

الفصل السادس

الخلاصة والنتائج والتوصيات

6,1 تمهيد:

التدقيق الداخلي عنصر مهم في بيئة الرقابة الداخلية لكلا القطاعين العام والخاص، ويستمد هذا البحث أهميته من سعيه للتحقق من أن أجهزة التدقيق الداخلي تبني وتطبق معايير وأدلة تدقيق داخلية متعارف عليها ومعتمدة ومحدثة، تساعد في تنفيذ نشاطاتها بفاعلية، مما يمكن الجهات الحكومية من تحسين أدائها وتحقيق أهدافها والوصول إلى تقييم صحيح لمدى الالتزام الفعلي للأداء المالي والإداري في أنشطة الدائرة، كما تنبع أهمية البحث من أنه يمثل دراسة مقارنة للالتزام بتطبيق هذه المعايير وكفاءة المدققين الداخليين في الدوائر الحكومية. ومن المتوقع أن تساعد نتائج هذا البحث وتوصياته إدارات الجهات الحكومية في تطوير وحدات التدقيق الداخلي وزيادة فاعليتها وتحسين أدائها بما يكفل استغلالاً أفضل لمواردها. ويأتي البحث لتسليط الضوء على أهميته لإمارة دبي، فإن إمارة دبي قد واجهت تحديات نقص السيولة المالية بسبب انخفاض تحصيل الإيرادات، والحاجة إلى برامج ترشيد النفقات.

مشكلة البحث هي الحاجة إلى تقييم مقدار التطور الحاصل في وظيفة التدقيق الداخلي في القطاع العام في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، استناداً إلى التطورات في هذا المجال، سواء من الناحية الأكاديمية والمهنية على المستوى العالمي ومن حيث اتباع معايير واضحة في مجال التدقيق الداخلي، ووجود أهداف ورؤية محددة للتدقيق في الأداء المالي والإداري لهذه الإدارات الحكومية ومدى قيام وحدات التدقيق الداخلي بالمهام الموكلة إليها للسيطرة على الأداء المالي والإداري، مما يثير لنا أسئلة مهمة تتعلق بالمهنة ودورها في المجتمع.

لذا يهدف هذا البحث أساساً إلى التعرف على العوامل المؤثرة في مدى فاعلية وحدات التدقيق الداخلي في الجهات الحكومية في إمارة دبي، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية: 1- التحقق من مدى فاعلية عمل وحدات التدقيق الداخلي في جهات حكومة دبي 2- التعرف على مدى التزام وحدات التدقيق الداخلي في جهات حكومة دبي بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي في عملها 3- التحقق من مدى تأثير العوامل المتعلقة بالمدققين الداخليين على فاعلية التدقيق الداخلي في جهات حكومة دبي 4- اختبار مدى تأثير العوامل المتعلقة بالجهة الحكومية (دعم الإدارة العليا والثقافة التنظيمية) على فاعلية

التدقيق الداخلي في جهات حكومة دبي 5- اختبار مدى تأثير العوامل المتعلقة بالمدققين الداخليين العاملين في وحدات التدقيق على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال إلتزام الجهة الحكومية بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية. 6- اختبار مدى تأثير العوامل المتعلقة بالجهة الحكومية على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال الإلتزام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية.

تم استخدام المنهج الوصفي في هذا البحث واعتماد الأسلوب المختلط الكمي والنوعي، من خلال جانب نظري لجميع البيانات الثانوية وآخر تطبيقي لجمع البيانات الأولية بواسطة استبانة البحث التي صممت خصيصا لهذا الغرض وتم تحكيمها واختبار صدقها وثباتها، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من 500 فرد من المدققين الداخليين العاملين في أجهزة التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي، تم الحصول على آرائهم، بالإضافة إلى إجراء مقابلة مع عدد 7 من مديري وحدات التدقيق الداخلي بأسلوب المقابلة المباشرة، ولتوضيح المطلب تم تصميم نموذج للبحث في صورة رسم بياني لتنفيذ خطة البحث وصولا إلى تحقيق هدفه الرئيسي في معرفة العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي، وتم تطوير وصياغة 5 فرضيات في البحث وكلها تقيس الأثر لعدد 3 متغيرات مستقلة (الصفات الشخصية، دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية) ومتغير 1 وسيط (الإلتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية) على المتغير التابع (فاعلية التدقيق الداخلي)، وتم استخدام الأدوات والمقاييس الملائمة لمعالجة البيانات الإحصائية وأهمها الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط والتحليل النسبي وتحليل التباين الأحادي، واستخدام برنامج AMOS للتحليل الإحصائي.

