



ديوان المحاسبة الليبي
Libyan Audit Bureau

دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية



إعداد: عزالدين رمضان عزالدين عزالدين

عضو مالي بديوان المحاسبة الليبي

l1i9o9n5@gmail.com

+218916557873

المسابقة الرابعة عشرة للبحث العلمي في مجال الرقابة

للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة

2024م

ملخص البحث:

يهدف البحث إلي بيان دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية من خلال التطرق في الجانب النظري الي بعض متطلبات المعايير والأدلة الصادرة عن منظمة الأنتوساي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والتي حددت مجموعة من المتطلبات على مستوى الجهاز الأعلى للرقابة المالية ومتطلبات على مستوى المراجع وارشادات للتطبيق، وذلك لتنفيذ المهام الرقابية بمهنية عالية لضمان كفاءة وجودة مخرجاتها .

ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة مقسمة إلي جزئين، يحتوي الجزء الأول على البيانات الشخصية أو الديموغرافية لأفراد عينة البحث، المتمثلة في (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الصفة الوظيفية، سنوات الخبرة، الادارة، الشهادات المهنية، الدورات المهنية، المشاركات في تنفيذ المهام الرقابية، المشاركة في المؤتمرات، المشاركة في ورش العمل). ويشتمل الجزء الثاني على عدد إجمالي مكون من 30 عبارة تغطي كفاءة وجودة التقارير الرقابية، والذي يتكون من خمس أبعاد يحتوي كل بُعد على 6 عبارات وهذه الأبعاد هي (بُعد متطلبات الكفاءة وفقا لمعيار ISSAI_130، بُعد متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقا لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء، بُعد متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140، بُعد متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقا لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية، بُعد متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140) لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية، وزعت على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (90) مراجع مالي، تم استرداد (80) استبانة تبين أن هناك (77) استبانة صالحة للتحليل، بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها واتساق عباراتها.

توصل البحث إلي عدة نتائج أهمها: أن اغلب المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يحملون صفة مراجع مالي، كما ان مؤهلهم العلمي بكالوريوس ويتمتعون بخبرة عمل في ديوان المحاسبة تقل عن 5 سنوات ومتحصلين على الدبلوم المهني التخصصي في مجال الرقابة المالية، ويرجع سبب ذلك الي تبني الديوان للسياسات

توظيف لدمج دماء جديدة شابة من خلال مبادرة الديوان في مشروع لبنة لاستقطاب أوائل الجامعات الليبية في باب التوظيف، وحققت المبادرة نقل المعارف والخبرات بين الفئة العمرية الخبيرة والفئة العمرية الحديثة، كما أن اغلب المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي لم يتحصلوا على بعض الشهادات المهنية ولم يتلقوا دورات مهنية ولم يشتركوا في تنفيذ مهام رقابية ولا مؤتمرات علمية ولا ورش عمل. كما تبين قيام مرجعو ديوان المحاسبة الليبي بأداء عملهم وفقا للمعايير المعمول بها وبذل العناية المهنية الواجبة وتعزيز وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل وملتزمين بقواعد السلوك المهني. كما وتبين بنتائج قيام ديوان المحاسبة الليبي بتبني استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية لعمل الديوان لمواكبة التطورات التي تطرأ في بيئة العمل. وتشجيع المراجعين على متابعة إصدارات منظمة الأنتوساي لمواكبة المستجدات كما وتخضع كافة الأعمال المنفذة بالديوان المحاسبة الليبي للمراجعة للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة والجوانب القانونية كوسيلة للمساهمة في تعزيز الجودة وأيضا لتعزيز التعلم وتطوير وتأهيل الموظفين.

يوصي البحث بعدة توصيات أهمها: ضرورة تبني الديوان لسياسات تضمن حصول كافة المراجعين على التأهيل المهني الكافي وذلك من خلال تحصل المراجعين على الشهادات والدورات المهنية في مجال الرقابة (المالية، الالتزام، الأداء، على تقنية المعلومات) بالإضافة الي ضرورة مشاركتهم الفعالة في تنفيذ مهام نموذجية لتطبيق دليل الرقابة (المالية، الالتزام، الأداء، على تقنية المعلومات) مما سيؤدي الي زيادة كفاءة وجودة التقارير الصادرة عن الديوان.

فهرس المحتويات

8	الفصل التمهيدي: الإطار العام للبحث
8	مقدمة
9	الدراسات السابقة
12	مشكلة البحث
14	أهداف البحث
14	أهمية البحث
15	فرضيات البحث
16	منهجية البحث
16	مجتمع وعينة البحث
17	نموذج البحث
17	حدود ونطاق البحث
18	تقسيمات البحث
19	الفصل الأول: الإطار النظري للبحث
19	مقدمة
20	التأهيل المهني للمراجع
20	القيم الأساسية لقواعد السلوك المهني
	متطلبات معيار الأنتوساي لقواعد السلوك المهني ISSAI 130 لتحقيق الكفاءة
21	المهنية
21	متطلبات على مستوى ديوان المحاسبة
22	متطلبات على مستوى موظفي ديوان المحاسبة
22	توجيهات تطبيق المعيار
23	توجيهات تطبيق المعيار على مستوى موظفي ديوان المحاسبة
24	متطلبات دليل الأنتوساي لتحسين الأداء - التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة
25	إطار المعايير الدولية للأجهزة الرقابية
26	ما هي الخطوات الرئيسية لإنتاج عمليات رقابية أفضل؟

27	ترجمة المعايير الدولية الى اللغات الوطنية
	طلب إجراء تحليل SWOT للفجوة بين الممارسات الرقابية القائمة والممارسات
27	المرغوب فيها
29	تطوير مهارات المراجع
31	التدريب غير المتكرر لا يكفي أبدا
32	إحداث الانخراطات
33	التخطيط للبرنامج الرقابي: التبعات التنظيمية وذات الصلة بالموارد
35	تعزيز الجودة
	متطلبات معيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI 140 لتحقيق عنصر تأدية
36	المهام الرقابية
36	المبدأ الرئيسي للمعيار الدولي لرقابة الجودة 1
36	إرشادات التطبيق للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة
	متطلبات دليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية - إعداد التقارير
38	الرقابية
38	إعداد التقارير الخاصة بالرقابة
41	شكل ومحتوى تقرير المراجع حول البيانات المالية
42	تقرير عن المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى
	متطلبات معيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI 140 لتحقيق عنصر
43	الموارد البشرية
43	المبدأ الرئيسي للمعيار الدولي لرقابة الجودة 1
43	إرشادات التطبيق للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة
45	تجربة ديوان المحاسبة الليبي (مشروع لبنة)
48	الفصل الثاني: الجانب العملي للبحث
80	النتائج والتوصيات
84	المراجع
86	الملاحق

فهرس الأشكال

الإطار العام للبحث		الفصل التمهيدي
17	نموذج البحث	الشكل (1)
الإطار النظري للبحث		الفصل الأول
26	نموذج تنفيذ المعايير الدولية للأجهزة الرقابية	الشكل (2)
39	لمحة عن إعداد التقارير الرقابية	الشكل (3)
41	عملية مراجعة رقابة الجودة الخاصة بتقرير الرقابة	الشكل (4)
الجانب العملي للبحث		الفصل الثاني
58	التمثيل البياني للمؤهل العلمي	الشكل (5)
59	التمثيل البياني للمسمى الوظيفي	الشكل (6)
60	التمثيل البياني للصفة الوظيفية	الشكل (7)
61	التمثيل البياني لسنوات الخبرة	الشكل (8)
63	التمثيل البياني للإدارة أو المكتب	الشكل (9)
64	التمثيل البياني للشهادات المهنية	الشكل (10)
65	التمثيل البياني للدورات المهنية	الشكل (11)
66	التمثيل البياني للمشاركة في تنفيذ المهام الرقابية	الشكل (12)
67	التمثيل البياني للمشاركة في المؤتمرات	الشكل (13)
68	التمثيل البياني للمشاركة في ورش العمل	الشكل (14)

فهرس الجداول

45	الموافقات الصادرة لاستكمال الدراسة الاكاديمية	جدول رقم (1)
46	تفاصيل أساسية عن مبادرة لجنة	جدول رقم (2)
	الجانب العملي للبحث	الفصل الثاني
51	نتائج الثبات للاستبانة	جدول رقم (3)
52	نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات الكفاءة	جدول رقم (4)
53	نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة	جدول رقم (5)
54	نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية	جدول رقم (6)
55	نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية	جدول رقم (7)
56	نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية	جدول رقم (8)
57	توزيع البيانات	جدول رقم (9)
58	التكرار النسبي للمؤهل العلمي لعينة البحث	جدول رقم (10)
59	التكرار النسبي للمسمى الوظيفي	جدول رقم (11)
60	التكرار النسبي للصفة الوظيفية	جدول رقم (12)
61	التكرار النسبي لسنوات الخبرة	جدول رقم (13)
62	التكرار النسبي للإدارة	جدول رقم (14)
63	التكرار النسبي للشهادات المهنية	جدول رقم (15)
64	التكرار النسبي للدورات المهنية	جدول رقم (16)
65	التكرار النسبي للمشاركة في تنفيذ المهام الرقابية	جدول رقم (17)
66	التكرار النسبي للمشاركة في المؤتمرات	جدول رقم (18)
67	التكرار النسبي للمشاركة في ورش العمل	جدول رقم (19)
69	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى	جدول رقم (20)
71	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية	جدول رقم (21)
73	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	جدول رقم (22)
75	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة	جدول رقم (23)
76	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة	جدول رقم (24)
78	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى	جدول رقم (25)
79	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية	الجدول (26)

الفصل التمهيدي الإطار العام للبحث

مقدمة:

في عالم الأعمال المعاصر، يعتبر التأهيل المهني للمراجعين عنصراً حاسماً في تعزيز كفاءة وجودة التقارير. حيث يتطلب الأمر أكثر من مجرد فهم للأرقام والبيانات، بل ويتطلب أيضاً معرفة عميقة بالمعايير والأطر التنظيمية، وكذلك القدرة على التفكير النقدي والتحليلي.

لذلك يعد التقرير الرقابي أداة أساسية للتأكد من نزاهة وصحة العمليات المالية والإدارية في المؤسسات. وواحدة من أهم عناصر جودة التقارير الرقابية هي وجود مراجعين مهرة ومؤهلين يتمتعون بالمعرفة والخبرة اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، حيث يلعب التأهيل المهني للمراجع دوراً حاسماً في زيادة الكفاءة وتحسين جودة التقارير الرقابية.

وسيتم في هذا البحث التطرق إلى دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية وذلك باستعراض متطلبات بعض المعايير الصادرة عن المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الإنتوساي)، كما سنستعرض تجربة ديوان المحاسبة الليبي في تبني مشروع لجنة لاستقطاب وتعيين أوائل الجامعات الليبية. تعتبر التدريبات والشهادات المهنية المعترف بها أدوات قوية لتطوير مهارات المراجع وتنمية معرفته. فمن خلال التأهيل المهني، يكتسب المراجع المهارات التقنية والمعرفة النظرية التي تساعده على فهم وتحليل البيانات المالية بشكل أفضل. وبالتالي، يكون لديه القدرة على اكتشاف الأخطاء والتجاوزات بشكل فعال وتقديم توصيات ملائمة لزيادة جودة التقارير الرقابية.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تطرقت إلى موضوع التأهيل المهني للمراجع ، وهذا من خلال تقديم هدف كل دراسة والعينة التي درستها ، ومنهجية الدراسة، إضافة إلى أهم النتائج التي توصلت إليها.
أولاً: الدراسات باللغة العربية:-

1. دراسة لبنى إبراهيم و محمد سبتي (2019) بعنوان "مؤهلات المدقق ودورها في جودة الأداء المهني"

هدفت الدراسة إلى بيان متطلبات تأهيل المدقق الخارجي في العراق ومدى تأثيرها على جودة الأداء المهني لعملية التدقيق واستند البحث في الجانب العملي على تحليل وعرض نتائج استمارة الاستبيان المعدة لمعرفة تأثير مؤهلات المدقق الخارجي على جودة الأداء المهني. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها إن المدقق الذي يتمتع بمؤهلات عالية ولا تتوفر فيه المبادئ الأخلاقية يكون تأثيره السلبي أكبر على جودة الأداء المهني من الذين يتمتعون بمؤهلات منخفضة. وفي ضوء ما سبق تمثلت أهم توصيات البحث في ضرورة الاهتمام بالتأهيل العلمي والمهني وخاصة تدقيق النظم الحديثة التي تحتاج إلى مهارات خاصة لما له أثر فعال في تحسين الكفاءة المهنية عن طريق المصادر والتقنيات الحديثة وأخر الإصدارات للمنظمات المهنية الدولية في التدريس ومواكبة المناهج الدراسية للتطورات الحديثة في المهنة واعتماد المواد الدراسية التي يتم تدريسها في المعاهد العالمية والاستعانة بأساتذة ذوي خبرة عملية.

2. دراسة لبنى إبراهيم و محمد سبتي (2019) بعنوان "تقويم مؤهلات مراجع الحسابات في العراق وفقا للمتطلبات الدولية"

هدفت الدراسة الي تحديد مدى تطابق مؤهلات المدققين الخارجيين في العراق مع المتطلبات الدولية وتحديد المتطلبات الضرورية وذات الأولوية التي يجب أن تتوفر لدى المدقق من أجل التكيف مع التغيرات في المجتمع والمهنة. يركز البحث جزئيا على مقارنة متطلبات المناهج الدراسية للمعاهد الدولية مع متطلبات المناهج الدراسية للمعاهد المحلية. علاوة على ذلك ، فإنه يقارن امتحانات الطلاب المحليين مع أسئلة هذه المعاهد ويقارن متطلبات هذه المعاهد للتعليم المهني المستمر مع المحلية ، وكذلك

يحلل ويعرض نتائج الاستبيان لمعرفة المهارات اللازمة والأكثر أولوية. وتوصل الباحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها عدم مطابقة المتطلبات المحلية مقارنة بالمتطلبات الدولية. وفي ضوء ما سبق، تمثلت أهم توصيات البحث في ضرورة إلزام المدققين بمتابعة التعليم المهني المستمر والتركيز على الزمالات المهنية، وذلك لضمان مؤهلات المدققين ذوي المؤهلات العلمية والمهنية المناسبة. تحدد الأساليب الكمية ونظم المعلومات المحاسبية والمنظمات المهنية ما لا يقل عن 120 ساعة من التعليم المهني المستمر لمدة ثلاث سنوات على الأقل وفقاً للمتطلبات الدولية.

3. دراسة ناظم الشريدة (2019) بعنوان "أثر تطبيق معيار التدقيق الدولي 700 (إعداد التقارير) في تطوير جودة تقرير المدقق الخارجي الأردني في البنوك التجارية الأردنية"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر تطبيق معيار التدقيق الدولي 700 (إعداد التقرير) بأبعاده في رفع جودة تقرير المدقق الخارجي بأبعاده في البنوك التجارية الأردنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة مكونة من (26) فقرة موزعة على أربع أبعاد (بعد) الوضوح (بعد الصحة و الدقة، بعد الصدق و الأمانة، بعد الإيجاز) وزعت على عينة مكونة من (80) مدققاً خارجياً، تم استرداد (70) استبانة تبين أن هناك (63) استبانة صالحة للتحليل، بعد أن تم التأكد من صدقها و ثباتها.

و أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود أثر التطبيق معيار التدقيق الدولي 700 (إعداد التقرير) بأبعاده (مسؤوليات المدقق، مسؤوليات الإدارة، نطاق و محددات التدقيق) في رفع جودة تقرير المدقق الخارجي الأردني بأبعاده الوضوح الإنجاز الصدق و الأمانة، الصحة و الدقة) في البنوك التجارية الأردنية.

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(a=0.05)$ في مجالات الوضوح الإيجاز الصدق والأمانة الصحة و الدقة تعزى لمتغير العمر، الشهادة المهنية، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مهنة التدقيق.

و في ضوء هذه النتائج قام الباحث بتقديم عدة توصيات و التي كان من أهمها توجيه البنوك التجارية التي لا تطبق معيار التدقيق الدولي رقم (700) على تطبيقه و ذلك لما

له من أهمية في تحسين جودة التقرير عن البيانات المالية المدققة وتنفيذ دورات تدريبية بهدف توعية المدققين و المدراء و الموظفين المعنيين في البنوك التجارية الاردنية حول أهمية معيار التدقيق الدولي رقم (700)، و كيفية تطبيقه و أثره في جودة تقرير المدقق الخارجي.

4. دراسة لقلبي الأخصر ودرديوري لحسن (2019) بعنوان التأهيل العلمي والعملية للمراجع في ظل تطبيق معايير المراجعة الدولية - دراسة تحليلية

يهدف البحث الى دراسة عمل مراجع الحسابات بالتركيز على معيار التأهيل المهني والعملية باعتباره معيار من المعايير العامة التي تساهم في إضفاء الثقة في ابداء الرأي حول القوائم المالية، كما هدفت الدراسة الى معرفة مدى توفر متطلبات عنصر التأهيل العلمي والعملية في المعايير الدولية للمراجعة، وقد خلصت الدراسة الى ان معايير المراجعة الدولية لم تحدد معيار خاصا بالتأهيل العلمي والعملية للمراجع، ولكنها أوردت في فقرات متعددة القواعد التي تنظمه.
ثانياً: الدراسات باللغة الأجنبية:

1. دراسة Afsaneh Soroushyar (2022) بعنوان "Auditor characteristics And the Financial Reporting Quality: the Moderating Role of The Client Business Strategy" خصائص المدقق وجودة التقارير المالية: الدور المعتدل لاستراتيجية عمل العميل"

هدفت هذه الدراسة الي تحديد فيما إذا كانت استراتيجية عمل العميل يمكن أن تؤثر على العلاقة بين خصائص المدقق وجودة التقارير المالية وكيف يمكن ذلك. في هذه الدراسة ، تم استخدام تخصص صناعة المدقق وحيازته كوكلاء لخصائص المدقق. تم قياس استراتيجية أعمال العميل باستخدام طريقة مؤشر تخصيص الموارد. وأخيراً، تستخدم المستحقات التقديرية لتقييم جودة التقارير المالية. تتضمن هذه الدراسة 1,450 ملاحظة على أساس سنوي و 145 شركة مدرجة في بورصة طهران (TSE) على مدى عشر سنوات من 2011 إلى 2020. تم تحليل فرضيات البحث باستخدام نموذج الانحدار متعدد المتغيرات وبيانات اللوحة.

أظهرت نتائج الدراسة أن تخصص صناعة المدققين يزيد من جودة التقارير المالية. تتحسن هذه العلاقة عندما تتحرف استراتيجية عمل العميل عن استراتيجية الصناعة العادية. تشير نتائج البحث إلى أن فترة عمل المدقق لها ارتباط إيجابي بجودة التقارير المالية ، ويتم تعزيز هذه العلاقة عندما تتحرف استراتيجية أعمال الشركة عن استراتيجية الصناعة العادية.

2. دراسة Ali Kestane (2022) بعنوان "auditor qualifications on independent audit quality: an implementation in hatay province"

"دور مؤهلات مراجع الحسابات في جودة التدقيق المستقل: تطبيق في مقاطعة هاتاي"

هدفت هذه الدراسة الي تحديد تأثير مؤهلات المدققين المستقلين العاملين في مقاطعة هاتاي في تركيا في عام 2020 على جودة أنشطة التدقيق. في الدراسة ، تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها بمساعدة الاستبيان من خلال برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) 22.0 "

وقد أبرزت فضائح مراجعة الحسابات الأخيرة صفات مهنة مراجعة الحسابات ومراجعي الحسابات على اقتصاد البلدان. وقد أظهرت حقيقة وجود نقاط ضعف ناشئة عن أنشطة مراجعة الحسابات وراء الأزمات الاقتصادية أهمية مراجعي الحسابات ونوعية أنشطة مراجعة الحسابات التي أثارت الفضول. وعلى وجه الخصوص، اكتسب التأكيد الذي قدمه مراجعو الحسابات المستقلون فيما يتعلق بأنشطة مراجعة الحسابات المضطع بها نوعية لا غنى عنها. كان هناك أيضا تغيير في طريقة تطبيق تقنيات التدقيق وظهرت مخاطر جديدة اعتمادا على التكنولوجيا. في مواجهة التغيير في طبيعة أنشطة مراجعة الحسابات ، بدأ التشكيك في مؤهلات مراجعي الحسابات.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الفهم الأخلاقي والكفاءة المهنية والخبرة لدى مراجعي الحسابات لها تأثير ذي دلالة إحصائية على جودة مراجعة الحسابات.

مشكلة البحث:

تعتبر التقارير الرقابية أحد الأدوات الرئيسية التي تساهم في زيادة شفافية ومصداقية العمليات المالية والإدارية في المؤسسات. ولضمان جودة هذه التقارير، يأتي دور التأهيل المهني للمراجع كعامل أساسي في تعزيز كفاءته ودقة عمله. إذ يعتبر

التأهيل المهني وسيلة لتحسين المهارات والمعرفة الخاصة بالمراجع، مما ينعكس إيجابياً على جودة التقارير الرقابية التي يقدمها.

كما أشار المستشار الفني لتطوير الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة Wilf Henderson في ملاحظاته حول التحديات المستمرة التي تواجه تطوير الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة المنشورة سنة 2021م في مجلة International Journal of Government Auditing إلى أن أغلب موظفي الأجهزة العليا للرقابة لا يمتلكون المؤهلات اللازمة للتدقيق وفقاً للمعايير الدولية وأن خطط التدريب والتطوير الوظيفي ضرورية ويجب دمجها في نظام إدارة الأداء.

وفي هذا السياق، أشير إلى أهمية التأهيل المهني للمراجع في تحسين جودة التقارير الرقابية. وأن البرامج التأهيلية المهنية تساهم في تطوير مهارات المراجع وزيادة قدرته على تحليل البيانات المالية وكشف الاختلالات والمخاطر المحتملة، مما يعزز دقة وموضوعية التقارير التي يقدمها.

وبالتالي فإن مشكلة البحث تكمن في الاجابة عن التساؤلين الرئيسين التاليين :

"ما دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية"

"ما هي الفروق المعنوية ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) "

ويتم الاجابة على التساؤلات الرئيسية بالإجابة على التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات الكفاءة وفقاً لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130 لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟
2. ما دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقاً لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟
3. ما دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقاً لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟
4. ما دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقاً لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟

5. ما دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في:

1. التركيز على دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات الكفاءة وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.
2. التعرف على الفروق المعنوية ذات دلالة الإحصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة)
3. التركيز على دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقا لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.
4. التركيز على دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.
5. التركيز على دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقا لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.
6. التركيز على دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في عدة جوانب وهي :

بالنسبة للعلم: تبرز أهمية البحث في إثراء المعرفة الأكاديمية في مجال التأهيل المهني للمراجع ، كما يمكن أن يساعد في تطوير النظريات القائمة حول التأهيل المهني للمراجع وتأثيره على جودة التقارير ، مما يؤدي إلي تحسين الممارسات في هذا المجال.

