

العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في
إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة

حسين خليل الشمسي

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي بدولة
الإمارات العربية المتحدة

حسين خليل الشمسي

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في الاقتصاد والمعاملات

كلية الاقتصاد والمعاملات
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

يناير 2022

الإقرار

إني أقر وأعترف بأن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما الاقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في متن الرسالة، وقائمة المصادر والمراجع.



التوقيع:

التاريخ: 2022/01/12

الاسم: حسين خليل الشمسي

الرقم الجامعي: 4160311

العنوان: العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة

التعريف بالباحث

حسين الشمسي، مواطن من دولة الإمارات العربية المتحدة، ولد في 5 ديسمبر 1970، في إمارة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة. وهو حاصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة من جامعة الإمارات العربية المتحدة في عام 1992، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الكندية في دبي في عام 2012. وشغل منصب مدير الجودة المالية في القيادة العامة لشرطة دبي، وحالياً خبير حسابات وضرائب في وزارة العدل الإماراتية. وحضر وشارك في العديد من الدورات التدريبية المتخصصة والدورات في المحاسبة والشؤون المالية والإدارية والإحصاء والتحكيم التجاري. وحضر العديد من الندوات والمؤتمرات المتخصصة في مجال المالية والضريبة والحوكمة والجودة والتحكيم التجاري.

الشكر والتقدير

أتوجه بالامتنان إلى الله سبحانه وتعالى، لإتاحة هذه الفرصة لي لاستكمال دراستي العليا والقيام بالبحث لنيل شهادة الدكتوراه بعنوان " العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة مختلطة".

وقبل كل شيء أود أن أعرب عن خالص امتناني للمشرف على بحثي الأستاذ المشارك الدكتور عبداللله محمد عايض، للدعم المستمر لدراستي للدكتوراه والبحوث ذات الصلة لصبره وتشجيعه ومعرفته الواسعة. والذي ساعدني بتوجيهاته في كل الأوقات للتعلم في البحث وتحري الدقة في الكتابة. إنه خير معين ومستشار لإجراء البحوث العلمية الدقيقة.

وكما أود أن أشكر المشرف المساعد الأستاذة المشاركة الدكتورة فواده بنت جوهرى، على تعليقاتها وتوجيهاتها السديدة، والتي حثتني على توسيع بحثي من وجهات نظر مختلفة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى سعادة الدكتور داتو موسى أحمد - الرئيس السابق للجامعة، والذي رحب بي في جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، عندما شرفني بلقائه في مكتبه، وشجعني على استكمال دراستي العليا، وأن أكون في طليعة الطلاب الإماراتيين الذين يدرسون في هذه الجامعة العريقة.

أخيرا أود أن أشكر عائلتي: الوالدين وزوجتي وأبنائي وإخوتي وأخواتي وأصدقائي للدعم المعنوي الذي قدموه لي في مواصلي متطلبات البحث العلمي والتشجيع على مواصلة الجهد لإنجاز مشروعي، ولم يألوا جهدا في الدعاء لي بالتوفيق.