6,2 النتائج

توصل البحث إلى عدة نتائج تتمثل في الآتي:

1. أكدت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي للصفات الشخصية للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي، بمعنى أنه كلما زاد الاهتمام بالصفات والقيم الشخصية للمدققين الداخليين أدى ذلك إلى ارتفاع فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي، وهذه النتيجة تتفق مع ما تم إثباته في النظريات العلمية بشأن النظرية المؤسسية ونظرية الوكالة، ومتفقة مع نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، ونتائج تحليل أسئلة المقابلات المباشرة مع عدد من مديري وحدات التدقيق الداخلي في حكومة دبي.

2. أظهرت نتائج البحث أن زيادة دعم الإدارة العليا للمدققين الداخليين له دور ضعيف في فاعلية التدقيق الداخلي في الجهات الحكومية في إمارة دبي، بمعنى أن العلاقة بين المتغير المستقل (دعم الإدارة العليا) والمتغير التابع (فاعلية التدقيق الداخلي) علاقة مباشرة ضعيفة وليست له دلالة إحصائية، وهذه النتيجة معاكسة لما تم بيانه في الإطار النظري بشأن وظائف الإدارة العليا ودورها في دعم وحدة التدقيق الداخلي، ومختلفة عن نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال التي بينت أهمية عامل دعم الإدارة العليا لوحدة التدقيق الداخلي والمدققين الداخليين وأثره في فاعلية التدقيق الداخلي، ويعزى سبب ذلك إلى النتائج التي توصل إليها البحث من نتائج أسئلة المقابلات الشخصية مع مديري وحدات التدقيق الداخلي الذين ذكروا وجود تحديات أمام وحدات التدقيق الداخلي الحكومي أهمها مخاطر تهدد استقلالية المدقق الداخلي، ونقص الكفاءات ومحدودية الخبرات اللازمة، وجود نقص في الوعي بأهمية عمل وأهداف التدقيق الداخلي، الدوران الوظيفي للكفاءات من المدققين الداخليين، نقص الموارد المادية، عدم كفاية برامج تأهيل وتدريب المدققين الداخليين، عدم الأخذ بنتائج تقارير التدقيق الداخلي من قبل الإدارة العليا.

3. دلت نتائج البحث على أن الثقافة التنظيمية في بيئة العمل لها دور ضعيف جدا في فاعلية التدقيق الداخلي في الجهات الحكومية من وجهة نظر المبحوثين، بمعنى أن العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (فاعلية التدقيق الداخلي) علاقة مباشرة ضعيفة وليست لها دلالة إحصائية، وهي نتيجة لا تتسق مع ما أوضحته الأدبيات في الإطار النظري بشأن أهمية بيئة العمل وبناء ثقافة تنظيمية صحيحة وسليمة تدعم جهود وحدة التدقيق الداخلي، كما أن الدراسات السابقة بينت أن عامل الثقافة التنظيمية له أثره في فاعلية التدقيق الداخلي، وتوصلت الدراسات السابقة إلى نتائج بشأن العوامل التي تركز عليها الثقافة التنظيمية للمؤسسات الناجحة، ويستخلص من النتائج الوصفية لأثر متغير الثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي، وتفسير أسباب ضعف التأثير المباشر على فاعلية التدقيق الداخلي، بأن جهة العمل لا تطبق ممارسات الإدارة السليمة وضمان المساءلة الفعالة، ولا توجد بيئة عمل محفزة للرقابة وإدارة المخاطر في جهة العمل، وهذا ما أكده عدد من مديري وحدات التدقيق الداخلي في حكومة دبي حيث تواجههم تحديات وجود نقص في الوعي بأهمية عمل وأهداف التدقيق الداخلي وعدم تعاون الوحدات التنظيمية مع المدققين الداخليين.