بالنسبة للمجتمع: تبرز أهمية البحث في تعزيز الثقة في الأنظمة المالية وذلك من خلال ضمان الجودة العالية للتقارير الرقابية، حيث يمكن للمجتمع أن يكسب ثقة أكبر في الأنظمة المالية والمؤسسات.

فرضيات البحث:

يعتمد هذا البحث على فرضيتين رئيسيتين، وهما:-

" يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية " .

"هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) "

وتنبثق منهما عدة فرضيات فرعية كالتالي:-

- أ- الفرضية الفرعية الأولى:
 1. يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات الكفاءة وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟
- ب- الفرضية الفرعية الثانية:
 2. يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقا لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟
- ج- الفرضية الفرعية الثالثة:
 3. يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟
- ح- الفرضية الفرعية الرابعة:
 4. يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقا لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟
- خ- الفرضية الفرعية الخامسة :

5. يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ؟

منهجية البحث:

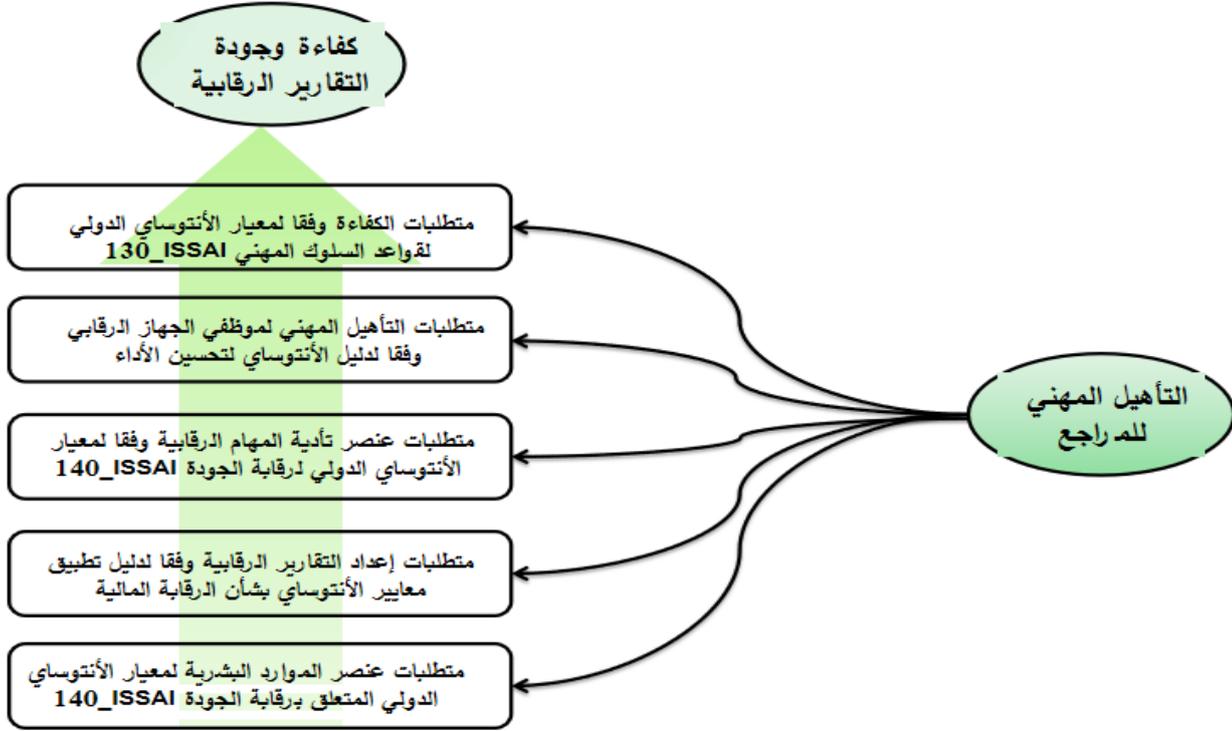
يهدف هذا البحث إلى معرفة دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية، وتتضمن المنهجية استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من مراجعي الجهاز الأعلى لرقابة المالية والمحاسبة في ليبيا (ديوان المحاسبة الليبي)، والمنهج الاستقرائي لتحليل الأدبيات العلمية العالمية المتعلقة بدور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية. كما يتضمن المنهج المقابلات الشخصية مع المسؤولين في ديوان المحاسبة الليبي، وتحليل محتوى للبيانات التي تتعلق بتجربة ديوان المحاسبة الليبي (مشروع لبنة)، بالإضافة الي توزيع استبيان على عينة البحث لجمع البيانات وتحليلها باستخدام التحليل الوصفي والإحصائي SPSS.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من مراجعي ديوان المحاسبة الليبي والذي يمثل الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في ليبيا، ونظراً لكون مجتمع البحث متجانس من حيث التخصص ، عليه فقد تم اخذ عينة عشوائية بسيطة حجمها 90 مفردة. وتم توزيع 90 استمارة عليها، بعد مدة رجع منها 80 ، فوجد ان منها 3 غير صالحة فتم استبعادها، بذلك تكون 77 استمارة خاضعة للدراسة، بنسبة استجابة قدرها 85.00%.

نموذج البحث:

الشكل (1) نموذج البحث



المصدر: إعداد الباحث

حدود ونطاق البحث:

- **حدود مكانية:** تتمثل الحدود المكانية للبحث في الإدارة العامة لديوان المحاسبة الليبي والذي يمثل الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في ليبيا.
- **حدود زمنية:** سيتم الانتهاء من البحث وتقديم النتائج خلال في شهر يونيو لسنة 2024م .
- **حدود موضوعية:** يقتصر البحث في التعرف على دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية من خلال بعض متطلبات الأدلة والمعايير الصادرة عن منظمة الأنتوساي وهي (معيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130، دليل الأنتوساي لتحسين الأداء، معيار

الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140، دليل تطبيق معايير الأنتوساي
بشأن الرقابة المالية).

تقسيمات البحث:

ينقسم البحث إلى أربع مباحث :

- الفصل التمهيدي (الإطار العام للبحث) : يستعرض هذا المبحث خطة البحث و الأدبيات العلمية السابقة حول التأهيل المهني للمراجع ودوره في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.

- الفصل الأول (الإطار النظري للبحث) : يتناول هذا الفصل التأهيل المهني للمراجع ودوره في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ، وذلك باستعراض متطلبات ومبادئ بعض معايير منظمة الأنتوساي ذات العلاقة بموضوع البحث واستعراض تجربة ديوان المحاسبة الليبي في تبني مشروع لينة .

- الفصل الثاني: الجانب العملي للدراسة.

- النتائج والتوصيات.

الفصل الأول

الإطار النظري للبحث

مقدمة:

يأتي التأهيل المهني للمراجع كأحد الجوانب الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على كفاءة وجودة التقارير الرقابية، حيث إن تطوير وتحسين مهارات مراجعي الأجهزة الرقابية من خلال البرامج التأهيلية المهنية يعتبر أمراً حيوياً لضمان تقديم خدمات التدقيق بجودة عالية وموثوقة، وتعتبر هذه الخطوة ذات أهمية بالغة في سياق البيئة التنظيمية المعقدة التي تتطلب من المراجعين مواكبة التطورات الحديثة بما يضمن القيام بمهام على قدر عالٍ من الكفاءة والجودة.

وأشارت لجنة الأنتوساي لبناء القدرات أن لدى الأجهزة الرقابية رغبة متنامية لإجراء عملياتهم الرقابية حسب المعايير الدولية الرقابية للقطاع العام. وللقيام بمثل هذه العمليات الرقابية يحتاج موظفو الديوان الى المهارات والمعرفة والتجربة، وبالإمكان اكتساب المعرفة والتجربة من خلال التدريب الرسمي، واكتساب المهارات من خلال التدريب أثناء الخدمة والدعم وترتبط التجربة ارتباطاً قوياً بزمن وإطار التعلم، أما الأجهزة الرقابية التي ما زالت في بداية الدرب في تنفيذ المعايير المهنية الدولية، فمن الممكن الإسراع في هذه الرحلة عبر المساعدة الخارجية والدعم من قبل عمليات مراجعة قوية الجودة. لكن حتى في تلك الحالة، يمكن أن تمر العديد من السنوات والعديد من الدورات الرقابية قبل أن يشعر الموظفون بالقدرة على الرقابة حسب المعايير الدولية.

التأهيل المهني للمراجع:

عرف مؤتمر الإنكوساي 2016 التأهيل المهني لموظفي الأجهزة الرقابية بأنه "العملية المتواصلة التي يحصل بها الأفراد ومؤسساتهم على مستويات عالية من الاستقلالية والخبرة والكفاءة والسلوك الأخلاقي والجودة استناداً الى المعايير المهنية" (دليل الأنتوساي لتحسين الأداء، 2018: ص 62).

ويعتبر التأهيل المهني مرحلة أساسية لاكتساب المراجع التأهيل المهني اللازم لممارسة مهنة التدقيق، وهي مكتملة للعملية التعليمية وينبغي أن يكون وثيق الصلة بها، فالتأهيل يساعد المراجع على توظيف المعارف التي اكتسبها من خلال مرحلة التأهيل المهني في الواقع العملي وبالتالي يزوده بالخبرات والمهارات اللازمة للممارسة المهنية بفاعلية (شريف عمر، 2014م).

ويرى الباحث أن التأهيل المهني للمراجع بأنه اكتساب المراجع للمعارف والمهارات اللازمة في مجال تخصصه الرقابي (رقابة مالية، رقابة التزام، رقابة أداء، رقابة تقنية معلومات) أو الجمع بين نوعين أو أكثر؛ التي تؤهله للقيام بالمهام المكلف بها بكل جريته ومهنية وفق المعيار والأدلة المهنية الدولية أو المحلية والقوانين والتشريعات النافذة.

أما كفاءة وجودة التقارير الرقابية فيرى الباحث بأنها قيام فريق مختص مكون من رئيس وعدد من الأعضاء على قدر عالٍ من التأهيل المهني بإنجاز المهمة المكلف بها وتقديم تقرير نهائي بشأنها وفق المعايير والأدلة المهنية أو وفق ما يحدده ديوان المحاسبة الأعلى (ديوان المحاسبة) والتي تحدد شكل ومحتوى التقرير الرقابي.

القيم الأساسية لقواعد السلوك المهني:

يستند معيار الأنتوساي ISSAI_130 على خمس قيم أساسية لقواعد السلوك المهني وهي (معيار الأنتوساي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130، 2019: ص 6-7):

أ- النزاهة - العمل بصدق، وبنقّة، وبحسن نية وللمصلحة العامة.

- ب- الاستقلالية والموضوعية - أن تكون خالي من الظروف أو المؤثرات التي تؤثر، أو يمكن أن ينظر إليها على أنها تؤثر على الحكم المهني، والتصرف بطريقة محايدة وغير متحيزة.
- ج- الكفاءة - الحصول والحفاظ على المعارف والمهارات المناسبة للدور، والتصرف وفقاً للمعايير المعمول بها، وبذل العناية الواجبة.
- د- السلوك المهني - الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقيات المعمول بها، وتجنب أي سلوك من شأنه التشكيك في ديوان المحاسبة.
- هـ- السرية والشفافية - الحماية الملائمة للمعلومات، وتحقيق التوازن مع الحاجة إلى الشفافية والمساءلة.

لقد حددت المعايير والأدلة الصادرة عن منظمة الأنتوساي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة مجموعة من المتطلبات على مستوى الجهاز الأعلى للرقابة المالية ومتطلبات على مستوى المراجع وإرشادات للتطبيق وذلك لتنفيذ المهام الرقابية بمهنية عالية لضمان كفاءة وجودة مخرجاتها، وذلك على النحو التالي :

- يتضمن معيار الأنتوساي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130 عدداً من المتطلبات لتحقيق الكفاءة المهنية، وهي¹ :

أولاً: متطلبات على مستوى ديوان المحاسبة

أ- يقوم ديوان المحاسبة بتبني سياسات لضمان أن المهام المطلوبة يتم تنفيذها من قبل الموظفين الذين لديهم المعرفة والمهارات المناسبة لإنجازها بنجاح، بما في ذلك:

1. وضع سياسات للتوظيف والموارد البشرية على أساس الكفاءة.
2. تعيين فرق العمل التي تمتلك الخبرة اللازمة لكل مهمة.

¹ معيار الأنتوساي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130 - <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-2.pdf>

3. توفير الموظفين الذين لديهم التدريب والدعم والإشراف المناسبة.
4. توفير الأدوات اللازمة لتعزيز المعرفة وتبادل المعلومات، وتشجيع الموظفين على استخدام هذه الأدوات.
5. معالجة التحديات الناتجة عن التغيرات في بيئة القطاع العام.

ثانياً: متطلبات على مستوى موظفي ديوان المحاسبة

- أ- ينبغي على موظفي ديوان المحاسبة أداء عملهم وفقاً للمعايير المعمول بها، ومع بذل العناية المهنية الواجبة.
- ب- ينبغي على موظفي ديوان المحاسبة التصرف وفقاً لمتطلبات المهمة، بعناية ودقة وفي الوقت المنشقة
- ج- ينبغي على موظفي ديوان المحاسبة صيانة وتطوير معارفهم ومهاراتهم الموكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل.

ثالثاً: توجيهات تطبيق المعيار

1. توجيهات تطبيق المعيار على مستوى ديوان المحاسبة
ثقة أصحاب المصلحة في الأحكام التي يصدرها ديوان المحاسبة ومصداقية تلك الأحكام والاعتماد على العمل الذي يتم بكفاءة يستوجب على ديوان المحاسبة تجميع الكفاءات المناسبة وتقديم الدعم لاستمرار التطوير المهني.

2. تجميع الكفاءات المناسبة

من أجل ضمان أن المهام يتم تنفيذها من قبل الموظفين الأكفاء، وأن هذه الموارد تتم إدارتها بطريقة كفؤة وفعالة، والموظفين يقومون بتنفيذ المهام بكفاءة، يجب على ديوان المحاسبة:

- أ- أن يحدد المعارف والمهارات الكافية اللازمة لتنفيذ كل نوع من أنواع المشاركة المطلوبة، وقد تشمل تشكيل فرق متعددة التخصصات لديها المعرفة المطلوبة وفريق عمل لدية مهارات

ب- تكليف الموظفين بمهام محددة وفقاً لمؤهلاتهم التي تم تحديدها وفقاً لقدراتهم.

بعض المهام، على سبيل المثال عمليات رقابة الأداء والتحقيقات الخاصة، فهي تتطلب تقنيات متخصصة وأساليب ومهارات غير متوفرة داخل ديوان المحاسبة في مثل هذه الحالات. يمكن استخدام الخبراء الخارجيين للتوفير المعرفة أو القيام بمهام محددة.

3. التطوير المهني المستمر

تطوير الكفاءة المهنية والمحافظة عليها تعتبر وسيلة أساسية لمواكبة التطورات التقنية والمهنية والتجارية للرد على البيئة المتغيرة والتوقعات المتزايدة لأصحاب المصلحة، أمثلة عن المجالات التي قد تحتاج من ديوان المحاسبة أن يقوم باستثمار الوقت والموارد : تكنولوجيا المعلومات، وتطوير إدارة القطاع العام وأطر المحاسبة.

أ- بيئة التعليم المستمر لدعم العاملين بالتدقيق في تطبيق وتطوير كفايتهم تعد من خلال: استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية لأداء ديوان المحاسبة.

ب- تطوير وتحديث الكتيبات والإرشادات المكتوبة.

ج- التدريب والإشراف وآليات التغذية المرتدة.

د- خطط التنمية الشخصية.

هـ- أدوات تقاسم المعارف، مثل الشبكة الداخلية وقواعد البيانات.

رابعاً: توجيهات تطبيق المعيار على مستوى موظفي ديوان المحاسبة

تحقيقاً لمتطلبات الكفاءة ، يجب على العاملين في ديوان المحاسبة:

أ- فهم الدور والمهام التي يتعين القيام بها.

ب- الإلمام بالمعايير الفنية والمهنية والأخلاقية التي يجب اتباعها.

ج- قادرين على العمل في مجموعة متنوعة من السياقات والمواقف، اعتماداً على متطلبات الوظيفة أو المهمة.

د- اكتساب المعارف الجديدة والقدرات وتحديث وتحسين المهارات حسب الحاجة.

✚ في حالة أن كانت خيراتهم غير مناسبة أو كافية لتنفيذ مهمة معينة، ينبغي على العاملين في ديوان المحاسبة التدريب على ذلك مع رؤسائهم أو الإدارة المسؤولة.

- يتضمن دليل الأنتوساي لتحسين الأداء عددا من متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة، وهي² :

ويبحث هذا الجزء من الدليل المسائل التالية:

1. إطار المعايير الدولية للأجهزة الرقابية.
2. ما هي الخطوات الرئيسية لإنتاج عمليات رقابية أفضل؟
3. ترجمة المعايير الدولية الى اللغات الوطنية.
4. طلب إجراء تحليل SWOT« للفجوة بين الممارسات الرقابية القائمة والممارسات المرغوب فيها.
5. عمليات رقابية تجريبية باستخدام المعايير الدولية.
6. وضع الأدلة الرقابية.
7. إسناد الوظائف الرقابية.
8. تطوير مهارات المراجع.
9. التدريب غير المتكرر لا يكفي أبدا.
10. إحداث الانخراطات.
11. التخطيط للبرنامج الرقابي: التبعات التنظيمية وذات الصلة بالموارد.
12. تعزيز الجودة.
13. قضايا خاصة بالأجهزة الرقابية التي لديها سلطة فرض العقوبات.

² دليل الأنتوساي لتحسين الأداء-تعزيز الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة- لجنة بناء القدرات

<https://www.arabosai.org/fileadmin/Contenu/Publications/03-Guidelines/1557734834.pdf> للأنتوساي

14. معالجة العمليات الرقابية المتخصصة.

15. تبادل المعارف.

وسيقترن هذا البحث على تسع مسائل من هذا الجزء، وهي كالتالي:

أولاً: إطار المعايير الدولية للأجهزة الرقابية

وقد أقرت الأنتوساي المعايير الدولية بالنسبة للأجهزة الرقابية، والتي يتكون لبها من معايير للرقابة المالية والرقابة على الامتثال والرقابة على الأداء. وتستند المعايير الدولية المتعلقة بالرقابة المالية الى حد بعيد الى المعايير المعتمدة من قبل القطاع الخاص مضاف إليها ملاحظات ذات صلة بالخصوصيات التي ينفرد بها القطاع العام. وتعتمد معايير الرقابة المالية مقارنة شاملة للرقابة المالية تقوم على المخاطر لإعداد الآراء المهنية بشأن موثوقية التقارير أو البيانات المالية الصادرة عن الهيئات الخاضعة للرقابة وما إذا كانت الحسابات خالية من بيانات مادية جوهرية خاطئة، وتحظى المصادقة البرلمانية الملائمة.

وقد تم تطوير معايير الرقابة على الأداء وعلى الامتثال وإقرارها بصورة مستقلة من قبل أعضاء مجتمع الأنتوساي، باعتبار أن القطاع العام هو الذي ينفرد بأشكال الرقابة العامة هذه.

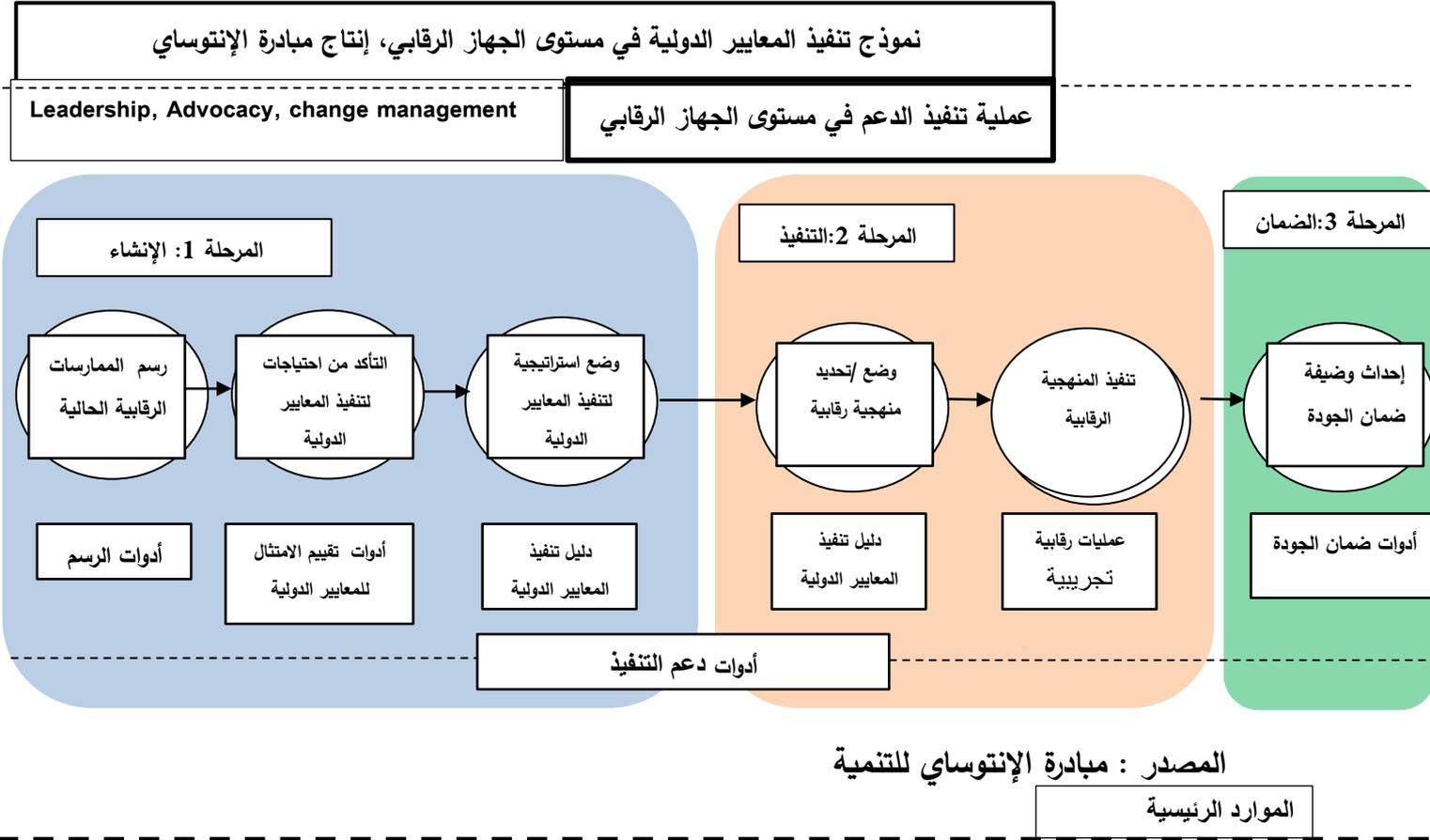
✚ يتكون إطار المعايير الدولية من 4 مستويات

- المستوى 1 - المبادئ التأسيسية (المعيار الدولي (1).
- المستوى 2 - الشروط المسبقة لعمل الأجهزة الرقابية المعايير الدولية (10-99).
- المستوى 3 - المبادئ الرقابية الأساسية (المعايير الدولية (100-999).
- المستوى 4 - الموجّهات الرقابية المعايير الدولية (1000-5999).