4. بينت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي للصفات الشخصية للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال علاقة التوسط بالالتزام بمعايير التدقيق الداخلي، وهذا يتسق مع الأهمية الكبرى للمعايير الدولية عند تطبيقها بصورته الصحيحة والالتزام بها، وتتفق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، ومتفقة مع آراء مديري وحدات التدقيق الداخلي من أن تطبيق المعايير الدولية

لممارسة التدقيق الداخلي تؤدي إلى المحافظة على أهم مرتكزات التدقيق لدى المدققين الداخليين مثل الحيادية والموضوعية والاستقلالية، ويستخلص من النتائج الوصفية لأثر متغير الصفات الشخصية للمدقق الداخلي، أنه يمكن تفسير نتائج التأثير الإيجابي عند توسط متغير الالتزام بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي، وأن هذا التأثير ازداد بعلاقة التوسط، مما يعزز الدور الإيجابي للمعايير الدولية في اهتمام الجهات الحكومية في إمارة دبي على اتباع وتطبيق المتطلبات المعيارية في معايير الصفات المطلوبة للمدققين الداخليين.

5. أوضحت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي لدعم الإدارة العليا على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال علاقة التوسط بالالتزام بمعايير التدقيق الداخلي، وهي تؤكد الدور الكبير للالتزام الجهات الحكومية بتطبيق المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي. ونتيجة الفرضية متفقة كذلك مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، ومتسقة مع آراء مديري وحدات التدقيق الداخلي بشأن تطبيق المعايير الدولية لممارسة التدقيق الداخلي من حيث أنها تؤدي إلى حوكمة عملية التدقيق الداخلي ذاتها وتؤدي إلى فاعلية التدقيق الداخلي، وحسن استغلال الوقت، والطريق نحو تميز التدقيق الداخلي، وتطبيقها يوضح دور المدقق الداخلي في تطوير المنظمة، ويستخلص من النتائج الوصفية لأثر متغير دعم الإدارة العليا على فاعلية التدقيق الداخلي، ما يفسر أسباب تحسّن التأثير غير المباشر من خلال علاقة التوسط لتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي، بأن الجهات الحكومية في إمارة دبي وتلبية لمتطلبات المعايير الدولية تسعى إلى تعزيز استقلالية المدقق الداخلي من خلال إنشاء وحدات تنظيمية للتدقيق الداخلي.

6. أظهرت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال علاقة التوسط بالالتزام بمعايير التدقيق الداخلي، وهي نتيجة متوقعة كأثر لتطبيق الجهات الحكومية للمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي والضوابط المحددة. وهي أيضا نتيجة متوافقة مع ما ماتوصلت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال، وما أكدته مديروا وحدات التدقيق الداخلي من أن أهمية تطبيق المعايير الدولية لممارسة التدقيق الداخلي في أنها تعطي المكانة الصحيحة لوحدة التدقيق الداخلي وتعزف بقية القطاعات بنشاط التدقيق الداخلي، مما يقلل من المخاطر المحيطة بالجهات الحكومية، ويستخلص من النتائج الوصفية لتأثير متغير الثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي، ما يفسر أسباب تحسّن التأثير غير المباشر من خلال علاقة التوسط لتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي، بأن الجهات الحكومية في إمارة دبي وتلبية لمتطلبات المعايير الدولية تسعى إلى تطبيق ممارسات الإدارة السليمة وضمان المساءلة الفعالة، وأنها تسعى إلى إيجاد بيئة عمل محفزة للرقابة وإدارة المخاطر في جهة العمل.

7. أظهرت نتائج البحث وجود درجة توافق جيدة لممارسات التدقيق الداخلي في الجهات الحكومية في إمارة دبي مع المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين.

6,3 اسهامات الدراسة

استخدمت هذه الدراسة النظريات العلمية المرتبطة في مجال البحث وأهمها النظرية المؤسسية، ونظرية الوكالة، وتوغلت في الجانب النظري المتعلق بموضوع البحث ألا وهو التدقيق المحاسبي، وبينت الروابط بينها، واطلعت على العديد من الدراسات السابقة ونتائجها وربطتها بنتائج البحث المائل، وتوسعت الدراسة المائلة في بحث مدى تطبيق المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي المتعارف عليها عالمياً باعتبارها أحدث ما توصلت إليه مجامع التخصص المحاسبي. ووصفت الوضع الراهن لممارسات التدقيق الداخلي في حكومة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة والتي لم يوجد لها دراسة بهذا التفصيل في حدود ما تم الاطلاع عليه والبحث عنه، وبالتالي يساهم هذا البحث في مجال التدقيق الداخلي ويؤكد على صحة تطبيق النظرية المؤسسية ونظرية الوكالة في بيان أهمية وجود نشاط للتدقيق الداخلي يحمي مصالح الأطراف ذات العلاقة. وتميزت هذه الدراسة بالمزج بين طرق جمع البيانات بين استبانة والمقابلة الشخصية وهو ما يسمى بطريقة التثليث Data Triangulation Method وفيها تم استخدام الأساليب الكمية والنوعية للإجابة على نفس السؤال البحثي، بهدف التأكد من صحة النتائج ورفع مستوى الثقة بها، وللتقليل من التحيز Bias الذي قد تسببه طريقة جمع البيانات. كما وتميزت الدراسة المائلة في أنها ركزت على قياس مدى فاعلية نشاط التدقيق الداخلي، والذي لم يتضح التركيز عليه في الدراسات السابقة، وهذا هو إحدى أهم نقاط القوة والإسهام لهذا البحث، حيث أنه لم يكنف بقياس العوامل المؤثرة، بل ركز على الأثر المرجو من نشاط التدقيق الداخلي ألا وهو الفاعلية. وأتت هذه الدراسة لاستكمال ما توصل إليه الباحثون السابقون وأوصوا بالقيام به مثل الحث على تطبيق أساليب وأدوات محاسبية ورقابية حديثة تساعد على تخفيض النفقات ورفع الكفاءة والفاعلية، واقترح دراسة مستقبلية عن العوامل المؤثرة على فاعلية التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية، مع ضرورة أن تولي الحكومة أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الاهتمام اللازم وذلك من خلال التركيز على المقومات الإدارية والمالية الأساسية المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية، اجراء المزيد من الدراسات لحالات مختلفة من المؤسسات الحكومية ولقطاعات وأنشطة مختلفة لاستكشاف أوجه القوة والضعف في ممارسات التدقيق الداخلي، إزالة اللبس القائم بين مصطلح الرقابة الداخلية ومصطلح التدقيق الداخلي في القوانين، دعم دوائر التدقيق الداخلي في تبني منهجية موحدة

والالتزام بالمعايير الدولية للارتقاء بمستوى مهنة التدقيق الداخلي. المساهمة في انشاء دوائر تدقيق داخلي فعالة وفقا للمعايير الدولية للتدقيق والداخلي وضمان الأطر التنظيمية والوظيفية اللازمة لها، توصية بدراسة مستقبلية لبيان العلاقة بين التدقيق الداخلي والرقابة الداخلية ودورهم في خلق قيمة مضافة وتحسين الأداء في القطاع الحكومي، إجراء المزيد من البحوث في تحديد العوامل الأخرى التي تؤثر على فاعلية التدقيق الداخلي يمكن أن تسهم في الحد من الفجوة في الأدبيات، المساعدة في تعميق فهم ممارسات التدقيق الداخلي وتحديد ما إذا كان ينظر إلى التدقيق الداخلي على أنها قيمة مضافة للمنظمات، توسيع نطاق التدقيق الداخلي ليشمل قياس الكفاءة والفاعلية وتقييم الأداء الذي بدوره سيعمل على تخفيض المخاطر إلى أدنى مستوى له، يجب الاهتمام بالتدقيق الداخلي من قبل المدققين الخارجيين في جميع المؤسسات لخفض المخاطر وزيادة مصداقية تقاريرهم واقتراح إجراء دراسة مستقبلية حول دور تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الكشف عن أوجه القصور في الاداء المهني في ضوء الازمة العالمية.

6،4 التوصيات

بناء على النتائج التي توصل إليها البحث من خلال الإطار النظري ونتائج الدراسة التطبيقية، فيوصي البحث بما يلي:

6،4،1 توصيات إلى الجهات الحكومية:

1. أن تحرص الجهات الحكومية في مرحلة توظيف الموارد البشرية للعمل في وحدات التدقيق الداخلي على اختيار المؤهلين علمياً وأكاديمياً وتشجيعهم على تحصيل الشهادات المهنية مثل شهادة المدقق الداخلي المعتمد CIA والحاسب القانوني المعتمد CPA وأي شهادات أخرى معتمدة علمياً في مجال التدقيق.
2. تكثيف الدورات التخصصية وورش العمل المهنية للمدققين الداخليين لرفع كفاءتهم والاستمرار في تحديث معارفهم حول المعايير الدولية.
3. على الجهات الحكومية التشديد على توافر صفات شخصية هامة لدى مدققي الحسابات الداخليين ومنها الصدق والأمانة والنزاهة والحيادية والموضوعية واحترام الآخرين.
4. ينبغي على الإدارات العليا مساندة المدققين الداخليين من خلال منح الرواتب والحوافز المناسبة المشجعة لهم لمنع التسرب الوظيفي من هذه المهنة.