وظورت مبادرة الإنتوساي للتنمية نموذجاً لتنفيذ المعايير الدولية لفائدة الأجهزة الرقابية (أنظر الشكل 2 أدناه). وقد تم وضع هذا النموذج المساعدة الأجهزة الرقابية في

التخطيط لتنفيذ المعايير الدولية، وهو يقسم العملية الى ثلاث مراحل رئيسية هي البناء
التنفيذ، والضمان

الشكل (2) نموذج تنفيذ المعايير الدولية للأجهزة الرقابية



ثانياً: ما هي الخطوات الرئيسية لإنتاج عمليات رقابية أفضل؟

هناك العديد من الأساليب التي قد يرغب ديوان المحاسبة في اعتمادها لتعزيز مقاربتة الرقابية لكن مهما كانت الخطوات المتخذة، فإنها سوف تتطلب تحليلاً كاملاً للجوانب التالية: السلطات التي لدى ديوان المحاسبة لاعتماد مقاربات رقابية جديدة؛ البيئة المحاسبية التي يعمل فيها ؛ الفجوة بين الممارسات الرقابية الحالية وتلك التي تتطلبها المعايير الدولية؛ والموارد - المالية والبشرية - اللازمة لتنفيذ التغييرات الضرورية. ونتيجة لهذا التحليل يتعين على ديوان المحاسبة تطوير خطة مفصلة تغطي

عدة سنوات وتضمن إشرافاً دقيقاً من قبل كبار المديرين على التطور التنظيمي وعملية التغيير. ومع أن ترتيبها قد يختلف، إلا أن الأجزاء التالية تصف المجالات الرئيسية التي تحتاج إلى الدراسة لدى سعي ديوان المحاسبة إلى دمج مقاربات رقابية جديدة دمجاً ناجحاً. وقد يحتاج ديوان المحاسبة أيضاً إلى النظر في ما إذا كان يرغب في تعزيز كافة أنواع الرقابة، أي الرقابة المالية والرقابة على الامتثال والرقابة على الأداء، سواء كان ذلك بالتوازي أو على مراحل.

ثالثاً: ترجمة المعايير الدولية إلى اللغات الوطنية

مع أن المعايير الدولية متوفرة في اللغات الرئيسية، إلا أن تداولها بين جميع الموظفين في المنظمة ومع أصحاب المصلحة الرئيسيين يكون أكثر صعوبة إن لم تكن متاحة في اللغة الخاصة بديوان المحاسبة. كذلك فبترجمة هذه المعايير يبدأ ديوان المحاسبة في استيعاب لغة الرقابة الدولية. وهذا أيضاً جانب هام من ضمان المساءلة للمواطنين، فبتقاسم المعايير في اللغة (ات) الوطنية على نطاق أوسع يمكن للجهاز الرقابي أن يبرهن عن انفتاحه ويساعد على إشراك المواطنين في فهم السبب الذي يجعله يجري العمليات الرقابية بالطريقة التي يستخدمها، وتقوم لجنة الأنتوساي للمعايير المهنية حالياً بتطوير جزء في موقعها على الإنترنت يتضمن روابط مع ترجمات وطنية (ولكن مع التنبيه إلى أن هذه الترجمات ليست الترجمات الرسمية للأنتوساي). إن ضمان توفر المعايير الدولية في أفضل صيغة ممكنة يمثل أولوية بالنسبة للأنتوساي وللجنة المعايير المهنية، لذلك فإن الأجهزة الرقابية بوسعها ترجمة المعايير الدولية ما دامت تحترم القواعد المتعلقة بترجمة هذه المعايير.

رابعاً: طلب إجراء تحليل SWOT للفجوة بين الممارسات الرقابية القائمة والممارسات المرغوب فيها

تحليل SWOT هو طريقة تحليلية تستخدم لتقييم "نقاط القوة" و "نقاط الضعف" و "الفرص" و "التحديات" التي تنطوي عليها منظمة أو خطة أو مشروع أو شخص أو نشاط تجاري (Tinjuang, 2023).

يوفر إطار قياس أداء ديوان المحاسبة وأدوات قياس الامتثال المتعلقة بالمعايير الدولية أدوات مفيدة لمقارنة الممارسات القائمة بالمعايير الدولية، وتشمل هذه الأدوات فحصا دقيقا للملفات والدراسات الرقابية التي تكشف عما يقوم به ديوان المحاسبة عوضا عما يعتقد أو يقول أنه يقوم به، وينبغي أن يغطي تحليل الممارسات الحالية كافة الأدلة الموجودة والدعم التقني والوثائق الرقابية وأنظمة مراقبة وضمان الجودة، وكذلك الأدوات الرقابية. ويستخدم إطار قياس أداء ديوان المحاسبة بصورة ملائمة أكثر على المستوى الاستراتيجي، في حين أن أدوات قياس الامتثال المتعلقة بالمعايير الدولية تتلاءم تلاؤما أفضل مع المراجعة المفصلة للمنهجية الرقابية على مستوى التخطيط العملي.

ومن المهم أن يشمل تحليل SWOT وجهات النظر الخارجية، وعلى ديوان المحاسبة أن يتأكد من أن لديه مهمة قانونية لتنفيذ المعايير الدولية - وإلا فإن عليه أن يبحث عن فرص لإدماج مراجع عن المعايير الدولية في القانون الذي يحكم عمل ديوان المحاسبة، بالإضافة إلى ذلك، يتعين أن يجري ديوان المحاسبة مراجعة مفصلة لطبيعة المعلومات المطلوبة المتعلقة بالمالية والنظامية والأداء التي تسلمتها وزارة المالية لإدماجها في الحسابات الوطنية وإطلاع البرلمان عليها. وينبغي أن تتضمن هذه المراجعة فحصا لعمل الرقابة الداخلية و/ أو لتفتيش مالي، وكذلك المناقشات مع الأشخاص الرئيسيين في الحكومة بشأن تحسين المراقبة المالية واعداد التقارير، فإن كان لدى بلد ما نية اعتماد نظام المحاسبة التراكمية أو إدخال نظام إدارة مالية جديد يقوم على تكنولوجيا المعلومات على سبيل المثال، فإن لهذه الخطوات تبعات هامة بالنسبة لعمل ديوان المحاسبة وللمهارات التي يحتاجها .

كما أن جزءا من هذا سوف ينطوي على فهم الكيفية التي ينوي البلد أن يعزز بها مهارات إدارة الأموال العامة بشكل أعم - إن كانت الحكومة تنوي إنشاء مؤسسة تعنى بالتدريب المالي، فقد يكون هناك مجال لكي يصبح ديوان المحاسبة مشاركا فيها مما يغنيه عن الحاجة الى الاستثمار في هيكل و / أو برنامج شبيه.

خامساً: تطوير مهارات المراجع

في بعض الحالات يمكن أن تكون الدورات التدريبية القصيرة كافية عندما تتوفر لدى الموظفين المؤهلات المهنية المناسبة وتجربة كبيرة في المجال الرقابي، إلا أن اعتماد المعايير الدولية يتطلب في عديد الحالات استثمارا كبيرا في تطوير مهارات الموظفين المهنية لسنوات عديدة، إذ ليس هناك حل سريع. ولكي يصبح الفرد مرجعا ماليا محترفا في القطاع الخاص فإن عليه عادة أن يشارك في مزيج من التدريب أثناء الخدمة وخارجها لمدة 3 أو 4 سنوات. ومع أنه بإمكان البعض الدخول الى المهنة بشهادة جامعية في المحاسبة أو الاقتصاد، إلا أنهم يحتاجون مع ذلك إلى اكتساب مهارات عملية وتجربة في مجال الرقابة المالية، وليس عمل المراجع المالي في القطاع العام أقل شقاء، إذ يتطلب التزاما مماثلا تجاه التطور المهني للموظفين.

يحتاج المراجعون الماليون الى أن يكون لديهم فهم سليم لإدارة الأموال العامة الى جانب اختصاص في المحاسبة والتدقيق، وفي بعض الأجهزة الرقابية يكتسب الموظفون المعارف والمهارات اللازمة من خلال الدراسة للحصول على مؤهلات مهنية معتمدة خارجيا في مجال المحاسبة والالتحاق بتدريب داخلي ينظمه ديوان المحاسبة في العمليات الرقابية في القطاع العام. ويكتسب الموظفون في أجهزة رقابية أخرى مجموعة مماثلة من المهارات والمعارف عبر سلسلة مهيكلة من فرص التعلم والتطور المطورة داخليا.

وبالنسبة لمراجعي الأداء فإن المسالك أكثر تنوعا، ويقوم العديد من الأجهزة الرقابية بتوظيف أشخاص للقيام بالرقابة على الأداء من مجموعة واسعة من الخلفيات خصوصا من ذوي المهارات الأساسية ذات الصلة بعلوم الإحصاء وطرق البحث في العلوم الاجتماعية - الكمية منها والنوعية، ثم يتم دعم هذه المهارات بتدريب معين والاطلاع على أساليب العمل الحكومي، وبالخصوص ما يتعلق منها بالأموال العامة، ويقوم بعض الأجهزة الرقابية بإنشاء فرق مزدوجة للقيام بعمليات الرقابة على الأداء تضم خبراء في الاقتصاد والإحصاء الى جانب اختصاصيين في المواد المعنية بالتدقيق.

انشأت الأنتوساي فريق عمل يعنى بالتأهيل المهني لمراجعي الأنتوساي وقد اقترح هذا الفريق مجموعة من المهارات الشاملة والمهارات الخاصة بالتدقيق لفائدة مهنيي التدقيق في ديوان المحاسبة، والتي يمكن استخدامها في التوظيف والتدريب وإصدار الشهادات وإدارة الموظفين والتطور المهني المستمر .

وأوصى فريق العمل باعتماد المجموعات الأربع الواسعة التالية من المهارات الشاملة:

المجموعة 1: المراجع المهني في الجهاز يقود بالقُدوة؛

المجموعة 2: المراجع المهني في الجهاز يتعامل تعاملًا فاعلاً مع أصحاب المصلحة؛

المجموعة 3: المراجع المهني في الجهاز يتصرف بطريقة مهنية؛

المجموعة 4: المراجع المهني في الجهاز يساهم في قيمة وفوائد ديوان المحاسبة.

وفي ما يتعلق بتجميع القدرات الخاصة بالتدقيق مع التمييز بين الرقابة المالية والرقابة على الامتثال والرقابة على الأداء، أوصى فريق العمل بالمجموعات الخمس الواسعة التالية:

- يضيف مهني التدقيق في ديوان المحاسبة قيمة وذلك بالقيام بعمليات رقابية على الامتثال والمالية والأداء ملتزمة بالمعايير الدولية؛
- يبرهن مهني التدقيق في ديوان المحاسبة عن فهم السياق والبيئة والهيئة الخاضعة للرقابة في عملية رقابة على الامتثال والمالية والأداء؛
- يقوم مهني التدقيق في ديوان المحاسبة بتقييم وإدارة المخاطر في عملية رقابة على الامتثال والمالية والأداء؛
- يقوم مهني التدقيق في ديوان المحاسبة بأداء وتوثيق الإجراءات المتعلقة بعملية رقابة على الامتثال والمالية والأداء وفقاً للمعايير الدولية؛
- يقوم مهني التدقيق في ديوان المحاسبة بالاتصال بصورة فعالة وبمتابعة نتائج عمليات الرقابة على الامتثال والمالية والأداء.

سادساً: التدريب غير المتكرر لا يكفي أبداً

لتطوير وتهذيب مهاراتهم، يحتاج موظفو الرقابة الى الوصول الى برنامج تعلم وتطوير مهني مستمر وجيد البنية يتضمن مزيجاً من المساقات الرسمية، وفرص لاكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية، وعمليات تحيين تقنية، ووقت للدراسة الخاصة، وينتظر العديد من المنظمات المحاسبة المهنية أن يشارك الموظفون في عدد محدد من الأيام سنوياً للحفاظ على عضوية مؤسساتهم المهنية فيها . ويمكن تشجيع الموظفين أيضاً على متابعة إصدارات الأنتوساي لمواكبة المستجدات - بما في ذلك مجلة الأنتوساي (www.intosaicbc.org) وموقع لجنة الأنتوساي لبناء القدرات (www.intosajournal.org) وإذا كان النفاذ الى الانترنت صعباً بالنسبة لبعض الأجهزة الرقابية، فقد يكون من المهم تحميل الموارد الرئيسية من قبل موظف واحد و تخزينها في أقراص محمولة أو أقراص صلبة وتوفيرها لكافة موظفي الجهاز .

بعض الأجهزة الرقابية تجعل التعلم والتطوير إجباريين بالنسبة لكافة الموظفين أو لمجموعات من الموظفين. على سبيل المثال، ليوكب موظفو الرقابة المالية المستجدات التي تحدث في المعايير الدولية، يمكن للجهاز الرقابي أن يفرض يومين من التدريب التقني قبل انطلاق دورة جديدة من العمليات الرقابية. وقد ينتظر جهاز رقابي آخر يود أن يجعل فرق الرقابة على الأداء يعملون بأكثر فاعلية، أن يحظر كل الموظفين سلسلة متجددة من ورشات العمل القصيرة. كما تقوم الأجهزة الرقابية أيضاً في غالب الأحيان بتطوير روابط متينة مع المنظمات المهنية الوطنية في مجال المحاسبة، وتشجع موظفي الرقابة المالية على الانخراط في هذه المنظمات والاستفادة من فرص التعلم والتطوير التي توفرها. لدى السعي الى تحقيق تغيير في ديوان المحاسبة من المهم الحصول على العدد الكافي من الموظفين ذوي المهارات والخبرة والالتزام الملائمة اللازمة للتغيير. ونادراً ما يكون إرسال بعض الموظفين الى الخارج للمشاركة في دورة تدريبية كافياً، إلا إذا عاد هؤلاء الموظفون وقاموا بتدريب آخرين من أجل ترسيخ المهارات والمعارف الجديدة في المؤسسة، وهو ما يتطلب التخطيط له. أما إذا

ترك الأمر للصدفة، فقد ينغمس الموظفون بسرعة في العمل اليومي للجهاز الرقابي بعد عودتهم، وبذلك تضيع خبرتهم الجديدة.

سابعاً: إحداث الانخراطات

تغيير المقاربات الرقابية أمر يعتمد على البعض، وينبذه آخرون ويقبله آخرون بدون حماس، وفي هذا الصدد يتعين أن يكون لدى ديوان المحاسبة إجراءات قائمة للتأكد من أن الموظفين يفهمون فهما تاما ما يجري، ولماذا، وأن تتوفر لهم فرصة التعبير عن اهتماماتهم. وفي حين أنه بالإمكان إتاحة فرص هامة للتعلم والتطوير بالنسبة للمراجعين في الخط الأمامي، فإن المديرين التنفيذيين نادرا ما يحتاجون الى مستوى التعرض ذاته، لكن ينبغي لدى تنفيذهم للمقاربات الجديدة، تدريبهم على أساليب قيادة الفرق الرقابية واكتساب الخبرة العملية في ضمان جودة العمليات الرقابية والحصول على فرصة لفهم تبعات الأسلوب الرقابي الجديد في ما يتعلق بالموارد.

يحتاج المستخدمون النهائيون كالهيئات الخاضعة للرقابة والبرلمان على سبيل المثال، إلى فهم أفضل الطبيعة وأسباب التغييرات التي يقوم بها ديوان المحاسبة، وكيف ستبدو المنتجات الجديدة وماذا سيكون دورها. وغالبا ما تحبذ البرلمانات المقاربات التقليدية للرقابة، لأن هذه المقاربات تمكنها من رؤية نقطة ضعف او فشل معينة في عمل الإدارة، ومن تحديد شخص يمكن إدانة، وقد لا تكون رغبة في المرور الى شكل من التقارير التي تنظر الى الأنظمة وتقترح إدخال تحسينات على الضوابط، وقد تحتاج الى وقت لفهم الفوائد ورؤيتها .

وعند التخطيط لعمليات رقابية من المهم أن تكون الأجهزة الرقابية قادرة على جمع المعلومات لاستهداف العمليات الرقابية بصورة أفضل. وعند الانتهاء من العمليات الرقابية. يكون من الأهمية بمكان أن تصل الرسائل الرئيسية إلى الجماهير المناسبة في الصيغ التي يمكن لهذه الجماهير فهمها واستخدامها. ويحتاج ديوان المحاسبة، الى جانب ذلك، الى وسائل اتصال داخلية فعالة حتى يكون الموظفون على علم

بالمستجدات ذات الصلة، ويتم تبادل المعارف المنتجة داخل ديوان المحاسبة، وتشجيع الموظفين على أن يكونوا فاعلين في تشكيل الجهاز ومساهمته المجتمعية الواسعة.

ثامناً: التخطيط للبرنامج الرقابي: التبعات التنظيمية وذات الصلة بالموارد

قد يقتضي تنفيذ المعايير الدولية تغييرات في المنظمة، ليس في طرق العمل والعمليات فحسب بل كذلك في طريقة تجميع العمليات الرقابية، فإن كانت المعايير الدولية المنفذة ذات صلة بالمهام الرقابية الجديدة. فإنه من المحتمل أن تبرز حاجة إلى إنشاء وحدة أو وحدات تنظيمية جديدة. وفي الحالات التي لا ينطوي تنفيذ المعايير الدولية فيها على استحداث مهام رقابية جديدة، فإن المعايير الدولية قد يكون لها رغم ذلك تأثير على الكيفية التي ينبغي أن ينظم بها ديوان المحاسبة. وقد يكون السبب وراء هذه التغييرات المتطلبات الجديدة المتعلقة بأنظمة مراقبة وضمان الجودة، والتواصل مع أصحاب المصلحة وإعداد التقارير. عند تقييم تبعات الموازنة على المدى القصير وال المدى البعيد، يحتاج ديوان المحاسبة إلى الأخذ في الاعتبار التكاليف غير المباشرة والتكاليف البديلة وليس التكاليف المباشرة التي ينطوي عليها تنفيذ المعايير الدولية فقط. وقد تشمل التكاليف المباشرة مراجعة الأدلة، والترجمات، وتعيين الأدوات التقنية، وفرص التعلم والتطوير بالنسبة للمراجعين والمديرين.

أما التكاليف غير المباشرة فقد تشمل التغييرات التنظيمية وتعيين عمليات أخرى داخلية وخارجية مثل التأكد من أن نظام مراقبة جودة العملية الرقابية يتماشى مع متطلبات المعايير الدولية، فإن لم يكن ديوان المحاسبة متأكداً من أن لديه المهارات اللازمة لإدارة المشروع فقد يحتاج إلى استئجار هذه المهارات خلال الفترة الأولية من اعتماد المعايير الدولية.

وأما التكاليف البديلة فقد تشمل على سبيل المثال تكاليف الوقت الذي يقضيه المدبرون والمراجعون في أنشطة التعلم والتطوير عوضاً عن التدقيق والتأثير المحتمل على مواعيد التسليم. وقد تكون هناك حاجة للتعامل مع انتظارات أصحاب المصلحة

الرئيسيين أثناء هذه العملية أو إدخال التغييرات على امتداد فترة أطول تحاشيا لتعطيل الدورة العادية لإعداد التقارير الرقابية.

إن اعتماد المعايير الدولية يعني غالبا إدخال تغيير جوهري في طريقة توزيع وقت المراجع على العمليات الرقابية المختلفة، حيث ينبغي قضاء وقت أكثر في التخطيط والتوثيق وربما وقت أقل في العمل الميداني. وعلى ديوان المحاسبة أن يضع خطة شاملة يوضح من خلالها كيف سيقوم بإنجاز مهمته الرقابية، بما في ذلك تبيان الموارد من حيث الموظفين والتكاليف الأخرى المرتبطة بكل عملية رقابية والمخاطر التي تواجه تنفيذ هذه الخطة، وكيف تم اتخاذ انتظارات أصحاب المصلحة في الاعتبار لدى وضع الخطة. وفي الحالة التي يفتقر فيها ديوان المحاسبة الى الموارد التي تمكنه من تنفيذ العمليات الرقابية لكافة الهيئات الرقابية كل سنة، يتعين عليه توضيح الكيفية التي حدد بها العمليات الرقابية ذات الأولوية التي يقوم بها . في العديد من الاجهزة الرقابية يكون الوضع أكثر تعقيدا بسبب الأطر القانونية التي تجعل رقابة كافة الهيئات سنويا إجبارية، وهذا أمر صعب جدا بالنسبة للأجهزة الرقابية التي تشمل مهمتها الإدارة المحلية، وحتى المنظمات غير الحكومية الصغيرة، ويمكن أن يؤدي الى تراكم كبير للعمليات الرقابية غير المنجزة، علما وأن الأجهزة الرقابية مجبرة قانونيا على التخلص من العمليات الرقابية الأقدم قبل الشروع في عمليات رقابية جديدة، وهذا قد يعني أحيانا أن الجهاز مطالب بتدقيق حسابات ترجع الى سنوات عدة مضت وبالتالي لا يمكنه معالجة الحسابات الحالية التي قد يحدث إصدار التقارير المتعلقة بها في الوقت المناسب تغييرا . والمعالجة هذه التراكمات سعت بعض الأجهزة الرقابية الى المناولة مستخدمة لذلك أموالا موفرة من قبل شركاء في التنمية. ومع أن هذه الصيغة قد تأتي بنتائج إيجابية، إلا أنه من المهم أيضا أن يوضح ديوان المحاسبة لحكومته وبرلمانه الضغوطات المفروضة عليه وأن يقوم بوضع إطار واقعي للالتزام بمهمته القانونية ويمكن أن يشمل هذا الإطار موارد إضافية الى جانب تغييرات في القوانين أيضا من أجل المرونة عند الحاجة. بعد أن يتم المصادقة على الخطة الرقابية للجهاز، ينبغي توضيح الجهة المسؤولة عن متابعة تقدم العمليات الرقابية في ضوء الخطة الشاملة،

والإجراءات التي ينبغي اتخاذها في حالة حدوث تأخيرات. ومع أن الأجهزة الرقابية تولي عناية كبيرة لضمان أن يتعلم المراجعون كيفية إجراء عمليات الرقابة على الامتثال، إلا أن العناية بالحاجة الى تطوير الخطة الرقابية والمهارات الإدارية لمديري ديوان المحاسبة هي دون ذلك. ويمكن أن تكون التوأمة بين مجموعات من المديرين في جهاز رقابي ذي خبرة وجهاز رقابي مبتدئ في اعتماد المعايير الدولية توأمة مفيدة.