5. أن تولي الإدارات العليا الاهتمام اللازم بتقارير المدققين الداخليين وأن تعمل على مناقشتها وتطبيقها لصالح تطوير وتحسين العمليات وتحقيق الأهداف.
6. أن تدعم الإدارات العليا وحدات التدقيق الداخلي من خلال منحها المزيد من الاستقلالية الإدارية، والقوة لمواجهة الضغوط الواقعة عليها من الوحدات التنظيمية الأخرى، حتى يكون نشاط التدقيق الداخلي فاعلا في تحقيق الغرض من وجوده.
7. على الجهات الحكومية نشر ثقافة التدقيق الداخلي ليشمل كافة الوحدات التنظيمية، وأن تدعوها للتعاون مع المدققين الداخليين بما يعود على مصلحة تحقيق أهداف المنظمة.
8. الجهات الحكومية مدعوة إلى النظر في أهمية نشاط التدقيق الداخلي من حيث العائد على أهداف المنظمة ككل ودور التدقيق الداخلي في كشف المخاطر والتصدي لها وحماية أصول المنظمة ومنع حالات الغش والتلاعب والحد من الفساد المالي والإداري.
9. على الإدارات العليا الاستفادة من وحدات التدقيق الداخلي وتقاريرها في دعم اتخاذ القرار بما يخدم أهداف ومصالح الجهة الحكومية.
10. تمدد وتنوع العمليات في الجهات الحكومية ينبغي أن يقابله دعم لوحدة التدقيق الداخلي بالموارد المادية والبشرية اللازمة لمواكبة التطورات.
11. ضرورة قيام وحدات التدقيق الداخلي في الجهات الحكومية وعلى رأسها جهاز الرقابة الحكومية بزيادة درجة التزامها بتطبيق المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي والاستفادة من الأبحاث المتعلقة بتطبيق المعايير للقطاع العام الخدمي غير الربحي.
12. على الإدارات العليا المسارعة إلى التطبيق الكامل للمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي وألا تكتفي بالتطبيق الجزئي للمعايير، حيث أن منظومة المعايير وحدة متكاملة.

6،4،2 توصيات إلى المشرعين:

1. على الجهات التشريعية في الحكومة الاتحادية والحكومات الحلية، أن تتخذ من المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي أساسا وقاعدة لتحسين وتطوير بيئة التشريعات والقوانين المنظمة لأنشطة التدقيق الداخلي.

2. سنّ تشريعات وقوانين تحمي المدققين الداخليين من ضغوط الإدارات العليا في الجهات التي يعملون بها.

3. إيجاد منظومة عمل تعطي المدققين الداخليين مزيدا من الاستقلالية عن جهات عملهم، حتى يقوموا بممارسة أدوارهم بكل حيادية وثقة مما ينعكس على قوة تقارير التدقيق الداخلي المهمة لمواجهة حالات الغش واستغلال المال العام لمصالح شخصية.

3،4،6 توصيات إلى الجمعيات المهنية:

1. أن تقوم الجمعيات المهنية مثل جمعية المدققين الداخليين، بالتواصل مع الجهات الحكومية في الدولة، لدعم المدققين الداخليين، وأن تستحدث جائزة سنوية لتكريم أفضل الجهات دعما لوحدة التدقيق الداخلي، استرشادا بالنتائج التي توصل إليها البحث المائل في مجال دعم الإدارة العليا ومظاهره.

2. تنسيق جهود الجمعيات المهنية مثل جمعية المحاسبين ومدققي الحسابات مع جمعية المدققين الداخليين لتوحيد مجالات التعاون بين نشاط التدقيق الخارجي ونشاط التدقيق الداخلي، حيث إن عمل المدقق الداخلي والمدقق الخارجي مكمل لبعضهما البعض، ويجدر بهما التنسيق فيما بينهما منعا للازدواج وتلافيا للمجهود والتكلفة وتحقيقا لأقصى منفعة.