تاسعاً: تعزيز الجودة

يتطلب بناء صيت ديوان المحاسبة كمنظمة تتسم بالنزاهة ويمكن الاعتماد عليها لإنتاج عمليات رقابية متوازنة وعالية الجودة، يتطلب وقتاً طويلاً. لكن عملية رقابية واحدة سيئة الجودة تكفي للإضرار بذلك الصيت. وتتيح الجلسات النهائية مع الهيئات الخاضعة للرقابة والتي يتم أثناءها مناقشة التوصيات والآراء الرقابية، حقل اختبار ثمين للتأكد من سلامة الاستنتاجات وتصحيح أية أخطاء في الحقائق. إلا أن جل الأجهزة الرقابية لديها ترتيبات منفصلة بخصوص ضمان الجودة للتأكد من أن كل عملية رقابية تخضع المراجعة مستقلة ويتم تحديدها قبل نشرها، وأن معايير ديوان المحاسبة، ومنهجيته، وتوجيهاته يتم تطبيقها بصورة صحيحة ومنتظمة في كامل ديوان المحاسبة، وأن الاحتياجات المتعلقة بالتعلم والتطوير قد تم تحديدها ومعالجتها، وأن المعايير تتحسن باستمرار.

ولإدارة ضمان الجودة هذا يقوم ديوان المحاسبة عادة بإنشاء وحدة أو فريقا يعنى بضمان الجودة، وقد تشكل هذه الوحدة / هذا الفريق جزءاً من وحدة مركزية لدعم الرقابة التي يمكن أن تشمل مسؤولياتها الأخرى الحفاظ على الأدلة، وإنتاج موجّهات، ومعالجة استفسارات معينة، ومتابعة الإشراف على التطورات الخارجية في ما يتعلق بالمعايير والمقاربات الرقابية، وتنظيم أنشطة التعلم والتطوير، وتوفير الدعم المتخصص لفرق الرقابة بما في ذلك الدعم الإحصائي، ودعم الرقابة على تكنولوجيا المعلومات وغير ذلك من الدعم المنهجي.

- يتضمن معيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 عددا من المتطلبات لتحقيق عنصر تأدية المهام الرقابية، وهي³ :

أولاً: المبدأ الرئيسي للمعيار الدولي لرقابة الجودة 1

ينبغي أن تضع الشركة سياسات وإجراءات مصممة لتزويدها بتأكيد معقول على أن العمليات مؤداة وفقا للمعايير المهنية والمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها وأن الشركة أو شريك العملية يصدر تقارير مناسبة في الظروف القائمة.

وينبغي أن تتضمن مثل هذه السياسات والإجراءات ما يلي:

- أ- مسائل تتعلق بتشجيع الاتساق في جودة الأعمال المنجزة.
- ب- مسؤوليات الإشراف.
- ج- مسؤوليات المراجعة.

ثانياً: إرشادات التطبيق للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة

- يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة وجود سياسات وإجراءات وأدوات مناسبة، مثل منهجيات الرقابة لإجراء مجموعة الأعمال التي هي من مسؤولية الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بما في ذلك العمل الذي يتم التعاقد عليه خارجياً.
- يجب أن تصوغ الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة سياسات وإجراءات تشجع الجودة العالية وتثبط أو تمنع الجودة المتدنية ويتضمن هذا إنشاء بيئة محفزة تشجع الاستخدام المناسب للتقدير المهني وتؤيد التحسينات في الجودة. يجب أن تخضع كافة الأعمال للمراجعة كوسيلة للمساهمة في الجودة وأيضاً لتعزيز التعلم وتطوير الموظفين.

³ معيار الأنتوساي لرقابة الجودة للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة ISSAI_140 - [https://www.issai.org/wp-](https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-140-1.pdf)

[content/uploads/2019/08/ISSAI-140-1.pdf](https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-140-1.pdf)

- في حال نشوء أمور متعسرة أو مثيرة للنزاع، يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة استخدام الموارد المناسبة (مثل الخبراء الفنيين للتعامل مع هذه الأمور .
- يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة إتباع المعايير المطبقة في جميع الأعمال التي يتم القيام بها وتوثيق واعتماد أي انحراف عنها بشكل مناسب.
- يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة التوثيق الواضح لأي اختلافات في الرأي داخلها وحلها قبل إصدار التقارير .
- يجب أن تتأكد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أن السياسات والإجراءات المناسبة لرقابة الجودة موضع التنفيذ مثل مسئوليات الإشراف والمراجعة ومراجعات رقابية جودة المهام فيما يتعلق بكل الأعمال المنجزة (بما في ذلك الرقابة المالية ورقابة الأداء ورقابة الالتزام). يجب أن تدرك الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أهمية مراجعات رقابة جودة المهام لأعمالهم، وفي حال إنجاز مثل هذه المراجعات يجب حل الأمور المثارة بشكل مرض وذلك قبل إصدار التقارير .
- يجب أن تتأكد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة من أن الإجراءات التي تجيز إصدار التقارير موضع التنفيذ. وقد تشتمل مهام الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة على مهام تخضع نظرا لتمتعها بمستوى عال من الأهمية والتعقيد . لرقابة جودة مكثفة قبل صدور أي تقرير .
- يجب أن تتأكد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة من إتباع إجراءات معينة تتعلق بقواعد الإثبات باستمرار مثل أن يكون للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة دور قضائي وذلك عندما تكون خاضعة لمثل هذه الإجراءات.
- يجب أن تهدف الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة إلى استكمال مهام الرقابة وغيرها من الأعمال في الوقت المناسب، حيث تدرك أن القيمة المكتسبة من قبل أصحاب المصلحة من أعمال الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة تضعف إذا لم يتم العمل في الوقت المناسب.

- يجب أن تتأكد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة من توثيق كافة الأعمال التي تم القيام بها في الوقت المناسب (مثلا أوراق عمل الرقابة بعد استكمال كل عمل من الأعمال).
- يجب أن تتأكد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أن توثيق الأعمال (مثلا أوراق عمل الرقابة) هو ملك لها بغض النظر عما إذا تم تنفيذ العمل داخليا من قبل موظفيها أو بالتعاقد خارجيا.
- يجب أن تتأكد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة من إتباع الإجراءات المناسبة للتحقق من الاكتشافات وذلك للتأكد من إتاحة الفرصة للأطراف التي تتأثر مباشرة بأعمال الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة لتقوم بالتعليق قبل أن يتم إنهاء الأعمال المعنية، وذلك بغض النظر عن نشر التقارير من عدمه.
- يجب أن تتأكد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة من حفظ كل الوثائق للفترات المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات والمعايير المهنية والإرشادات.
- يجب أن توازن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بين سرية التوثيق والحاجة إلى الشفافية والمساءلة. ويجب أن تصوغ الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة إجراءات شفافة للتعامل مع طلبات المعلومات المتمشية مع التشريعات في قوانينها.
- يتضمن دليل تطبيق معايير الأنطوساي بشأن الرقابة المالية عددا من متطلبات إعداد التقارير الرقابية، وهي⁴ :

أولاً: إعداد التقارير الخاصة بالرقابة

- إن تقرير الرقابة هو الناتج النهائي لعملية الرقابة برمتها، والذي يتم إعداده بناءً على أدلة الرقابة المناسبة الكافية التي جمعها المراقبون أثناء تنفيذ إجراءات

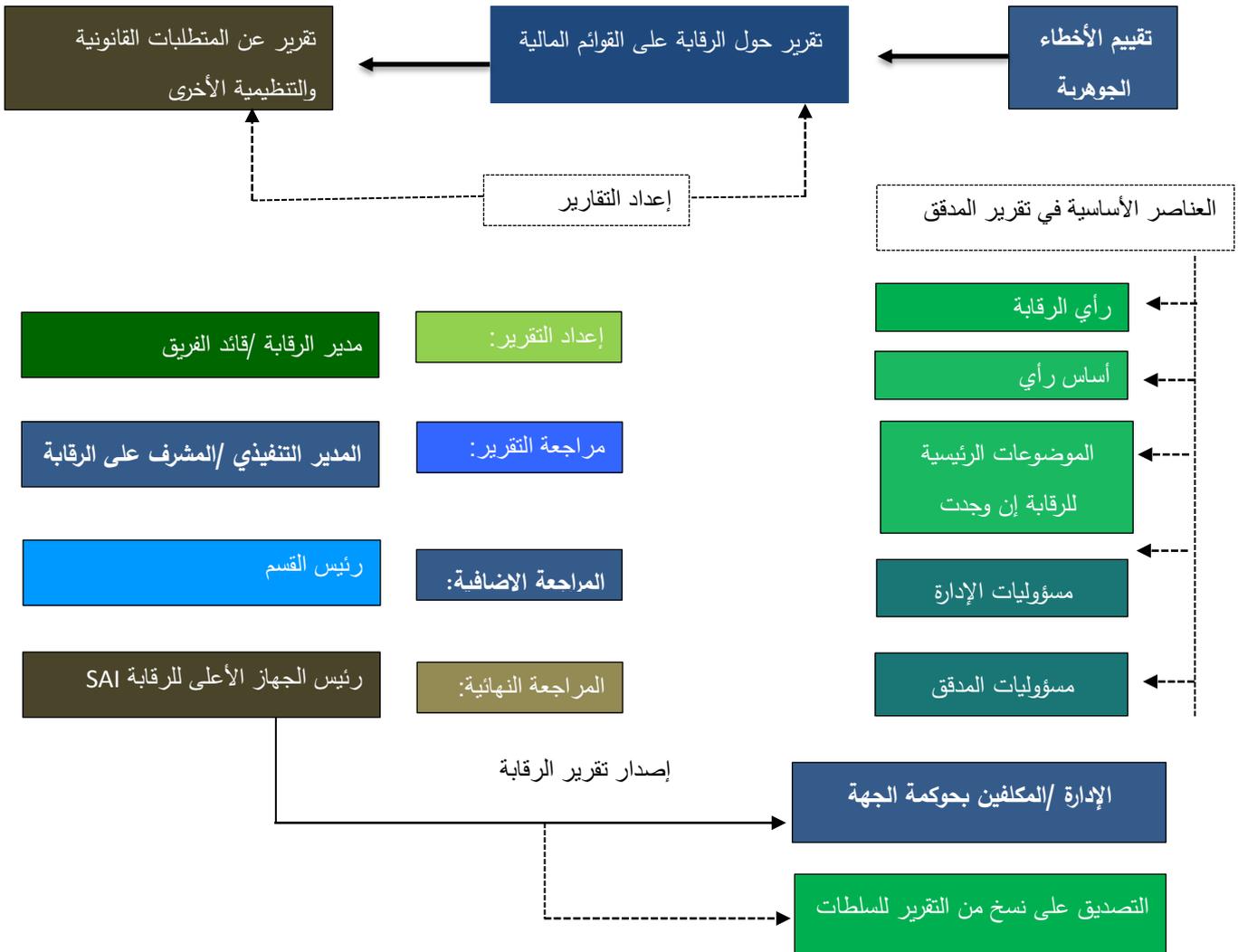
⁴ دليل تطبيق المعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بشأن الرقابة المالية، 2020،

<https://www.idi.no/elibrary/professional-sais/issai-implementation-handbooks/handbooks-arabic/1168-financial-audit-issai-handbook-v1-idi-arabic/file>

الرقابة. وفي هذا الصدد، ووفقاً لمعيار الأنتوساي (1700) (ISSAL)، تتمثل أهداف المراقب في تكوين رأي بشأن القوائم المالية استناداً إلى تقديم الاستنتاجات المستمدة من أدلة الرقابة التي تم الحصول عليها والتعبير بوضوح عن هذا الرأي من خلال تقرير مكتوب يصف أيضاً أساس هذا الرأي.

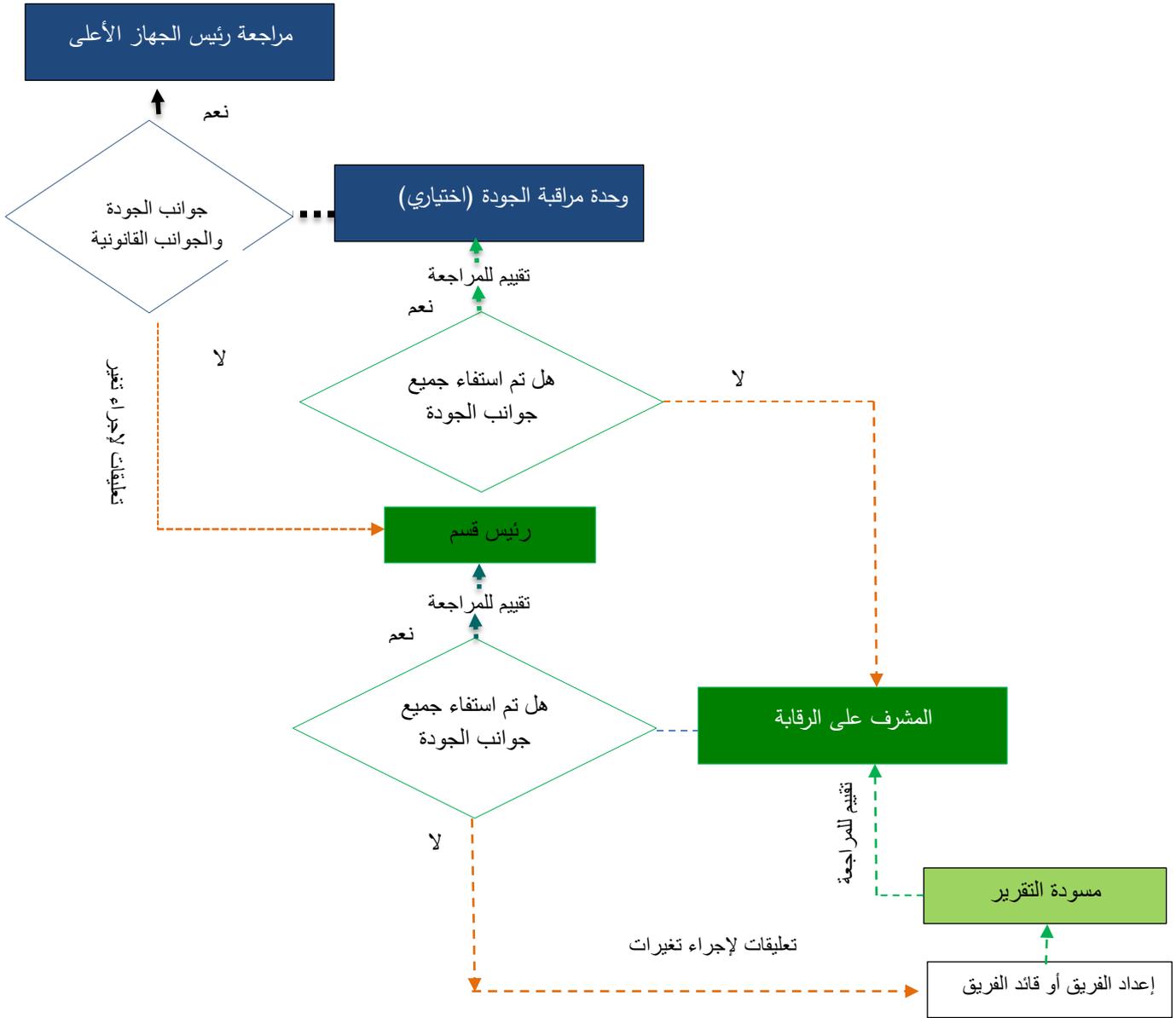
○ استناداً إلى تقييم أثر الاستنتاجات المستمدة من أدلة الرقابة، يقوم المراقبون بإعداد تقرير الرقابة وإصداره، يوضح الشكل (2) أدناه مثلاً على عملية إعداد التقارير في الرقابة المالية، التي يمكن تكييفها بما يلائم منظمة الجهاز الأعلى للرقابة وقسم المسؤوليات.

الشكل (3) لمحة عن إعداد التقارير الرقابية



- يتم تضمين متطلبات إعداد التقارير في معيار الإيساي (ISSA 2700) تكوين الرأي وإعداد التقارير بشأن القوائم المالية"، ومعيار الإيساي (ISSAI 2701) "الإبلاغ عن مسائل الرقابة الرئيسية في تقرير المراجع المستقل ومعيار الإيساي (ISSA 2705) "تعديلات الرأي في تقرير المراجع المستقل"، ومعيار الإيساي (ISSA 2706) فقرات عن تأكيد المادة وفقرات عن مواد أخرى في تقرير المراجع المستقل"، ومعيار الإيساي (ISSA 2710) المعلومات المقارنة - الأرقام المناسبة والقوائم المالية المقارنة" ومعيار الإيساي (ISSA 2720) فقرة لفت الانتباه وفقرات موضوعات أخرى واردة في تقرير المراجع المستقل". وبالإضافة إلى هذه المتطلبات، قد تتحمل الأجهزة العليا للرقابة مسؤوليات إضافية بشأن إعداد التقارير المحددة في القانون واللوائح التنظيمية في الدوائر القضائية ذات الصلة. ويتم التأكيد على ذلك في مذكرات الممارسات المعايير الإيساي وكذلك المعيار الدولي ذي الصلة.
- للحفاظ على الاتساق وإعداد تقرير رقابة ذي جودة عالية، يجب أن يمر التقرير بعملية مراجعة الجودة في الجهاز الأعلى للرقابة كما هو موضح في الشكل (3) وهذا مثال يمكن تكييفه بما يلائم الهيكل التنظيمي للجهاز الأعلى للرقابة). وهذا الشكل واضح، ويعتمد الهيكل على عملية المراجعة التي وضعت في الجهاز الأعلى للرقابة.

الشكل (4): عملية مراجعة رقابة الجودة الخاصة بتقرير الرقابة



- تعتمد صياغة رأي الرقابة على إطار إعداد التقارير المالية المستخدم في إعداد القوائم المالية التي يفسرها معيار الإيساي (ISSAI 2200.13)، إذ يحدد شكل القوائم المالية ومحتواها وهيكلها على نحو واسع النطاق.

ثانياً: شكل ومحتوى تقرير المراجع حول البيانات المالية

- يجب أن يتضمن تقرير المراجع العناصر التالية وفقاً لمعايير الإيساي SSAI 2700.20 إلى ISSAL 2700.49:

- العنوان
- المرسل إليه
- رأي المراجع
- أساس الرأي
- فرض الاستمرارية (إن وجد)
- موضوعات الرقابة الرئيسية (ذات الصلة وعند الاقتضاء فقط)
- معلومات أخرى إذا كان مطبقاً وفقاً لمعيار الإيساي (ISSAL 2720))
- مسؤوليات الإدارة والمسؤولين عن حوكمة القوائم المالية
- مسؤوليات المراجعين بشأن رقابة القوائم المالية
- المسؤوليات الأخرى لإعداد التقارير (إن أمكن) - سيتم الإبلاغ عنها كـ " تقرير حول المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى"
- اسم المشرف على المهمة الرقابية (اسم الشخص المفوض بالتوقيع على تقرير المراجع - اعتماداً على سياسات الجهاز الأعلى للرقابة)
- توقيع المراجع يعتمد موظفو الجهاز الأعلى للرقابة المفوضين - المشرف على المهمة الرقابية أو قد يكون منافع عام - على سياسة الجهاز الأعلى للرقابة)
- عنوان المراجع
- تاريخ تقرير المراجع
- ✚ يتغير شكل تقرير المراجع ومحتواه عند وجود تعديل للرأي. وتقرح المحتويات المذكورة أعلاه إذا لم يتم تعديل رأي المراجع.

ثالثاً: تقرير عن المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى

- في سياق عمليات الرقابة المالية التي أجرتها الأجهزة العليا للرقابة والتي تراعي أيضاً البيئة التي يعمل فيها القطاع العام، قد تتحمل الأجهزة العليا للرقابة مسؤوليات أخرى في إعداد التقارير للإبلاغ عن مسائل تكميلية لمسؤوليات المراجع ضمن إطار معايير الإيساي. وفقاً لمعيار الإيساي (2700.43) (ISSAL)، يمكن معالجة مسؤوليات إعداد التقارير الأخرى في قسم منفصل في تقرير المراجع بعنوان "تقرير حول المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى". وإذا كان التقرير يحتوي على هذا القسم، فيجب أن يكون تقرير المراجع حول القوائم

المالية بعنوان واضح تقرير حول رقابة القوائم المالية" (معياري الإيساي (ISSA 2700.45).

- يتضمن معيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 عدداً من المتطلبات لتحقيق عنصر الموارد البشرية، وهي⁵ :

أولاً: المبدأ الرئيسي للمعيار الدولي لرقابة الجودة 1

ينبغي أن تضع الشركة سياسات وإجراءات مصممة لتزودها بتأكيد معقول على أنها تمتلك عدداً كافياً من الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة والقدرات والالتزام بالمبادئ الأخلاقية اللازمة من أجل:

- أ- أداء العمليات وفقاً للمعايير المهنية والمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها.
- ب- تمكين الشركة أو شركاء العملية من إصدار التقارير المناسبة في ظل الظروف القائمة.

ثانياً: إرشادات التطبيق للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة

- يجوز أن تعتمد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة على مختلف المصادر الضمان أن لديها المهارات والخبرة اللازمة للقيام بمجموعة أعمالها سواء داخلياً أو عبر متعاقدين خارجيين.
- يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة التوزيع الواضح للمسئولية المتعلقة بجميع الأعمال التي يقوم بها الجهاز.
- يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أن الموظفين والأطراف المتعاقدة للقيام بالأعمال للجهاز (مثلاً شركات المحاسبة القانونية أو الشركات الاستشارية لديها الكفاءات الجماعية اللازمة للقيام بمجموعة الأعمال.

⁵ معيار الأنتوساي لرقابة الجودة للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة ISSAI_140 - <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-140-1.pdf>

○ يجب أن تدرك الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أنه في ظل ظروف معينة قد يكون لدى الموظفين، وحيث يكون مناسباً، الأطراف المتعاقدة للقيام بالأعمال للجهاز التزامات شخصية للامتثال لمتطلبات الهيئات المهنية بالإضافة إلى متطلبات الجهاز.

○ يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أن سياسات وإجراءات الموارد البشرية تعطى تشديداً مناسباً على الجودة والالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي للجهاز. ومثل هذه السياسات والإجراءات المتعلقة بمسائل الموارد البشرية هي:

– التوظيف ومؤهلات الموظفين الذين يتم تعيينهم).

– تقييم الأداء.

– التنمية المهنية.

– القدرات بما فيها الوقت الكافي للقيام بالمهام بمستوى الجودة المطلوب.

– الكفاءة (بما فيها الكفاءة الفنية).

– التطوير الوظيفي.

– الترقية.

– التعويضات.

– تقدير احتياجات الموظفين.

○ يجب أن تلتزم الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بتطوير التعلم والتدريب لجميع الموظفين لتشجيع تطوّرهم المهني وللمساعدة في ضمان أن الموظفين قد تم تدريبهم على التطورات الحالية في المهنة.

○ يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أنه لدى الموظفين وجميع الأطراف المتعاقدة للقيام بالأعمال للجهاز فهم جيد لبيئة القطاع العام التي يعمل فيها الجهاز، وفهم جيد للعمل المطلوب منهم القيام به.

○ يجب أن تضمن الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أن تعكس أهداف الأداء وتقييمات الموظفين وجميع الأطراف المتعاقدة للقيام بالأعمال للجهاز أن الجودة ومبادئ السلوك الأخلاقي للجهاز هي المحرك الأساسي لتقييم الأداء.

تجربة ديوان المحاسبة الليبي (مشروع لبنة)

لاستقطاب أوائل الجامعات الليبية في باب التوظيف

"لبنة" أبرز المشاريع المهمة التي أطلقها الديوان في مجال التوظيف والتي تعد الأولى من نوعها على مستوى كافة المؤسسات الليبية، أطلقها ديوان المحاسبة الليبي في 2 مارس 2017⁶ بمقر المعهد الوطني للإدارة بمنطقة الفرنج، وتعد بداية لخطة استراتيجية مستدامة وطويلة الأجل لدعم وتطوير المورد البشري بديوان المحاسبة.

وهي مبادرة رائدة تهدف إلى استقطاب وتعيين أوائل الجامعات الليبية من خريجي كليات المحاسبة وإدارة الأعمال والقانون، ودمجهم في برنامج تدريبي نظري وعملي لمدة سنة منها 9 أشهر تدريب نظري (تعريف بمهام الديوان والقوانين واللوائح المنظمة لعمل الديوان وعلاقته بمؤسسات الدولة) و 3 أشهر تدريب عملي (المشاركة في أعمال الفحص والتدقيق)؛ يخضع خلالها المتدرب لاختبارات تقييمه.

والهدف الرئيسي لهذه المبادرة هو تطوير الكادر الوظيفي بديوان المحاسبة الليبي لجعل الديوان مؤسسة نموذجية يحتذى بها، وبالتالي تحقيق الأثر الرقابي المرجو منها.

بالإضافة إلى فتح المجال أمام تعزيز البعد المعرفي في مجال المهنة لموظفي الديوان من خلال اصدار موافقات لاستكمال دراستهم الأكاديمية والتفصيل التالي يبين ذلك :

جدول رقم (1)

الموافقات الصادرة لاستكمال الدراسة الأكاديمية

السنة	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
موافقات استكمال الدراسة الأكاديمية	15	18	20	12	17	19	17

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التقارير الصادرة عن ديوان المحاسبة الليبي (2017,2018) وإفادة إدارة التدريب

⁶ بوابة الوسط <https://alwasat.ly/news/libya/398910>

فيما يلي تفاصيل أساسية عن مبادرة لبنة:

جدول رقم (2)

تفاصيل أساسية عن مبادرة لبنة

السنة	مسمى المبادرة	التخصص	العدد
2017	لبنة 1	المحاسبة	73
2018	لبنة 2	المحاسبة	63
2019	لبنة 3	القانون	101
2020	لبنة 4	المحاسبة	45
2021	لبنة 5	القانون	52
2022	لبنة 6	إدارة الأعمال	93
	لبنة 7	المحاسبة	63

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التقارير الصادرة عن ديوان المحاسبة الليبي (2017,2018,2019,2020,2021,2022)

تتمثل أهم نتائج المبادرة في:

1. حققت المبادرة التنوع بين الفئات العمرية للعاملين بالديون من خلال استقطاب الفئة الشابة.
2. حققت المبادرة نقل المعارف والخبرات بين الفئة العمرية الخبيرة والفئة العمرية الحديثة.
3. حققت المبادرة التوازن بين الوظائف الرقابية والإدارية.
4. حققت المبادرة من خلال برنامجها التدريبي سد الاحتياج بين واقع التعليم ومتطلبات العمل بالديوان.
5. حققت المبادرة زيادة في معدل الأداء الذي أتضح أثره في نتائج أعمال وتقرير الديوان.
6. حققت المبادرة زيادة في معدل تغطية مهام الفحص والمراجعة السنوية.
7. حققت المبادرة دمج دماء جديدة للعمل الرقابي مؤهلة علمياً ومهنياً قادرة على تقديم الأفضل لعشرات السنوات.

8. حققت المبادرة من خلال دمج دماء جديدة شابة ذات تأهيل عالٍ، والقادرة على التعامل مع التقنية والبرامج الإلكترونية المختلفة، سرعة استجابة الديوان للمتغيرات التي تطرأ في البيئة المحيطة وتبني وتطبيق استراتيجيات التحول الرقمي نحو مؤسسة إلكترونية بإطلاق بوابة إلكترونية داخلية لمكينة مجموعة من العمليات والإجراءات الداخلية وغير ذلك من الأعمال والخدمات الإلكترونية.

الفصل الثاني

الجانب العملي للبحث

المقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً تفصيلياً للإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ البحث، ومن ذلك تعريف منهج البحث، ووصف مجتمع البحث، وتحديد عينة البحث، وإعداد أداة البحث لجمع البيانات (الاستبانة)، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أولاً: أداة البحث

لمعالجة الجوانب التطبيقية لموضوع البحث تم تجميع البيانات والمعلومات الأولية من خلال استبانة كأداة رئيسية صممت خصيصاً لغرض حل مشكلة البحث، وبمراعاة ان تكون فقراته شاملة لكل جوانب مشكلة البحث، من اجل ذلك قسم نموذج الاستبانة الي جزئين رئيسيين يمكن تصنيفهما كما يلي:

الجزء الأول: يحتوي هذا الجزء على البيانات الشخصية أو الديموغرافية لأفراد عينة البحث، المتمثلة في (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الصفة الوظيفية، سنوات الخبرة، الادارة، الشهادات المهنية، الدورات المهنية، المشاركات في تنفيذ المهام الرقابية، المشاركة في المؤتمرات، المشاركة في ورش العمل).

الجزء الثاني: يشتمل هذا الجزء على عدد إجمالي متكون من 30 عبارة تغطي كفاءة وجودة التقارير الرقابية ، والذي يتكون من بُعد متطلبات الكفاءة وفقاً لمعيار ISSAI_130 لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ويحتوي على 6 عبارات، بُعد متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقاً لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ويحتوي على 6 عبارات، بُعد متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقاً لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ويحتوي على 6 عبارات، بُعد متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقاً لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ويحتوي على 6 عبارات، بُعد متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 لزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ويحتوي على 6 عبارات.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من مراجعي ديوان المحاسبة الليبي والذي يمثل الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في ليبيا، ونظراً لكون مجتمع البحث متجانس من حيث التخصص ، عليه فقد تم اخذ عينة عشوائية بسيطة حجمها 90 مفردة. وتم توزيع 90 استمارة عليها، بعد مدة رجع منها 80 ، فوجد ان منها 3 غير صالحة فتم استبعادها، بذلك تكون 77 استمارة خاضعة للدراسة، بنسبة استجابة قدرها **85.00%**.

ثالثاً: المقاييس والاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم استخدام مجموعة من المقاييس والاختبارات الإحصائية في هذا البحث لمعالجة البيانات المتحصلة، وذلك كما يلي:

(i) مقاييس الإحصاء الوصفي

تم الاعتماد في هذه البحث على مقاييس الإحصاء الوصفي لاستخراج النسب المئوية، والتمثيل البياني للبيانات الديمغرافية للمستجوبين، كما تم استخراج الإحصائيات الوصفية المتعلقة بالمحاور الرئيسة للاستبانة (المتوسط الحسابي) للتعرف على الاتجاهات العامة لإجابات المستجوبين

(ii) اختبارات الإحصاء الاستنتاجي

تختص اختبارات الإحصاء الاستنتاجي (الاستدلالي) بتحليل واستخلاص الاستنتاجات بالاعتماد على جزء (عينة) من المجتمع للتوصل إلى قرارات حول المجتمع الإحصائي، وعليه فإن الإحصاء الاستنتاجي يتعامل مع التعميم والتنبؤ والتقدير، هنا تم اختيار الاختبارات المناسبة للدراسة فكانت:

a. اختبار كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha.

يعتبر اختبار كرونباخ ألفا من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات الاستبيان، وهو اختبار يبين مدى ثبات إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان.

b. اختبار بيرسون:

يستخدم لقياس الاتساق الداخلي للعبارات.

c. اختبار كولمجروف سميرنوف:

يستخدم في تحديد ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا.

d. اختبار تي للعينة الواحدة :

يستخدم لاختبار درجات الموافقة على درجة تأثير كل محور من المحاور البحث المتعلقة بمتوسط المجتمع الذي سحبت منه العينة إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

e. اختبار تحليل التباين:

يستخدم لاختبار وجود فروق بين استجابات أفراد العينة حول دور للتأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تعزى للمتغيرات ذات البدائل المتعددة.

رابعاً: اختبارات صدق الأداة وثباتها واتساق عباراتها

يقصد بصدق الأداة، قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي وضعت لقياسها، كما يقصد بالصدق شمولية قائمة الاستبانة لكل العناصر أو الفقرات التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بشكل يجعل من خصائصها البساطة، وسهولة الفهم. أما ثبات الأداة فيعني إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة تكرار البحث في ظروف متشابهة وباستخدام الأداة نفسها. أما اتساقها فيقصد به مدى علاقة كل عبارة من العبارات بالبعد او المقياس الذي تنتمي له.

1.5. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم القيام في هذه البحث بعدد من الإجراءات للتأكد من صلاحية الاستبانة وجودتها للغرض الذي أعدت من أجله وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال المتعلق بالبحث. وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حول مدى مصداقية وصلاحية هذه العبارات وصياغتها، ومدى انتماءها للمتغير أو المقياس المدرجة تحته بالإضافة إلى تعديل أو حذف ما يرونه مناسباً. وبناءً على الملاحظات القيمة الواردة من المحكمين تم إجراء كل التعديلات المطلوبة على استمارة الاستبيان لتخرج بشكلها النهائي.

2.5. ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة تطبيقها على نفس أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. يمكن التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ (**Cronbach's Alpha Coefficient**)، فكانت النتائج كما هي في الجدول (3):

جدول رقم (3)
نتائج الثبات للاستبانة

القرار	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محور		
ثابت	0.814	6	تحقيق متطلبات الكفاءة	البعد	كفاءة وجودة التقارير الرقابية
ثابت	0.609	6	تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة		
ثابت	0.800	6	تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية		
ثابت	0.849	6	تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية		
ثابت	0.839	6	تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية		
ثابته	0.937	30	الدرجة الكلية للاستبانة		

يتضح من خلال الجدول (3) أن معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد الاستبانة وللدرجة الكلية لكل محور والكلية للمحاور كان أكبر من القيمة المفترضة (0.70)، عليه فإن الباحث قد تأكد من صدق وثبات الاستبانة وصلاحيتها للتليل والإجابة على أسئلة البحث ومن تم الوصول للنتائج اللازمة لاختبار فرضيات البحث التي وضعت من أجلها الاستمارة.

3.5 صدق الاتساق الداخلي

يقصد بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه. تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور التابعة له، فكانت النتائج كما هي في الجداول (4-8):

جدول رقم (4)

نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات الكفاءة

القرار	تحقيق متطلبات الكفاءة		الفقرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.661**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني سياسات تضمن تنفيذ المهام من قبل المراجعين الذين لديهم المعرفة والمهارات المناسبة لإنجازها
متسقة داخلياً	0.000	0.777**	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بأداء عملهم وفقاً للمعايير المعمول بها، و بذل العناية المهنية الواجبة
متسقة داخلياً	0.000	0.795**	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بتعزيز وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل
متسقة داخلياً	0.000	0.638**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي لكسب ثقة أصحاب المصلحة في الأحكام التي يصدرها بتجميع الكفاءات المناسبة وتقديم الدعم لهم لاستمرار التطوير المهني
متسقة داخلياً	0.000	0.788**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية لعمل الديوان لمواكبة التطورات التي تطرأ في بيئة العمل
متسقة داخلياً	0.000	0.688**	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بالتدريب مع رؤسائهم أو الإدارة المسؤولة في حالة إن كانت خيراتهم غير مناسبة أو غير كافية لتنفيذ مهمة معينة

يتضح من خلال الجدول (4) أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان اصغر من 0.01. مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعء تحقيق متطلبات الكفاءة. الامر الذي يدل على اتساق العبارات لبعء تحقيق متطلبات الكفاءة داخلياً.

كذلك. تم اختبار اتساق لبعء تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة ،

فكانت كما بالجدول 5:

جدول رقم (5)

نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة

القرار	تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة		الفقرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.557**	يتطلب اعتماد المعايير الدولية في العديد من الحالات استثماراً كبيراً في تطوير مهارات المراجعين المهنية لسنوات عديدة
متسقة داخلياً	0.000	0.501**	يحتاج المراجعون الماليون الى أن يكون لديهم فهم سليم لإدارة الأموال العامة الى جانب اختصاصهم في مجال المحاسبة والتدقيق
متسقة داخلياً	0.000	0.445**	يضيف المراجع قيمة لعمل ديوان المحاسبة الليبي وذلك بالقيام بعمليات رقابية على الامتثال والمالية والأداء ملتزمة بالمعايير الدولية
متسقة داخلياً	0.000	0.525**	يحتاج مراجعو ديوان المحاسبة الليبي الى برنامج تعلم وتطوير مهني مستمر وجيد البنية يتضمن مزيجاً متنوعاً من المعارف لاكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية
متسقة داخلياً	0.000	0.652**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتشجيع المراجعين على متابعة إصدارات الأنتوساي لمواكبة المستجدات
متسقة داخلياً	0.000	0.627**	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي الذين شاركوا في دورة تدريبية في الخارج بتدريب موظفين آخرين من أجل ترسيخ المهارات والمعارف الجديدة في المؤسسة

يتضح من خلال الجدول (5) أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان اصغر من 0.01. مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعء تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة. الامر الذي يدل على اتساق عبارات بُعء تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة داخلياً.

كذلك. تم اختبار اتساق بُعء تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية ، فكانت كما

بالجدول 6:

جدول رقم (6)

نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية

القرار	تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية		الفقرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.799**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مصممة لتقدم له تأكيداً بأنه يؤدي مهامه بالاعتماد على مراجعين لديهم تأهيل مهني كافي، وفقاً للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة
متسقة داخلياً	0.000	0.687**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات وأدوات مناسبة تضمن وجود منهجيات رقابية وتدريب المراجعين عليها، لإجراء مجموعة من الأعمال
متسقة داخلياً	0.000	0.816**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات للقيام بالمهام الرقابية، تشجع الجودة العالية وتمنع الجودة المتدنية
متسقة داخلياً	0.000	0.768**	تخضع كافة الأعمال المنفذة للمراجعة كوسيلة للمساهمة في تعزيز الجودة وأيضاً لتعزيز التعلم وتطوير وتأهيل الموظفين
متسقة داخلياً	0.000	0.721**	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي من جودة المهام المنجزة بإتباع سياسات وإجراءات مناسبة قبل إصدار التقرير
متسقة داخلياً	0.000	0.489**	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي من إتباع الإجراءات المناسبة للتحقق من المخالفات بإتاحة الفرصة للأطراف التي تتأثر مباشرة بأعماله بالتعليق قبل أن انتهاء أعمال الفحص

يتضح من خلال الجدول (6) أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان اصغر من 0.01. مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعء تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية. الامر الذي يدل على اتساق عبارات بُعء تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية داخلياً.

ايضاً. تم اختبار اتساق بُعء تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية ، فكانت كما بالجدول

:7

جدول رقم (7)

نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية

القرار	تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية		الفقرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.632**	يقوم الفريق أو رئيس اللجنة بتقديم مسودة التقرير لمدير الإدارة أو المشرف للمراجعة
متسقة داخلياً	0.000	0.765**	يقوم مدير الإدارة أو المشرف بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة
متسقة داخلياً	0.000	0.819**	يقوم رئيس وحدة التقارير بمراجعة إضافية للتقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة
متسقة داخلياً	0.000	0.825**	تقوم وحدة مراقبة الجودة بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة والجوانب القانونية
متسقة داخلياً	0.000	0.802**	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بإعداد التقارير وفقاً لمعايير الإيساي شكلاً ومضموناً
متسقة داخلياً	0.000	0.698**	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بإعداد تقارير حول المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى، منفصلة عن تقرير المهمة الرئيسي وفقاً لمعايير الإيساي

يتضح من خلال الجدول (7) أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان اصغر من 0.01. مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعء تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية. الأمر الذي يدل على اتساق عبارات بَعء تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية داخلياً.

أخيراً. تم اختبار اتساق بَعء تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية ، فكانت كما بالجدول

:8

جدول رقم (8)

نتائج الاتساق الداخلي لبعء تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية

القرار	تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية		الفقرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.757**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيداً معقولاً أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني، للقيام بمهامه وفقاً للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة
متسقة داخلياً	0.000	0.778**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيداً معقولاً أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني، تمكن الديوان من إصدار تقارير مناسبة للظروف
متسقة داخلياً	0.000	0.837**	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن لدى المراجعين الكفاءات الجماعية، اللازمة للقيام بمجموعة الأعمال
متسقة داخلياً	0.000	0.763**	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن سياسات وإجراءات الموارد البشرية (كالتوظيف والتأهيل المهني والتنمية المهنية) تعطى تشديداً مناسباً على الجودة والالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي للديوان
متسقة داخلياً	0.000	0.646**	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتدريب جميع المراجعين وتشجيع تطورهم المهني، على التطورات الحالية في المهنة
متسقة داخلياً	0.000	0.707**	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن لدى المراجعين فهم جيد لبيئة القطاع العام التي يعمل فيها الديوان وفهم جيد للعمل المطلوب منهم القيام به

يتضح من خلال الجدول (8) أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان اصغر من 0.01. مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعء تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية. الامر الذي يدل على اتساق عبارات بَعْد تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية داخلياً.

من خلال نتائج الجداول (4-8)، تم التحقق من اتساق عبارات الاستبانة وتجانسها مع

المحاور والابعاد التابعة لها.

خامساً: توزيع البيانات:

لمعرفة ما اذا كانت البيانات لها توزيع طبيعي ام لا تم استخدام اختبار Kolmogorov-

Smirnov

فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول(9):

جدول رقم (9) توزيع البيانات

المحور	Test Statistic	p-value	القرار
تحقيق متطلبات الكفاءة	0.113	0.170	تتبع
تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة	0.100	0.057	تتبع
تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية	0.093	0.970	تتبع
تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية	0.096	0.770	تتبع
تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية	0.041	0.200	تتبع

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (9) يتبين ان مستوى المعنوية المشاهد (p-value) لجميع الابعاد كان اكبر من 5%. مما يدل على تبعية بيانات هذه الابعاد للتوزيع الطبيعي لهذا يتم استخدام اختبار معلمي متمثل في اختبار تي.

سادساً: تحليل البيانات الوصفية للدراسة

تم الاعتماد في هذا البحث على استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة إجابة فئات البحث حول أسئلة الاستبيان، حيث كانت الدرجات من 1 إلى 5 ابتداءً من غير موافق بشدة إلى موافق بشدة، حيث أن هذه الأرقام تعبر عن وزن كل إجابة كما يلي: (غير موافق بشدة = 1، غير موافق = 2، موافق لحد ما = 3، موافق = 4، موافق بشدة = 5). بالتالي يكون متوسط هذه الاجابات يساوي (3)، فإذا كان متوسط اجابة العبارات 3 فهذا يشير إلى إن الإجابة حول هذه العبارة كانت بالحياد، وإذا كان متوسط هذه الاجابات أكبر من 3 فهذا يشير إلى أن الإجابة كانت بالموافقة، أما إذا كان متوسط الاجابة أقل من 3 فإنه يشير إلى أن الإجابة كانت بعدم الموافقة. بالتالي يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الاجابات يختلف عن 3 أم لا. وبعد الانتهاء من ترميز الاجابات وإدخال بيانات البحث باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة SPSS (Statistical Package for Social Science).