4،4،6 توصيات إلى الأكاديميين والباحثين:

1. إجراء المزيد من البحوث العلمية حول الأنشطة المتشابهة لكل من التدقيق الداخلي المحاسبي، والتدقيق الإداري، وتدقيق الجودة، والتدقيق البيئي، وتدقيق الصحة والسلامة المهنية، حيث أنها تتشارك في بعض الممارسات وأدوات التطبيق، حتى يصل الباحثون إلى تقليل ازدواجية الأنشطة في الجهات الحكومية.

2. القيام بدراسات معمّقة حول الأساليب المبتكرة لدى الجهات الحكومية لمنع الغش والحد من سوء استخدام المال العام.

3. البحث حول دور وحدات التدقيق الداخلي في مرحلة وضع الخطط الاستراتيجية للجهات الحكومية، وهل يتم وضع البرامج والأنشطة بكفاءة لتحقيق نتائج فاعلة، للحدّ من هدر الأموال العامة.

4. نظرا لتطبيق القوانين الوضعية والمدنية في مجالات المحاسبة والتدقيق، فلم يتسن للبحث أن يغطي عوامل التدين لدى المدققين الداخليين ضمن الصفات الشخصية، لذا يجدر الإيضاء بإضافة العوامل الدينية في الأبحاث القادمة حيث أن الوازع الديني يمثل أمرا مهما لدى الأفراد الذين يتبعون أمر الدين من باب تحريم جميع الأعمال التي يكون فيها اختلاس ورشوة وبالتالي تزداد جودة التدقيق من خلال تفويت الفرصة على الفاسدين والمسؤولين الذين قد تسوّّل لهم أنفسهم القيام بأعمال مشبوهة تلبية لمصالحهم الشخصية على حساب المصلحة العامة.

5،6 محددات النتائج

تأطرت الدراسة ضمن حدود متعددة، منها حدود مكانية حيث اشتمل مجتمع الدراسة على المدققين الداخليين العاملين في حكومة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، ولم يتيسّر للباحث توسيع نطاق البحث لكافة الحكومات المحلية والحكومة الاتحادية في دولة الإمارات حيث يوجد اختلاف في القوانين والتشريعات بينها فيما يخصّ نشاط التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي.

وحدود زمانية: فقد تناول الدراسة الحالية الفترة الزمنية الكافية لجمع البيانات وتحليلها والاجابة على أسئلة الدراسة ومن ثم كتابة البحث في الفترة الزمنية ما بين (2017-2020)، حيث يرى الباحث أهمية تسليط الضوء على أقرب فترة ممكنة حتى تعكس الدراسة الواقع الحالي والوضع الحاصل في نشاط التدقيق الداخلي، مما يعطي قوة أكبر للنتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات.

وحدود موضوعية لتركيزها على التدقيق الداخلي، من خلال معايير الخصائص ومعايير الأداء، ومرجعها المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي، حيث أنّها تمثل المعيار والمستوى العالمي المطلوب لممارسة نشاط التدقيق الداخلي كما توصلت إليه الجامعات العلمية والمهنية من خلال الأبحاث والدراسات السابقة. ويضاف إلى الحدود الموضوعية عدم قدرة البحث على توسيع دائرة البحث لتغطي عامل التدين لدى المدققين الداخليين، لبحثه كبعد من أبعاد العوامل المؤثرة على فاعلية التدقيق الداخلي في دولة الإمارات، حيث أن أساس مجتمع البحث هو القطاع الحكومي الذي يتبنى قوانين وتشريعات مدنية، ويمكن التوصية لإجراء أبحاث مستقبلية لتغطية هذا المجال الشرعي.

وحدود بشرية فلقد استهدفت الدراسة الحالية المدققين الداخليين العاملين في وحدات التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي لإمارة دبي والمتواجدين ضمن حدود الدراسة المكانية، حيث أن الباحث استطاع من خلال عمله في القطاع الحكومي في إمارة دبي من تكوين علاقات وروابط ساعدته في الحصول على تعاون العديد من الجهات الحكومية لجمع البيانات الأولية سواء بواسطة استبانات البحث أو بالمقابلة المباشرة مع مديري وحدات التدقيق الداخلي.