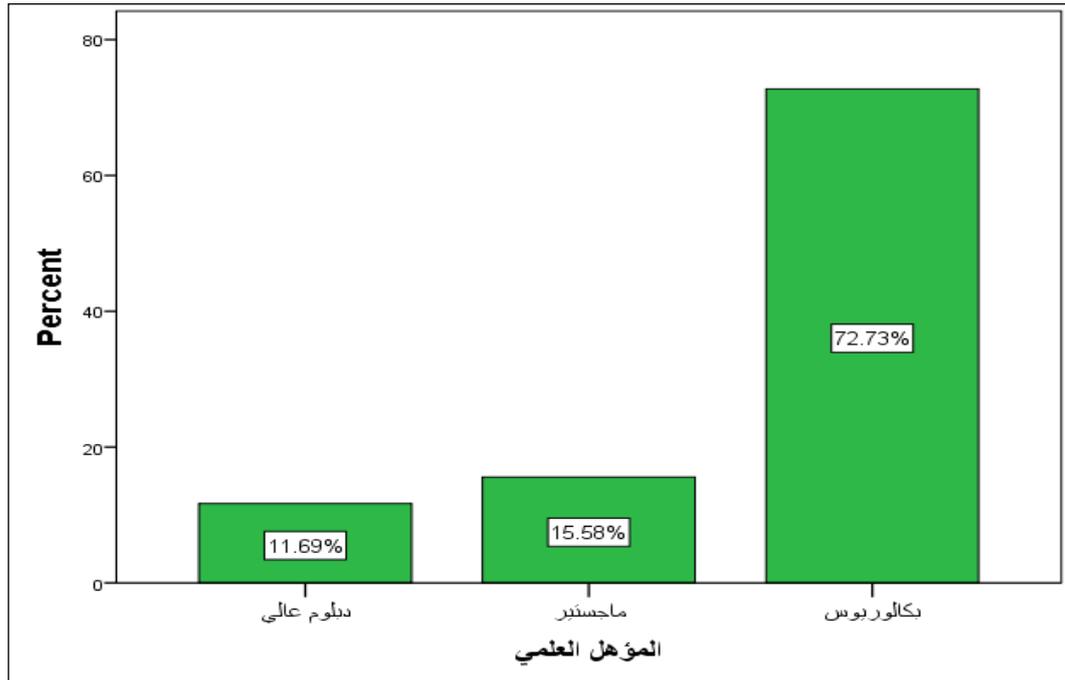
ثم، تم ايجاد الجداول التكرارية للمعلومات الشخصية، كذلك وتمثيلها بيانياً باستخدام الاعمدة البيانية، فكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (10)

التكرار النسبي للمؤهل العلمي لعينة البحث

المؤهل العلمي	التكرار	التكرار النسبي %	السائد
دبلوم عالي	9	11.7	بكالوريوس
ماجستير	12	15.6	
بكالوريوس	56	72.7	
المجموع	77	100.0	

من خلال الجدول (10)، نلاحظ ان 72.7% من مراجعي ديوان المحاسبة محل البحث يحملون مؤهل بكالوريوس، 15.6% ماجستير، 11.7% دبلوم عالي. بشكل عام الاغلبية بكالوريوس فأعلى، مما يزيد من قدرتهم العلمية في تفهم موضوع البحث والدقة في الاجابة بما يخدم مصداقية البحث. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 5- التمثيل البياني للمؤهل العلمي

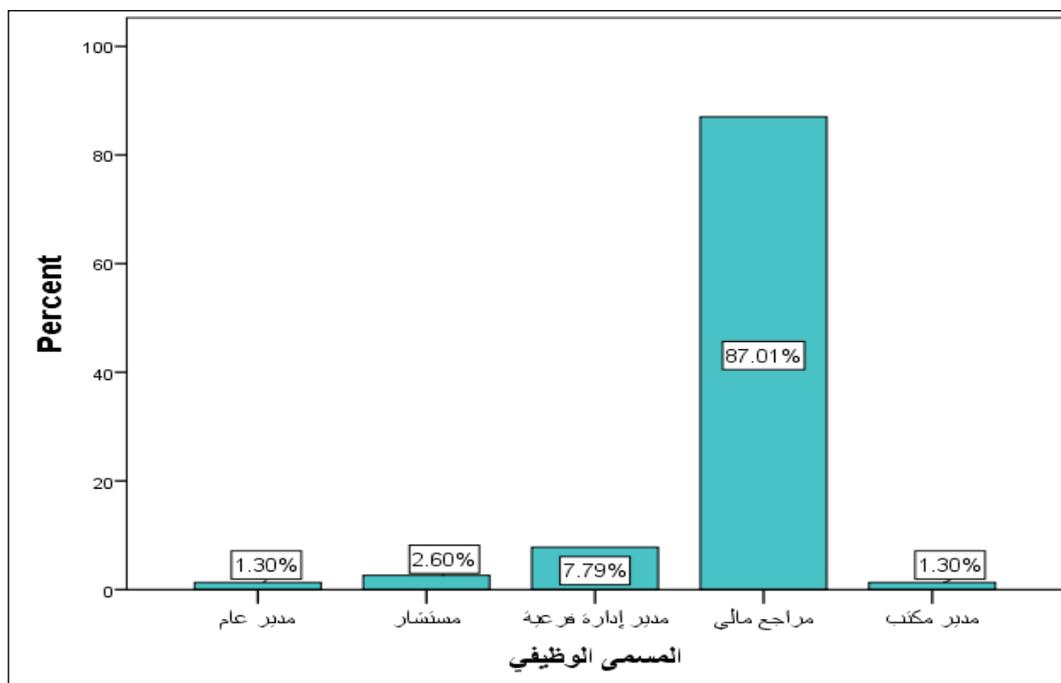
كذلك، تم تحليل عامل المسمى الوظيفي ، فكانت النتائج كما بالجدول(11):

جدول رقم (11)

التكرار النسبي للمسمى الوظيفي

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	المسمى الوظيفي
مراجع مالي	1.3	1	مدير عام
	2.6	2	مستشار
	7.8	6	مدير إدارة فرعية
	87.0	67	مراجع مالي
	1.3	1	مدير مكتب
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (11)، نلاحظ ان 87.0% من المبحوثين مراجعين ماليين ، 7.8% مدراء ادارة فرعية، 1.3% مدير عام، 2.6% مستشار، 1.3% مدير مكتب. وبشكل عام الاغلبية يندرجون تحت مسمى وظيفي مراجع مالي، مما يزيد من علاقتهم بموضوع البحث. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 6- التمثيل البياني للمسمى الوظيفي

كذلك، تم تحليل عامل الصفة الوظيفية ، فكانت النتائج كما بالجدول (12):

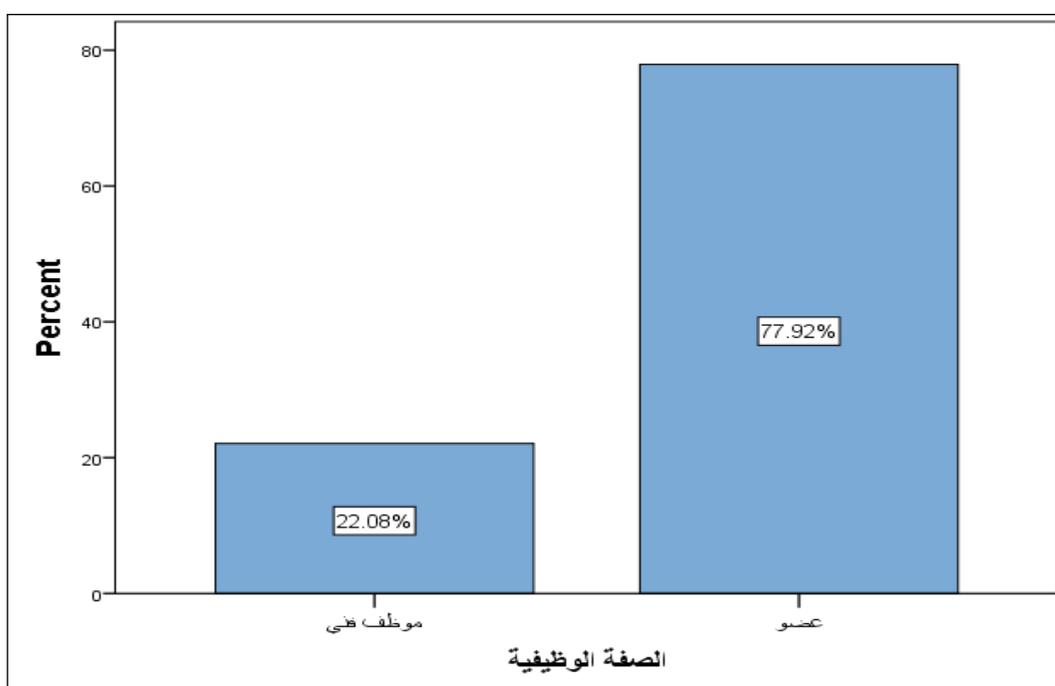
جدول رقم (12)

التكرار النسبي للصفة الوظيفية

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	الصفة الوظيفية
عضو	22.1	17	موظف فني
	77.9	60	عضو
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (12)، نلاحظ ان 22.1% من المبحوثين يحملون صفة موظف فني،

77.9% يحملون صفة عضو. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 7- التمثيل البياني للصفة الوظيفية

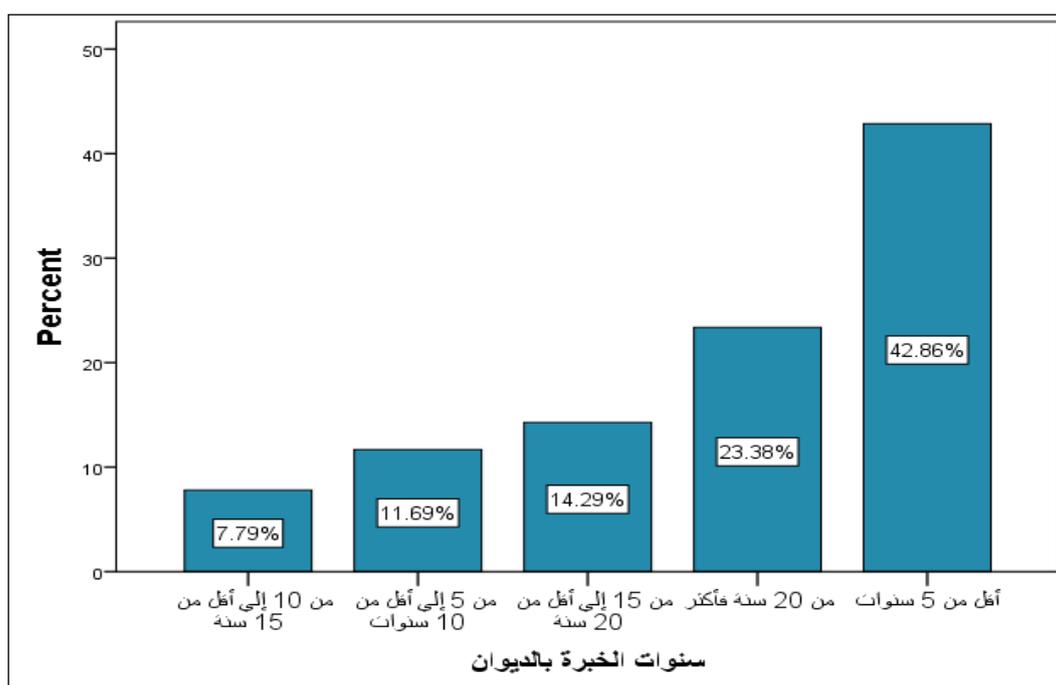
كذلك، تم تحليل عامل سنوات الخبرة ، فكانت النتائج كما بالجدول (13):

جدول رقم (13)

التكرار النسبي لسنوات الخبرة

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	سنوات الخبرة
اقل من 5 سنوات	42.9	33	أقل من 5 سنوات
	14.3	11	من 15 إلى أقل من 20 سنة
	11.7	9	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
	23.4	18	من 20 سنة فأكثر
	7.8	6	من 10 إلى أقل من 15 سنة
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (13)، نلاحظ ان 42.9% من المبحوثين خبرتهم أقل من 5 سنوات ، 11.7% خبرتهم من 5 إلى اقل من 10 سنوات، 7.8% خبرتهم من 10 إلى اقل من 15 سنة، 14.3% خبرتهم من 15 إلى اقل من 20 سنة ، 23.4% خبرتهم من 20 سنة فأكثر. وبشكل عام 54.6% من مراجعي ديوان المحاسبة الليبي خبرتهم في الديوان اقل من 10 سنوات، وهي خبرة ضعيفة. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 8- التمثيل البياني لسنوات الخبرة

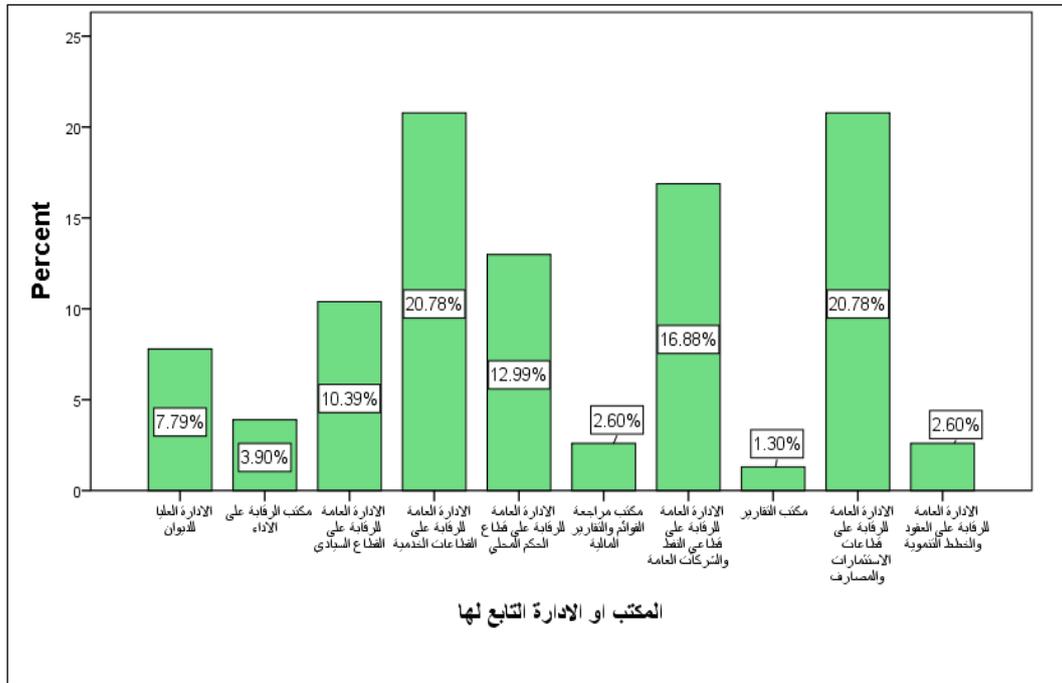
كذلك، تم تحليل عامل الادارة ، فكانت النتائج كما بالجدول(14):

جدول رقم (14)

التكرار النسبي للإدارة

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	الإدارة
الإدارة العامة للرقابة على القطاعات الخدمية، الاستثمارات (والمصارف)	7.8	6	الإدارة العليا للديوان
	3.9	3	مكتب الرقابة على الأداء
	10.4	8	الإدارة العامة للرقابة على القطاع السيادي
	20.8	16	الإدارة العامة للرقابة على القطاعات الخدمية
	13.0	10	الإدارة العامة للرقابة على قطاع الحكم المحلي
	2.6	2	مكتب مراجعة القوائم والتقارير المالية
	16.9	13	الإدارة العامة للرقابة على قطاعي النفط والشركات العامة
	1.3	1	مكتب التقارير
	20.8	16	الإدارة العامة للرقابة على قطاعات الاستثمارات والمصارف
	2.6	2	الإدارة العامة للرقابة على العقود والخطط التنموية
100.0	77	المجموع	

من خلال الجدول (14)، نلاحظ ان 20.8% من المبحوثين يتبعون الإدارة العامة للرقابة على القطاعات الخدمية ، 20.8% يتبعون الإدارة العامة للرقابة على قطاعات الاستثمارات والمصارف ، 16.9% يتبعون الإدارة العامة للرقابة على قطاعي النفط والشركات العامة ، 13.0% يتبعون الإدارة العامة للرقابة على قطاع الحكم المحلي ، 10.4% يتبعون الإدارة العامة للرقابة على القطاع السيادي، وينسب أقل لبقية الإدارات والمكاتب. بشكل عام هالك توزيع عشوائي على كافة الإدارات والمكاتب. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 9- التمثيل البياني للإدارة او المكتب

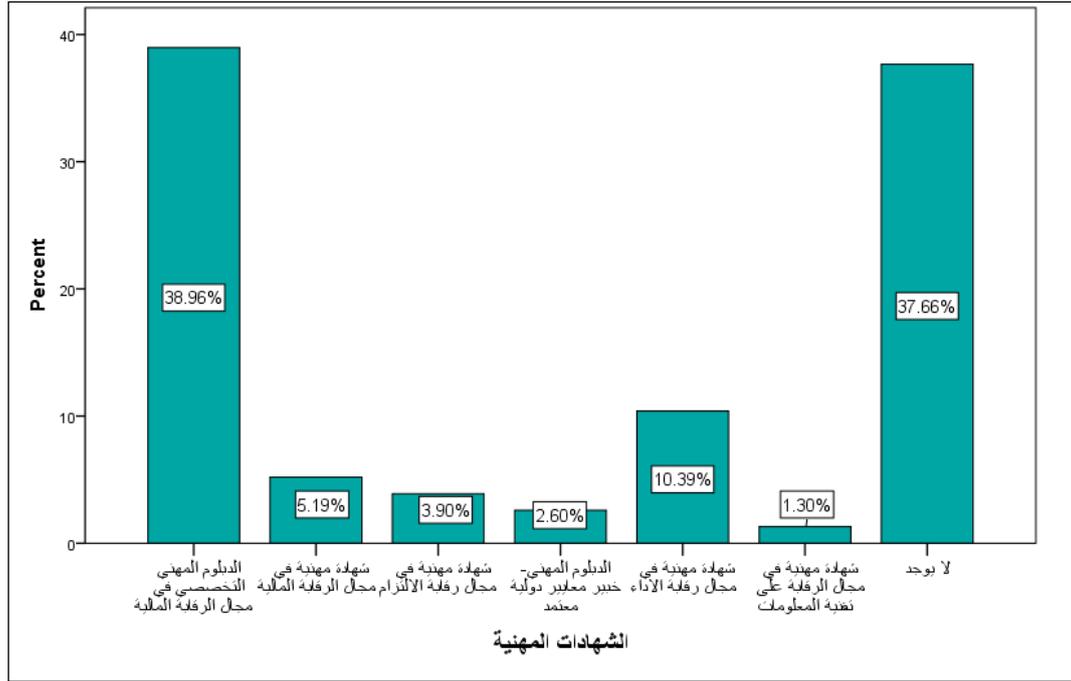
كذلك، تم تحليل عامل الشهادات المهنية ، فكانت النتائج كما بالجدول(15):

جدول رقم (15)

التكرار النسبي للشهادات المهنية

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	الشهادات المهنية
الدبلوم المهني التخصصي في مجال الرقابة المالية	39.0	30	الدبلوم المهني التخصصي في مجال الرقابة المالية
	5.2	4	شهادة مهنية في مجال الرقابة المالية
	3.9	3	شهادة مهنية في مجال رقابة الالتزام
	2.6	2	الدبلوم المهني -خبير معايير دولية معتمد
	10.4	8	شهادة مهنية في مجال رقابة الاداء
	1.3	1	شهادة مهنية في مجال الرقابة على تقنية المعلومات
	37.7	29	لا يوجد
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (15)، نلاحظ ان 39.0% من المبحوثين لديهم شهادات الدبلوم المهني التخصصي في مجال الرقابة المالية ، 10.4% لديهم شهادة مهنية في مجال رقابة الاداء ، 5.2% لديهم شهادة مهنية في مجال الرقابة المالية ، 3.9% لديهم شهادة مهنية في مجال رقابة الالتزام ، 2.6% لديهم شهادة الدبلوم المهني -خبير معايير دولية معتمد، 37.7% لا يحملون اي شهادة مهنية. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 10- التمثيل البياني للشهادات المهنية

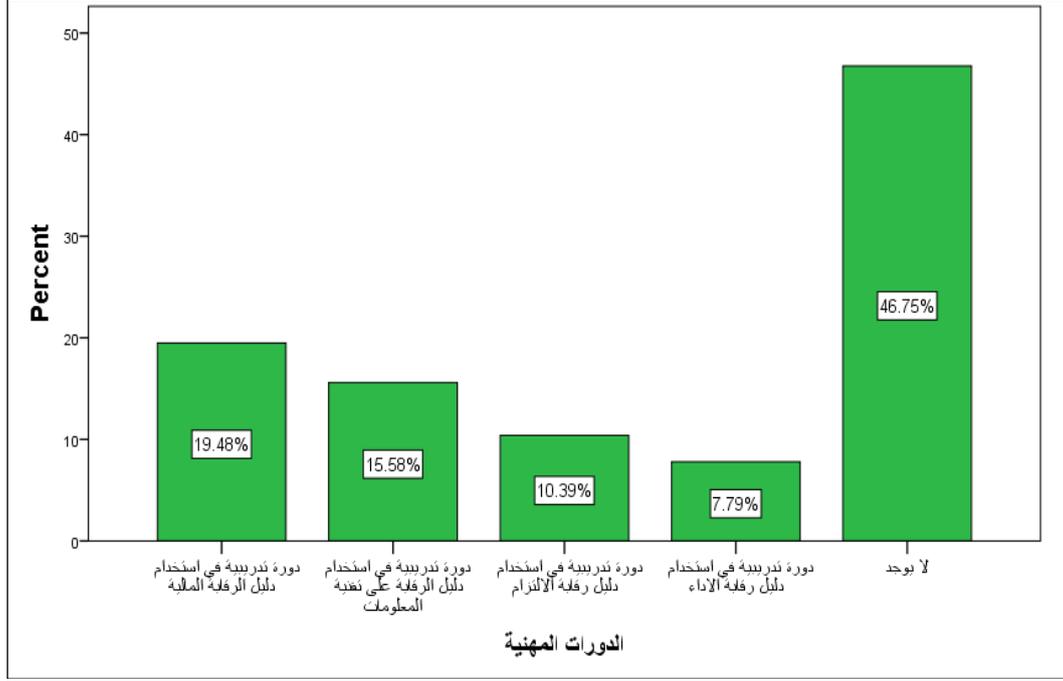
ايضاً، تم تحليل عامل الدورات المهنية ، فكانت النتائج كما بالجدول(16):

جدول رقم (16)

التكرار النسبي للدورات المهنية

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	الدورات المهنية
لا يوجد	19.5	15	دورة تدريبية في استخدام دليل الرقابة المالية
	15.6	12	دورة تدريبية في استخدام دليل الرقابة على تقنية المعلومات
	10.4	8	دورة تدريبية في استخدام دليل رقابة الالتزام
	7.8	6	دورة تدريبية في استخدام دليل رقابة الاداء
	46.8	36	لا يوجد
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (16)، نلاحظ ان 19.5% من المبحوثين تلقوا دورة تدريبية في استخدام دليل الرقابة المالية ، 15.6% تلقوا دورة تدريبية في استخدام دليل الرقابة على تقنية المعلومات ، 10.4% تلقوا دورة تدريبية في استخدام دليل رقابة الالتزام ، 7.8% تلقوا دورة تدريبية في استخدام دليل رقابة الاداء ، 46.8% لم يتلقوا اي دورة مهنية. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 11- التمثيل البياني للدورات المهنية

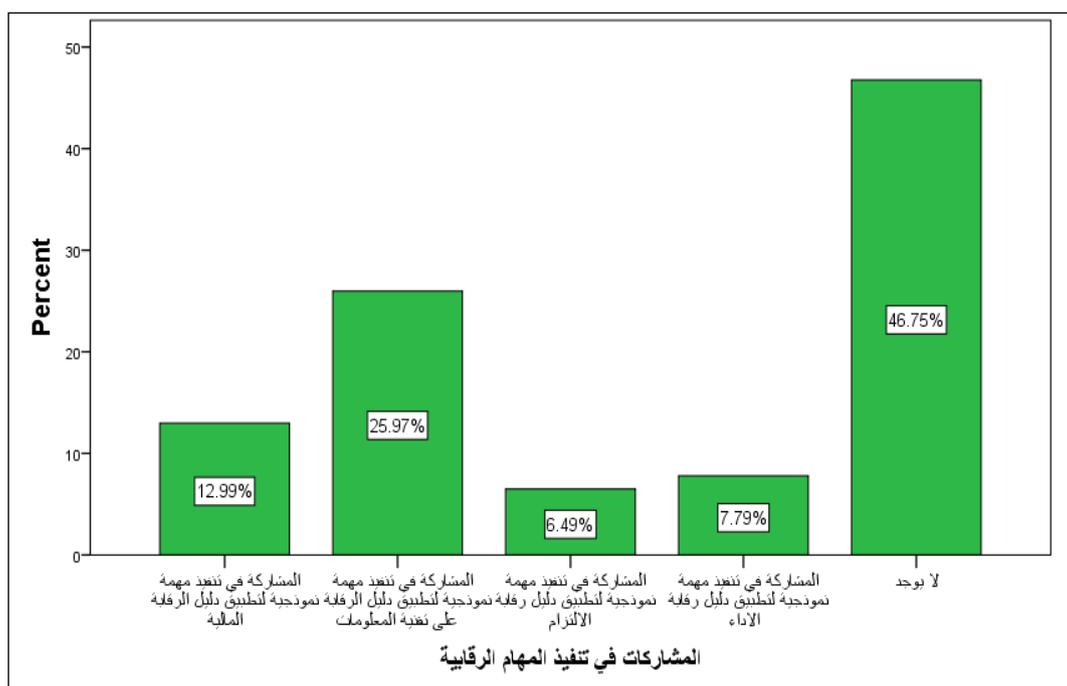
كذلك، تم تحليل عامل المشاركة في تنفيذ المهام الرقابية ، فكانت النتائج كما بالجدول (17):

جدول رقم (17)

التكرار النسبي للمشاركة في تنفيذ المهام الرقابية

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	المشاركة في تنفيذ المهام الرقابية
لا يوجد	13.0	10	المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل الرقابة المالية
	26.0	20	المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل الرقابة على تقنية المعلومات
	6.5	5	المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل رقابة الالتزام
	7.8	6	المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل رقابة الاداء
	46.8	36	لا يوجد
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (17)، نلاحظ ان 13.0% من المبحوثين شاركوا في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل الرقابة المالية ، 26.0% شاركوا في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل الرقابة على تقنية المعلومات ، 6.5% شاركوا تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل رقابة الالتزام، 7.8% شاركوا في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل رقابة الاداء ، 46.8% لم يشاركوا في تنفيذ المهام الرقابية. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 12- التمثيل البياني للمشاركة في تنفيذ المهام الرقابية

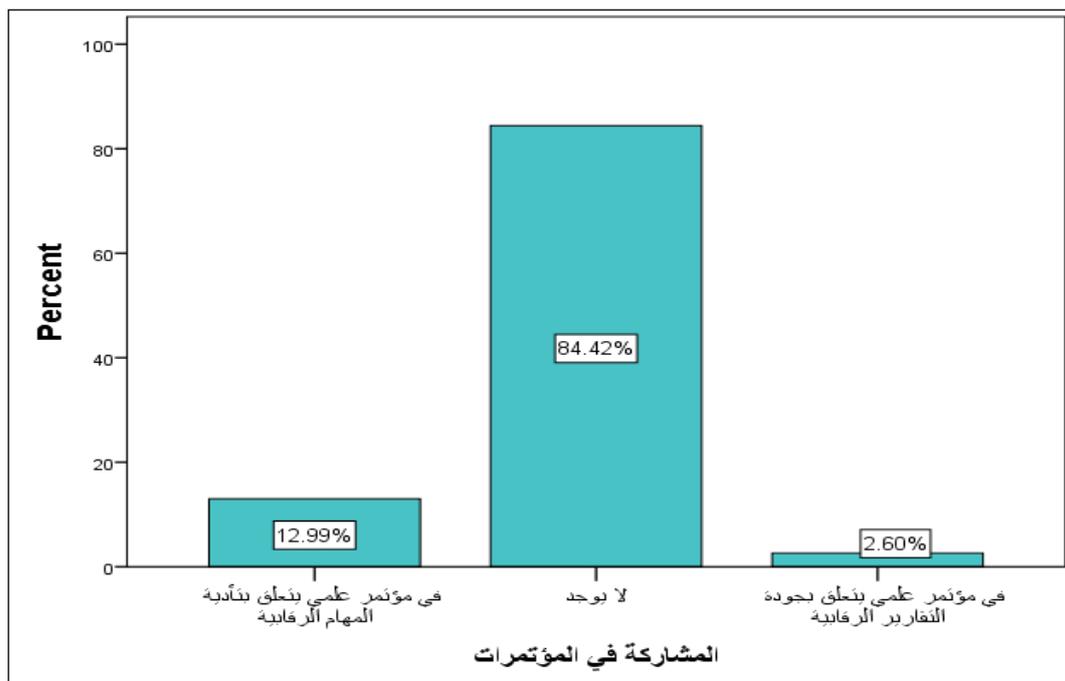
كذلك، تم تحليل عامل المشاركة في المؤتمرات ، فكانت النتائج كما بالجدول (18):

جدول رقم (18)

التكرار النسبي للمشاركة في المؤتمرات

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	المشاركة في المؤتمرات
لا يوجد	13.0	10	في مؤتمر علمي يتعلق بتأدية المهام الرقابية
	2.6	2	في مؤتمر علمي يتعلق بجودة التقارير الرقابية
	84.4	65	لا يوجد
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (16)، نلاحظ ان 13.0% من المبحوثين شاركوا في مؤتمر علمي يتعلق بتأدية المهام الرقابية ، 2.6% شاركوا في مؤتمر علمي يتعلق بجودة التقارير الرقابية ، 84.4% لم يشاركوا في المؤتمرات. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 13- التمثيل البياني للمشاركة في المؤتمرات

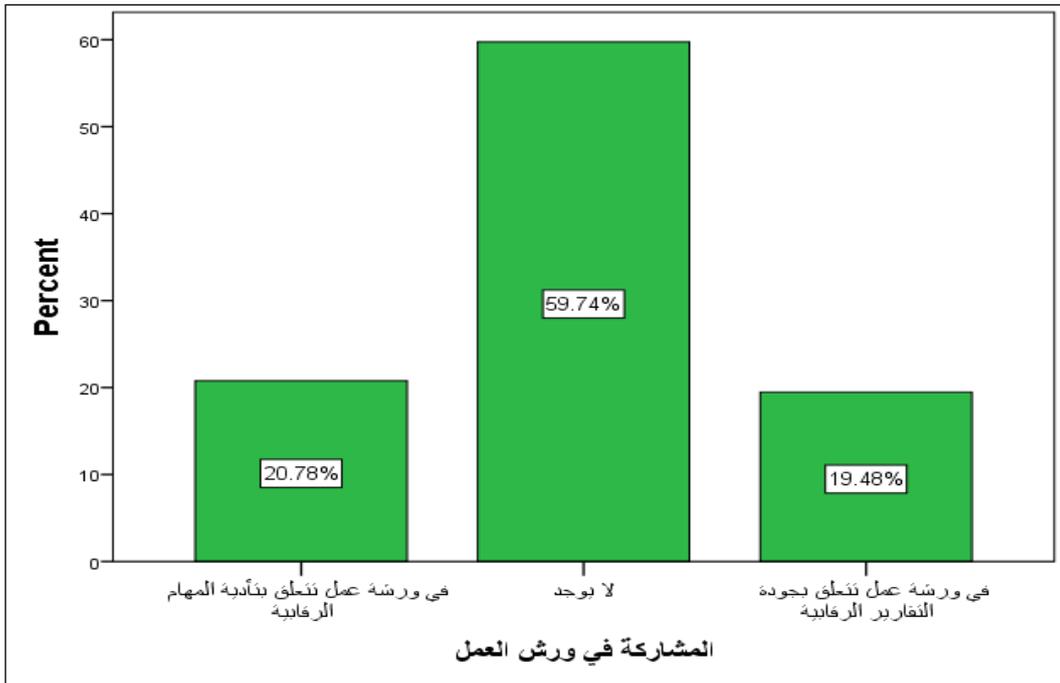
اخيراً، تم تحليل عامل المشاركة في ورش العمل ، فكانت النتائج كما بالجدول (19):

جدول رقم (19)

التكرار النسبي للمشاركة في ورش العمل

السائد	التكرار النسبي %	التكرار	المشاركة في ورش العمل
لا يوجد	20.8	16	في ورشة عمل تتعلق بتأدية المهام الرقابية
	19.5	15	في ورشة عمل تتعلق بجودة التقارير الرقابية
	59.7	46	لا يوجد
	100.0	77	المجموع

من خلال الجدول (19)، نلاحظ ان 20.8% من المبحوثين شاركوا في ورشة عمل تتعلق بتأدية المهام الرقابية ، 19.5% شاركوا في ورشة عمل تتعلق بجودة التقارير الرقابية ، 59.7% لم يشاركوا في ورش العمل. لزيادة التوضيح تم تمثيل النتائج بالشكل التالي:



الشكل 14- التمثيل البياني للمشاركة في ورش العمل

سابعاً: فرضيات البحث

➤ الفرضية الرئيسية الأولى: " يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ."

لاختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى خمس فرضيات فرعية، كانت كما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: " يوجد دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات الكفاءة وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني 130_ISSAI في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية".

لمعرفة ان كان للتأهيل المهني للمراجع دور في تحقيق متطلبات الكفاءة وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني 130_ISSAI في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ام لا ، قام الباحث باحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة ، كذلك استخدام اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لبعد متطلبات الكفاءة. فكانت نتائج كما في الجدول (20):

جدول رقم (20)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى

القرار	P-value	إحصاءه الاختبار	المتوسط الحسابي	متطلبات الكفاءة
موافقة	0.000	9.465	3.70	1 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني سياسات تضمن تنفيذ المهام من قبل المراجعين الذين لديهم المعرفة والمهارات المناسبة لإنجازها
موافقة	0.000	8.656	3.75	2 يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بأداء عملهم وفقاً للمعايير المعمول بها، و بذل العناية المهنية الواجبة
موافقة	0.000	7.720	3.69	3 يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بتعزيز وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل
موافقة	0.000	8.865	3.74	4 يقوم ديوان المحاسبة الليبي لكسب ثقة أصحاب المصلحة في الأحكام التي يصدرها بتجميع الكفاءات المناسبة وتقديم الدعم لهم لاستمرار التطوير المهني
موافقة	0.000	9.113	3.73	5 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية لعمل الديوان لمواكبة التطورات التي تطرأ في بيئة العمل
موافقة	0.000	5.734	3.61	6 يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بالتدريب مع رؤسائهم أو الإدارة المسؤولة في حالة إن كانت خيراتهم غير مناسبة أو غير كافية لتنفيذ مهمة معينة
موافقة	0.000	11.199	3.70	الدرجة الكلية لمتطلبات الكفاءة

من خلال الجدول (20)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) لجميع العبارات كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسطات حسابية اكبر من 3، مما يدل على ان المبحوثين اجابوا بالموافقة حول هذه العبارات. أي بمعنى ان المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يرون بأن الديوان (يقوم بتبني سياسات تضمن تنفيذ المهام من قبل المراجعين الذين لديهم المعرفة والمهارات المناسبة لإنجازها، يقوم مراجعوه بأداء عملهم وفقاً للمعايير المعمول بها، و بذل العناية المهنية الواجبة، يقوم مراجعوه بتعزيز وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل، يقوم لكسب ثقة أصحاب المصلحة في الأحكام التي يصدرها بتجميع الكفاءات المناسبة وتقديم الدعم لهم لاستمرار التطوير المهني، يقوم بتبني استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية

لعمل الديوان لمواكبة التطورات التي تطرأ في بيئة العمل، يقوم مراجعوه بالتدريب مع رؤسائهم أو الإدارة المسؤولة في حالة إن كانت خيراتهم غير مناسبة أو غير كافية لتنفيذ مهمة معينة).

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لبعدها متطلبات الكفاءة والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 4.08، نصل لنتيجة مفادها قبول الفرضية الفرعية الاولى، اي بمعنى هناك دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات الكفاءة وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.

- الفرضية الفرعية الثانية: " دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقا لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ".

لمعرفة ان كان للتأهيل المهني للمراجع دور في تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقا لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ام لا ، قام الباحث باحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة ، كذلك استخدام اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لبعدها متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة. فكانت نتائج كما في الجدول (21):

جدول رقم (21)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

القرار	P-value	احصاءة الاختبار	المتوسط الحسابي	متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة
موافقة	0.000	13.493	4.10	1 يتطلب اعتماد المعايير الدولية في العديد من الحالات استثمارا كبيرا في تطوير مهارات المراجعين المهنية لسنوات عديدة
موافقة	0.000	17.995	4.27	2 يحتاج المراجعون الماليون الى أن يكون لديهم فهم سليم لإدارة الأموال العامة الى جانب اختصاصهم في مجال المحاسبة والتدقيق
موافقة	0.000	17.465	4.29	3 يضيف المراجع قيمة لعمل ديوان المحاسبة الليبي وذلك بالقيام بعمليات رقابية على الامتثال والمالية والأداء ملتزمة بالمعايير الدولية
موافقة	0.000	13.124	4.18	4 يحتاج مراجعو ديوان المحاسبة الليبي الى برنامج تعلم وتطوير مهني مستمر وجيد البنية يتضمن مزيجا متنوعا من المعارف لاكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية
موافقة	0.000	6.257	3.62	5 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتشجيع المراجعين على متابعة إصدارات الأنطوساي لمواكبة المستجدات
موافقة	0.000	3.740	3.36	6 يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي الذين شاركوا في دورة تدريبية في الخارج بتدريب موظفين آخرين من أجل ترسيخ المهارات والمعارف الجديدة في المؤسسة
موافقة	0.000	19.190	3.94	الدرجة الكلية لمتطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة

من خلال الجدول (21)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) لجميع العبارات كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسطات حسابية اكبر من 3، مما يدل على ان المبحوثين اجابوا بالموافقة حول هذه العبارات. أي بمعنى ان المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يرون بأن المراجعون الماليون العاملين بديوان المحاسبة الليبي (يحتاجون الى أن يكون لديهم فهم سليم لإدارة الأموال العامة الى جانب اختصاصهم في مجال المحاسبة والتدقيق، يضيفون قيمة لعمل الديوان وذلك بالقيام بعمليات رقابية على الامتثال والمالية والأداء ملتزمة بالمعايير الدولية، يحتاجون الى برنامج تعلم وتطوير مهني مستمر وجيد البنية يتضمن مزيجا متنوعا من المعارف لاكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية، يتلقون تشجيع من قبل الديوان على متابعة إصدارات الأنطوساي لمواكبة المستجدات، الذين شاركوا في دورة تدريبية في الخارج يقومون بتدريب موظفين آخرين من أجل ترسيخ المهارات والمعارف الجديدة في

المؤسسة). كذلك اعتماد المعايير الدولية في العديد من الحالات يتطلب استثمارا كبيرا في تطوير مهارات المراجعين المهنية لسنوات عديدة.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لبعدها متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.94، نصل لنتيجة مفادها قبول الفرضية الفرعية الثانية، اي بمعنى هناك دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقا لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.

- الفرضية الفرعية الثالثة: " دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ".

لمعرفة ان كان للتأهيل المهني للمراجع دور في تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ام لا ، قام الباحث باحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة ، كذلك استخدام اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لبعدها متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية. فكانت نتائج كما في الجدول (22):

جدول رقم (22)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

القرار	P-value	احصاءة الاختبار	المتوسط الحسابي	متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية
موافقة	0.000	7.222	3.56	1 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مصممة لتقدم له تأكيدا بأنه يؤدي مهامه بالاعتماد على مراجعين لديهم تأهيل مهني كافي، وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة
موافقة	0.000	8.481	3.61	2 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات وأدوات مناسبة تضمن وجود منهجيات رقابية وتدريب المراجعين عليها، لإجراء مجموعة من الأعمال
موافقة	0.000	8.305	3.66	3 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات للقيام بالمهام الرقابية، تشجع الجودة العالية وتمنع الجودة المتدنية
موافقة	0.000	6.718	3.61	4 تخضع كافة الأعمال المنفذة للمراجعة كوسيلة للمساهمة في تعزيز الجودة وأيضا لتعزيز التعلم وتطوير وتأهيل الموظفين
موافقة	0.000	9.067	3.79	5 يتأكد ديوان المحاسبة الليبي من جودة المهام المنجزة بإتباع سياسات وإجراءات مناسبة قبل إصدار التقرير
موافقة	0.000	10.000	3.91	6 يتأكد ديوان المحاسبة الليبي من إتباع الإجراءات المناسبة للتحقق من المخالفات بإتاحة الفرصة للأطراف التي تتأثر مباشرة بأعماله بالتعليق قبل أن انتهاء أعمال الفحص
موافقة	0.000	11.718	3.69	الدرجة الكلية لمتطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية

من خلال الجدول (22)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) لجميع العبارات كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسطات حسابية اكبر من 3، مما يدل على ان المبحوثين اجابوا بالموافقة حول هذه العبارات. أي بمعنى ان المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يرون بأن ديوان المحاسبة الليبي (يقوم بصياغة سياسات وإجراءات مصممة لتقدم له تأكيدا بأنه يؤدي مهامه بالاعتماد على مراجعين لديهم تأهيل مهني كافي وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة، يقوم بصياغة سياسات وإجراءات وأدوات مناسبة تضمن وجود منهجيات رقابية وتدريب المراجعين عليها لإجراء مجموعة من الأعمال، يقوم بصياغة سياسات وإجراءات للقيام بالمهام الرقابية، تشجع الجودة العالية وتمنع الجودة المتدنية، يتأكد من جودة المهام المنجزة بإتباع سياسات وإجراءات مناسبة قبل إصدار التقرير،

يتأكد من إتباع الإجراءات المناسبة للتحقق من المخالفات بإتاحة الفرصة للأطراف التي تتأثر مباشرة بأعماله بالتعليق قبل أن انتهاء أعمال الفحص). كذلك كافة الأعمال المنفذة تخضع للمراجعة كوسيلة للمساهمة في تعزيز الجودة وأيضا لتعزيز التعلم وتطوير وتأهيل الموظفين.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لبعده متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.69، نصل لنتيجة مفادها قبول الفرضية الفرعية الثالثة، اي **بمعنى هناك دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.**

• الفرضية الفرعية الرابعة: " دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقا لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ".

لمعرفة ان كان للتأهيل المهني للمراجع دور في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقا لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ام لا ، قام الباحث باحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة ، كذلك استخدام اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لبعده متطلبات إعداد التقارير الرقابية. فكانت نتائج كما في الجدول (23):

جدول رقم (23)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

القرار	P-value	احصاء الاختبار	المتوسط الحسابي	متطلبات إعداد التقارير الرقابية
موافقة	0.000	9.966	3.88	1 يقوم الفريق أو رئيس اللجنة بتقديم مسودة التقرير لمدير الإدارة أو المشرف للمراجعة
موافقة	0.000	11.016	3.86	2 يقوم مدير الإدارة أو المشرف بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة
موافقة	0.000	8.561	3.82	3 يقوم رئيس وحدة التقارير بمراجعة إضافية للتقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة
موافقة	0.000	4.951	3.51	4 تقوم وحدة مراقبة الجودة بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة والجوانب القانونية
موافقة نسبية	0.128	1.537	3.16	5 يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بإعداد التقارير وفقاً لمعايير الإيساي شكلاً ومضموناً
موافقة	0.006	2.853	3.30	6 يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بإعداد تقارير حول المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى، منفصلة عن تقرير المهمة الرئيسي وفقاً لمعايير الإيساي
موافقة	0.000	8.135	3.59	الدرجة الكلية لمتطلبات إعداد التقارير الرقابية

من خلال الجدول (23)، نلاحظ ان:

1. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارات (1-4، 6) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسطات حسابية اكبر من 3، مما يدل على ان المبحوثين اجابوا بالموافقة حول هذه العبارات. أي بمعنى ان المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يرون بأن (الفريق أو رئيس اللجنة يقوم بتقديم مسودة التقرير لمدير الإدارة أو المشرف للمراجعة، مدير الإدارة أو المشرف يقوم بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة، رئيس وحدة التقارير يقوم بمراجعة إضافية للتقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة، وحدة مراقبة الجودة تقوم بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة والجوانب القانونية، مراجعو ديوان المحاسبة الليبي يقومون بإعداد تقارير حول المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى منفصلة عن تقرير المهمة الرئيسي وفقاً لمعايير الإيساي).

2. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان اكبر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ مما يدل على ان المبحوثين اجابوا بالموافقة النسبية حول هذه العبارة. أي

بمعنى ان المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يقومون نسبياً بإعداد التقارير وفقاً لمعايير الإيساي شكلاً ومضموناً.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لبعدها متطلبات إعداد التقارير الرقابية والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.59، نصل لنتيجة مفادها قبول الفرضية الفرعية الرابعة، اي بمعنى هناك دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقاً لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.

- الفرضية الفرعية الخامسة: " دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ".

لمعرفة ان كان للتأهيل المهني للمراجع دور في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ام لا ، قام الباحث باحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة ، كذلك استخدام اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لبعدها متطلبات عنصر الموارد البشرية. فكانت نتائج كما في الجدول (24):

جدول رقم (24)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

القرار	P-value	احصاءة الاختبار	المتوسط الحسابي	متطلبات عنصر الموارد البشرية
موافقة	0.000	6.842	3.58	1 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيدا معقولا أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني، للقيام بمهامه وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة
موافقة	0.000	7.430	3.70	2 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيدا معقولا أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني، تمكن الديوان من إصدار تقارير مناسبة للظروف
موافقة	0.000	6.584	3.66	3 يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن لدى المراجعين الكفاءات الجماعية، اللازمة للقيام بمجموعة الأعمال
موافقة	0.000	7.559	3.69	4 يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن سياسات وإجراءات الموارد البشرية (كالتوظيف والتأهيل المهني والتنمية المهنية) تعطى تشديدا مناسباً على الجودة والالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي للديوان
موافقة	0.000	6.555	3.69	5 يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتدريب جميع المراجعين وتشجيع تطورهم المهني، على التطورات الحالية في المهنة
موافقة	0.000	7.004	3.69	6 يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن لدى المراجعين فهم جيد لبيئة القطاع العام التي يعمل فيها الديوان وفهم جيد للعمل المطلوب منهم للقيام به
موافقة	0.000	9.354	3.67	الدرجة الكلية لمتطلبات عنصر الموارد البشرية

من خلال الجدول (24)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) لجميع العبارات كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسطات حسابية اكبر من 3، مما يدل على ان المبحوثين اجابوا بالموافقة حول هذه العبارات. أي بمعنى ان المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يرون بأن ديوان المحاسبة الليبي (يقوم بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيدا معقولا أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني للقيام بمهامه وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة، يقوم بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيدا معقولا أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني تمكن الديوان من إصدار تقارير

مناسبة للظروف، يتأكد أن لدى المراجعين الكفاءات الجماعية، اللازمة للقيام بمجموعة الأعمال، يتأكد أن سياسات وإجراءات الموارد البشرية كالتوظيف والتأهيل المهني والتنمية المهنية تعطي تشديدا مناسباً على الجودة والالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي للديوان، يقوم بتدريب جميع المراجعين وتشجيع تطورهم المهني على التطورات الحالية في المهنة، يتأكد أن لدى المراجعين فهم جيد لبيئة القطاع العام التي يعمل فيها الديوان وفهم جيد للعمل المطلوب منهم القيام به).

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لبعدها متطلبات عنصر الموارد البشرية والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.67، نصل لنتيجة مفادها قبول الفرضية الفرعية الخامسة، اي **بمعنى هناك دور للتأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.**

من خلال نتائج الجداول (20-24)، ومن خلال استخدام اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ للدرجة الكلية لمحور كفاءة وجودة التقارير الرقابية يمكن معرفة ان كان للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية ام لا، وذلك وفق نتائج الجدول (25):

جدول رقم (25)

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

المحور	المتوسط الحسابي	احصاءة الاختبار	P-value	القرار
للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية	3.72	13.510	0.000	موافقة

من خلال الجدول (25)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لمحور زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.72، نصل لنتيجة مفادها قبول الفرضية الرئيسية، اي **بمعنى للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.**

➤ الفرضية الرئيسية الثانية: " هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) "" .

لمعرفة ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) ام لا ، تم استخدام تحليل اختبار تحليل التباين، فكانت النتائج كما في الجدول (26):

الجدول (26)

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

القرار	P-Value	F-Value	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر الفرق	المتغير	
لا توجد فروق معنوية	0.523	0.653	0.143	2	.287	المؤهل العلمي	المؤهل العلمي	دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية
			.219	74	16.230	الخطأ		
				76	16.517	المجموع		
لا توجد فروق معنوية	0.223	1.460	0.310	4	1.239	سنوات الخبرة	سنوات الخبرة	
			0.212	72	15.277	الخطأ		
				76	16.517	المجموع		

من خلال الجدول (26)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (p-value) في الحالتين كان اكبر من او مساوي لمستوى المعنوية المحدد 0.05 . مما يدل على عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة).

ثامناً: نتائج وتوصيات البحث

في هذا الفصل تم عرض أهم النتائج التي توصل إليها البحث، و تقديم عدد من التوصيات بناءً على النتائج.

أ- نتائج البحث

توصل البحث إلى جملة من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

1. أظهرت نتائج البحث أن اغلب المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي يحملون صفة مراجع مالي ، كما ان مؤهلهم العلمي بكالوريوس ويتمتعون بخبرة عمل في ديوان المحاسبة تقل عن 5 سنوات ومتحصلين على الدبلوم المهني التخصصي في مجال الرقابة المالية، ويرجع سبب ذلك الي تبني الديوان للسياسات توظيف لدمج دماء جديدة شابة من خلال مبادرة الديوان في مشروع لبنة لاستقطاب أوائل الجامعات الليبية في باب التوظيف، ودمجهم في برنامج تدريبي لمدة سنة ،وحققت المبادرة نقل المعارف والخبرات بين الفئة العمرية الخبيرة والفئة العمرية الحديثة.
 2. اغلب المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي لم يتحصلوا على بعض الشهادات المهنية ولم يتلقوا دورات مهنية ولم يشتركوا في تنفيذ مهام رقابية ولا مؤتمرات علمية ولا ورش عمل.
 3. يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني سياسات تضمن تنفيذ المهام من قبل المراجعين الذين لديهم المعرفة والمهارات المناسبة لإنجازها.
 4. يقوم مرجعو ديوان المحاسبة الليبي بأداء عملهم وفقاً للمعايير المعمول بها وبذل العناية المهنية الواجبة، كما انهم يقومون بتعزيز وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل.
 5. يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية لعمل الديوان لمواكبة التطورات التي تطرأ في بيئة العمل.
 6. للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية من خلال تحقيق متطلبات الكفاءة وفقاً لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني
- .130_ISSAI

7. يحتاج المراجعون الماليون العاملين بديوان المحاسبة الى أن يكون لديهم فهم سليم لإدارة الأموال العامة الى جانب اختصاصهم في مجال المحاسبة والتدقيق، وذلك من خلال الاشتراك في برنامج تعلم وتطوير مهني مستمر وجيد البنية يتضمن مزيجا متنوعا من المعارف لاكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية.
8. اعتماد المعايير الدولية في العديد من الحالات يتطلب استثمارا كبيرا في تطوير مهارات المراجعين المهنية لسنوات عديدة.
9. يشجع ديوان المحاسبة الليبي المراجعين على متابعة إصدارات منظمة الأنتوساي لمواكبة المستجدات.
10. يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي الذين شاركوا في دورة تدريبية في الخارج بتدريب موظفين آخرين من أجل ترسيخ المهارات والمعارف الجديدة في المؤسسة.
11. للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية من خلال تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة وفقا لدليل الأنتوساي لتحسين الأداء.
12. يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مصممة لتقدم له تأكيدا بأنه يؤدي مهامه بالاعتماد على مراجعين لديهم تأهيل مهني كافي وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة.
13. يتأكد ديوان المحاسبة الليبي من إتباع الإجراءات المناسبة للتحقق من المخالفات بإتاحة الفرصة للأطراف التي تتأثر مباشرة بأعماله بالتعليق قبل أن انتهاء أعمال الفحص.
14. كافة الأعمال المنفذة بديوان المحاسبة الليبي تخضع للمراجعة كوسيلة للمساهمة في تعزيز الجودة وأيضا لتعزيز التعلم وتطوير وتأهيل الموظفين.
15. للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية من خلال تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة ISSAI_140.
16. يقوم الفريق أو رئيس اللجنة بتقديم مسودة التقرير لمدير الإدارة أو المشرف للمراجعة، والذي بدوره يقوم بالمراجعة للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة، تم

يحيله لرئيس وحدة التقارير ليقوم بمراجعة إضافية للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة، تم يحال إلي وحدة مراقبة الجودة لتقوم بالمراجعة للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة والجوانب القانونية.

17.يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بإعداد تقارير حول المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى منفصلة عن تقرير المهمة الرئيسي وفقا لمعايير الإيساي.

18.يقوم المراجعين العاملين بديوان المحاسبة الليبي نسبياً بإعداد التقارير وفقا لمعايير الإيساي شكلاً ومضموناً

19.للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية من خلال في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقا لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية.

20.يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيدا معقولاً أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني، للقيام بمهامه وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة، وتمكنه من إصدار تقارير مناسبة للظروف.

21.يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن سياسات وإجراءات الموارد البشرية (كالتوظيف والتأهيل المهني والتنمية المهنية) تعطى تشديدا مناسباً على الجودة والالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي للديوان.

22.يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتدريب المراجعين وتشجيع تطورهم المهني، على التطورات الحالية في المهنة.

23.للتأهيل المهني للمراجع دور في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية من خلال في تحقيق في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140.

24.لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين إجابات المراجعين بديوان المحاسبة الليبي حول دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة).

ب- توصيات البحث

بناءً على النتائج التي توصل لها البحث ، يوصي الباحث بالاتي:

1. ضرورة تبني الديوان لسياسات تضمن حصول كافة المراجعين على التأهيل المهني الكافي وذلك من خلال تحصل المراجعين على الشهادات والدورات المهنية في مجال الرقابة (المالية، الالتزام، الأداء، تقنية المعلومات).
2. ضرورة تبني الديوان لسياسات تضمن المشاركة الفعالة للمراجعين في تنفيذ المهام الرقابية والتي تتعلق بتنفيذ مهام نموذجية لتطبيق دليل الرقابة (المالية، الالتزام، الأداء، تقنية المعلومات).
3. العمل على تبني الديوان لسياسات تضمن المشاركة الفعالة للمراجعين في المؤتمرات و ورش العمل والتي تتعلق بتأدية المهام الرقابية.
4. ضرورة تبني الديوان لبرنامج تعلم وتطوير مهني مستمر وجيد البنية يستهدف كافة المراجعين يتضمن مزيجا متنوعا من المعارف لاكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية.
5. ضرورة تحفيز وتشجيع المراجعين بديوان المحاسبة الليبي بإعداد التقارير وفقا لمعايير الإيساي شكلاً ومضمونا
6. اجراء نفس البحث على فروع الديوان للتوصل الي ايها الأعلى تطبيقا لمعايير الأيساي المتعلقة بزيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية.

المراجع :

المراجع باللغة العربية

1. الشريف، عمر. التأهيل المهني والعملي لمراجع الحسابات في بلدان المغرب العربي، مشورات مجلة الباحث الاقتصادي، مج (1)، العدد الثاني، 2014 الجزائر.
2. لبنى زيد إبراهيم وسبتي، محمد سالم. 2019. مؤهلات المراجع و دورها في جودة الأداء المهني. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية مج. 25، ع. 112، ص ص. 551-575.
3. لبنى زيد إبراهيم وسبتي، محمد سالم. 2019. تقويم مؤهلات مراجع الحسابات في العراق وفقا للمتطلبات الدولية
4. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية مج. 25، ع. 111، ص ص. 569-590.
5. الشريدة، ناظم صائب عبد القادر. 2019. أثر تطبيق معيار التدقيق الدولي 700 (إعداد التقرير) في رفع جودة تقرير المراجع الخارجي الأردني في البنوك التجارية الأردنية . أطروحة ماجستير. جامعة عمان العربية، الأردن.
6. عبده، أحمد عبد الله خليل. 2020. تطوير الأداء المهني للمراجع الخارجي و أثره على جودة المراجعة البيئية - في ضوء معايير التعلم المحاسبية الدولية : دراسة ميدانية. الفكر المحاسبي، مج. 24، ع. 2.
7. الأخضر، لقيطي ودروري، لحسن. 2019. التأهيل العلمي و العملي للمراجع في ظل تطبيق معايير المراجعة الدولية : دراسة تحليلية. مجلة دفا تر اقتصادية، مج. 10، ع. 1، ص ص. 252-261.

المراجع باللغة الانجليزية

1. Afsaneh, Soroushyar. (2022). Auditor characteristics and the financial reporting quality: the moderating role of the client business strategy. AJAR (Asian Journal of Accounting Research), 8(1):27-40. doi: 10.1108/ajar-01-2022-0020
2. Ali, Kestane. (2022). The role of auditor qualifications on independent audit quality: an implementation in hatay province. Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 24(MODAVICA Özel Sayısı):331-352. doi: 10.31460/mbdd.1052941
3. Tinjauan .(2023) literatur sistematis: analisis swot dalam manajemen keuangan perusahaan. Jurnal Maneksi, 12(1):22-28. doi: 10.31959/jm.v12i1.1364

4. Ali, Kestane. (2022). The role of auditor qualifications on independent audit quality: an implementation in hatay province. Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 24(MODAVICA Özel Sayısı):331–352. doi: 10.31460/mbdd.1052941

الأدلة والمعايير والتقارير:

1. دليل الأنتوساي لتحسين الأداء-تعزيز الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة- لجنة بناء القدرات للأنتوساي، 2018،
<https://www.arabosai.org/fileadmin/Contenu/Publications/03-Guidelines/1557734834.pdf>
2. معيار الأنتوساي لرقابة الجودة للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة ISSAI 140، 2019،
<https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-140-1.pdf>
3. دليل تطبيق المعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بشأن الرقابة المالية، 2020،
<https://www.idi.no/elibrary/professional-sais/issai-implementation-handbooks/handbooks-arabic/1168-financial-audit-issai-handbook-v1-idi-arabic/file>
4. معيار الأنتوساي لقواعد السلوك المهني ISSAI 130، 2019،
<https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-2.pdf>
5. ديوان المحاسبة. (2017). التقرير السنوي لديوان المحاسبة الليبي، طرابلس، ليبيا.
6. ديوان المحاسبة. (2018). التقرير السنوي لديوان المحاسبة الليبي، طرابلس، ليبيا.
7. ديوان المحاسبة. (2019). التقرير السنوي لديوان المحاسبة الليبي، طرابلس، ليبيا.
8. ديوان المحاسبة. (2020). التقرير السنوي لديوان المحاسبة الليبي، طرابلس، ليبيا.
9. ديوان المحاسبة. (2021). التقرير السنوي لديوان المحاسبة الليبي، طرابلس، ليبيا.
10. ديوان المحاسبة. (2022). التقرير السنوي لديوان المحاسبة الليبي، طرابلس، ليبيا.

المواقع الإلكترونية

1. الموقع الإلكتروني لديوان المحاسبة الليبي audit.gov.ly
2. موقع لجنة المعايير الرقابية المهنية للأنتوساي <http://www.issai.org>
3. المجلة الدولية للرقابة المالية الحكومية - <https://intosajournal.org/ar/author/wilf-henderson>

الملاحق



استمارة (استبيان):

السيدة/ة: مراجع ديوان المحاسبة الليبي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

يقوم الباحث بإعداد دراسة لغرض المشاركة في مسابقة البحث العلمي الرابعة عشر للمنظمة العربية للأجهزة العليـة للرقابة المالية والمحاسبة (الأربوساي) بعنوان ("دور التأهيل المهني للمراجع في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية").

ويأمل الباحث التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان ، وفي هذا السياق نؤكد على أن تجاوبكم معنا واجابتم على الاستبيان سيؤدي للوصول إلى أهداف البحث ، وأن جميع المعلومات التي سنتحصل عليها ستعامل بسرية ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين حسن تعاونكم سلفاً.

الباحث: عزالدين رمضان عزالدين

قائمة المصطلحات

منهجيات الرقابة : يقصد بها دليل رقابي للقيام بمهمة رقابة مالية أو رقابة التزام أو رقابة أداء أو رقابة على تقنية المعلومات.

الجودة: يقصد بها الامتثال للمعايير المهنية والتشريعية والتنظيمية المناسبة، وتحقيق الأهداف المرجوة من عملية المراجعة.

الكفاءة: يقصد بها تحقيق أفضل النتائج الممكنة بالاستخدام الأمثل الموارد المتاحة (المالية والبشرية والتقنية).

أصحاب المصلحة : مجلس النواب، الجهات الخاضعة للرقابة، الجمهور، وسائل الإعلام، القطاع الخاص.

القسم الأول من فقرات الاستبيان

أولاً : البيانات الأولية: يرجى وضع علامة (√) في المكان المخصص وفقاً لما ترونه مناسباً.

1- المؤهل العلمي:

- دبلوم عالي ()
- بكالوريوس ()
- ماجستير ()
- دكتوراه ()

2- المسمى الوظيفي

- مدير عام ()
- مدير إدارة فرعية ()
- مدير مكتب ()
- مستشار ()
- مراجع مالي ()

3- الصفة الوظيفية:

- موظف فني ()
- عضو ()

4- سنوات الخبرة بالديوان:

- أقل من 5 سنوات ()
- من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ()
- من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة ()
- من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة ()
- من 20 سنة فأكثر ()

5- المكتب أو الإدارة التابع لها:

- الإدارة العليا للديوان () - مكتب الرقابة على الأداء ()
الإدارة العامة للرقابة على القطاع السيادي () - مكتب التفتيش والمتابعة ()
الإدارة العامة للرقابة على القطاعات الخدمية () - مكتب المعلومات ()
الإدارة العامة للرقابة على قطاع الحكم المحلي () - مكتب مراجعة القوائم والتقارير المالية ()
الإدارة العامة للرقابة على قطاعي النفط والشركات العامة () - مكتب التقارير ()
الإدارة العامة للرقابة على قطاعات الاستثمارات والمصارف ()
الإدارة العامة للرقابة على العقود والخطط التنموية ()

6- الشهادات المهنية والدورات والمشاركات في تنفيذ المهام الرقابية والمؤتمرات و ورش العمل ذات العلاقة:

يمكنك اختيار أكثر من فقرة من الفقرات الآتية

أولاً: الشهادات المهنية :-

- الدبلوم المهني التخصصي في مجال الرقابة المالية () - شهادة مهنية في مجال الرقابة المالية ()
شهادة IACPA () - شهادة مهنية في مجال رقابة الالتزام ()
الدبلوم المهني - خبير معايير دولية معتمد () - شهادة مهنية في مجال رقابة الأداء ()
شهادة مهنية في مجال الرقابة على تقنية المعلومات () - أخرى(أذكرها).....
لا يوجد ()

ثانياً: الدورات المهنية :

- دورة تدريبية في استخدام دليل الرقابة المالية () - دورة تدريبية في استخدام دليل الرقابة على تقنية
دورة تدريبية في استخدام دليل رقابة الالتزام () - المعلومات ()
دورة تدريبية في استخدام دليل رقابة الأداء () - أخرى(أذكرها).....
لا يوجد ()

ثالثاً: المشاركات في تنفيذ المهام الرقابية

- المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل الرقابة المالية ()
- المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل رقابة الالتزام ()
- المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل رقابة الأداء ()
- المشاركة في تنفيذ مهمة نموذجية لتطبيق دليل الرقابة على تقنية المعلومات ()
- لا يوجد ()

رابعاً: المشاركة في المؤتمرات :

- شاركت في مؤتمر علمي يتعلق بتأدية المهام الرقابية ()
- شاركت في مؤتمر علمي يتعلق بجودة التقارير الرقابية ()
- لا يوجد ()

خامساً: المشاركة في ورش العمل:

- شاركت في ورشة عمل تتعلق بتأدية المهام الرقابية ()
- شاركت في ورشة عمل تتعلق بجودة التقارير الرقابية ()
- لا يوجد ()

القسم الثاني من فقرات الاستبيان

يرجى وضع علامة (√) أمام العبارات الواردة بالقائمة والتي تمثل ما يجري في الواقع الفعلي.

المحور الأول: عبارات متعلقة بدور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات الكفاءة وفقاً لمعيار الأنتوساي الدولي لقواعد السلوك المهني ISSAI_130 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية

م	العبارات	الاجابات			
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
1.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني سياسات تضمن تنفيذ المهام من قبل المراجعين الذين لديهم المعرفة والمهارات المناسبة لإنجازها				
2.	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بأداء عملهم وفقاً للمعايير المعمول بها، و بذل العناية المهنية الواجبة				
3.	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بتعزيز وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل				
4.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي لكسب ثقة أصحاب المصلحة في الأحكام التي يصدرها بتجميع الكفاءات المناسبة وتقديم الدعم لهم لاستمرار التطوير المهني				
5.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتبني استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية لعمل الديوان لمواكبة التطورات التي تطرأ في بيئة العمل				
6.	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بالتدريب مع رؤسائهم أو الإدارة المسؤولة في حالة إن كانت خيراتهم غير مناسبة أو غير كافية لتنفيذ مهمة معينة				

المحور الثاني: عبارات متعلقة بدور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات التأهيل المهني لموظفي ديوان المحاسبة الليبي وفقا لدليل الأنطوساي لتحسين الأداء في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية

م	العبارات	الاجابات			
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
1.	يتطلب اعتماد المعايير الدولية في العديد من الحالات استثمارا كبيرا في تطوير مهارات المراجعين المهنية لسنوات عديدة				
2.	يحتاج المراجعون الماليون الى أن يكون لديهم فهم سليم لإدارة الأموال العامة الى جانب اختصاصهم في مجال المحاسبة والتدقيق				
3.	يضيف المراجع قيمة لعمل ديوان المحاسبة الليبي وذلك بالقيام بعمليات رقابية على الامتثال والمالية والأداء ملتزمة بالمعايير الدولية				
4.	يحتاج مراجعو ديوان المحاسبة الليبي الى برنامج تعلم وتطوير مهني مستمر وجيد البنية يتضمن مزيجا متنوعا من المعارف لاكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية				
5.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتشجيع المراجعين على متابعة إصدارات الأنطوساي لمواكبة المستجدات				
6.	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي الذين شاركوا في دورة تدريبية في الخارج بتدريب موظفين آخرين من أجل ترسيخ المهارات والمعارف الجديدة في المؤسسة				

المحور الثالث: عبارات متعلقة بدور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر تأدية المهام الرقابية وفقا لمعيار الأنتوساي الدولي لرقابة الجودة 140_ISSAI في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية

م	العبارات	الاجابات			
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
1.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مصممة لتقدم له تأكيدا بأنه يؤدي مهامه بالاعتماد على مراجعين لديهم تأهيل مهني كافي، وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة				
2.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات وأدوات مناسبة تضمن وجود منهجيات رقابية وتدريب المراجعين عليها، لإجراء مجموعة من الأعمال				
3.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات للقيام بالمهام الرقابية، تشجع الجودة العالية وتمنع الجودة المتدنية				
4.	تخضع كافة الأعمال المنفذة للمراجعة كوسيلة للمساهمة في تعزيز الجودة وأيضا لتعزيز التعلم وتطوير وتأهيل الموظفين				
5.	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي من جودة المهام المنجزة باتباع سياسات واجراءات مناسبة قبل إصدار التقرير				
6.	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي من إتباع الإجراءات المناسبة للتحقق من المخالفات بإتاحة الفرصة للأطراف التي تتأثر مباشرة بأعماله بالتعليق قبل أن انتهاء أعمال الفحص				

المحور الرابع: عبارات متعلقة بدور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات إعداد التقارير الرقابية وفقاً لدليل تطبيق معايير الأنتوساي بشأن الرقابة المالية في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية

م	العبارات	الاجابات			
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
1.	يقوم الفريق أو رئيس اللجنة بتقديم مسودة التقرير لمدير الإدارة أو المشرف للمراجعة				
2.	يقوم مدير الإدارة أو المشرف بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة				
3.	يقوم رئيس وحدة التقارير بمراجعة إضافية للتقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة				
4.	تقوم وحدة مراقبة الجودة بمراجعة التقرير للتأكد من استيفاء جميع جوانب الجودة والجوانب القانونية				
5.	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بإعداد التقارير وفقاً لمعايير الإيساي شكلاً ومضموناً				
6.	يقوم مراجعو ديوان المحاسبة الليبي بإعداد تقارير حول المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى، منفصلة عن تقرير المهمة الرئيسي وفقاً لمعايير الإيساي				

المحور الخامس: دور التأهيل المهني للمراجع في تحقيق متطلبات عنصر الموارد البشرية لمعيار الأنتوساي الدولي المتعلق برقابة الجودة ISSAI_140 في زيادة كفاءة وجودة التقارير الرقابية

م	العبارات	الاجابات			
		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
1.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيدا معقولا أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني، للقيام بمهامه وفقا للمعايير ذات الصلة والمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة				
2.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بصياغة سياسات وإجراءات مناسبة لتقدم له تأكيدا معقولا أن لديه عدد كافي من المراجعين يتمتعون بتأهيل مهني كافي وملتزمين بقواعد السلوك المهني، تمكن الديوان من إصدار تقارير مناسبة للظروف				
3.	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن لدى المراجعين الكفاءات الجماعية، اللازمة للقيام بمجموعة الأعمال				
4.	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن سياسات وإجراءات الموارد البشرية (كالتوظيف والتأهيل المهني والتنمية المهنية) تعطى تشديدا مناسباً على الجودة والالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي للديوان				
5.	يقوم ديوان المحاسبة الليبي بتدريب جميع المراجعين وتشجيع تطورهم المهني، على التطورات الحالية في المهنة				
6.	يتأكد ديوان المحاسبة الليبي أن لدى المراجعين فهم جيد لبيئة القطاع العام التي يعمل فيها الديوان وفهم جيد للعمل المطلوب منهم القيام به				

شكراً جزيلاً على حسن تعاونكم