ABSTRAK

Audit dalaman sudah menjadi salah satu cara organisasi yang paling penting untuk mengawal tugas dan mencapai matlamat mereka bagi mendapatkan perhatian antarabangsa dengan menetapkan piawaian antarabangsa. Objektif utama kajian adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan pengauditan dalaman dalam sektor kerajaan di Emiriyah Dubai, Emiriyah Arab Bersatu dengan mengukur tahap pematuhan amalan audit dalaman dengan Piawaian Antarabangsa untuk Amalan Profesional Pengauditan Dalaman yang dikeluarkan oleh Institut Juruaudit Dalaman (IIA) pada 2017. Populasi kajian terdiri daripada juruaudit yang bertugas di Unit Audit Dalaman di Emiriyah Dubai yang terdiri daripada 46 jabatan, agensi, institusi dan pusat kerajaan. Untuk mencapai objektif kajian dan menguji hipotesisnya, kajian ini bergantung kepada pendekatan analisis deskriptif, kaedah kuantitatif yang menggunakan soal selidik yang direka khusus sebagai alat utama untuk mengumpul data dan maklumat primer, dan kaedah kualitatif dengan menjalankan temu bual peribadi dengan sebilangan pengurus unit audit dalaman dan bertanyakan soalan kepada mereka dan kemudian menganalisis jawapan yang diberikan. Antara penemuan kajian yang paling penting: kehadiran kesan signifikan secara statistik terhadap kualiti peribadi juruaudit dalaman terhadap keberkesanan pengauditan dalaman dalam sektor kerajaan di Emiriyah Dubai (kesan langsung). Walaupun sokongan pengurusan kanan dan budaya organisasi tidak mempunyai kepentingan statistik, kesannya terhadap keberkesanan pengauditan dalaman dalam sektor kerajaan di Emiriyah Dubai adalah lemah sebagai kesan langsung. Walau bagaimanapun, terdapat kesan positif antara ciri peribadi juruaudit dalaman dan sokongan pengurusan kanan dengan budaya organisasi terhadap keberkesanan pengauditan dalaman melalui hubungan pengantaraan dengan pematuhan piawaian audit dalaman (hubungan pengantaraan). Ini bermakna apabila pematuhan piawaian pengauditan dalaman antarabangsa menjadi pengantara, kesan kualiti dan nilai peribadi juruaudit dalaman, serta sokongan pengurusan kanan dan budaya organisasi, meningkatkan keberkesanan audit dalaman. Temu bual peribadi menunjukkan kepentingan kualiti peribadi juruaudit dalaman terhadap keberkesanan audit dalaman. Antara yang paling penting ialah kejujuran, integriti, kesaksamaan, objektiviti, ketepatan, kelayakan akademik dan sijil profesional. Sokongan pihak pengurusan kanan meningkatkan kebebasan juruaudit dalaman. Ini penting untuk melaksanakan saranan laporan audit dan keberkesanan budaya organisasi dengan menerapkan ketelusan, akauntabiliti, dan pengasingan tugas dan kuasa. Sektor kerajaan didapati menggunakan piawaian antarabangsa secara munasabah. Kajian itu menyumbang bagi mengesahkan bahawa lebih banyak perhatian diberikan kepada kualiti peribadi dan nilai juruaudit dalaman, maka lebih tinggi keberkesanan pengauditan dalaman. Seterusnya, terdapat risiko yang menggugat kebebasan juruaudit dalaman dari aspek kekurangan kecekapan dan kepakaran terhad. Walau bagaimanapun, terdapat peranan positif bagi piawaian antarabangsa dalam memotivasikan agensi kerajaan di Emiriyah Dubai agar mengikuti dan menggunakan keperluan normatif dalam piawaian untuk kualiti yang diperlukan oleh juruaudit dalaman.

الملخص

التدقيق الداخلي أصبح أحد أهم وسائل رقابة المنظمات على مهامها وتحقيق أغراضها، وحاز اهتماما دوليا من خلال وضع معايير دولية للتدقيق الداخلي. يهدف البحث أساسا للتعرف على العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، من خلال قياس درجة توافق ممارسات التدقيق الداخلي فيها مع المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين (IIA) عام 2017. يتكوّن مجتمع الدراسة من المدققين العاملين في وحدات التدقيق الداخلي في حكومة دبي والمكونة من 46 دائرة وهيئة ومؤسسة ومركز حكومي. ولتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الأسلوب الكمي باستخدام استبانة صممت خصيصا كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات الأولية، والأسلوب النوعي من خلال إجراء مقابلات شخصية مع عدد من مديري وحدات التدقيق الداخلي وطرح الأسئلة عليهم ومن ثم تحليل الإجابات. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الشخصية للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي (تأثير مباشر). بينما دعم الإدارة العليا والثقافة التنظيمية ليس لهما دلالة إحصائية، وأثرهما في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في دبي ضعيف كأثر مباشر. ولكن تبين وجود تأثير إيجابي بين الصفات الشخصية للمدقق الداخلي وبين دعم الإدارة العليا مع الثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي، من خلال علاقة التوسط بالالتزام بمعايير التدقيق الداخلي (علاقة التوسط). وهذا يعني أنه عند توسط الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية فإن تأثير الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي وكذلك دعم الإدارة العليا والثقافة التنظيمية يزيد من فاعلية التدقيق الداخلي. وبيّنت المقابلات الشخصية أهمية الصفات الشخصية للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي وأهمها الأمانة والنزاهة والحيادية والموضوعية والدقة والتأهيل العلمي الأكاديمي والشهادات المهنية، وأن دعم الإدارة العليا يعزز استقلالية المدقق الداخلي ومهم لتطبيق توصيات تقارير التدقيق، وأكدت فاعلية الثقافة التنظيمية من خلال تطبيق الشفافية ومحاسبة المسؤولية وفصل المهام والسلطات. ووجد أن القطاعات الحكومية تطبق المعايير الدولية بشكل معقول. وأسهمت الدراسة في تأكيد أنه كلما زاد الاهتمام بالصفات والقيم الشخصية للمدققين الداخليين أدى ذلك إلى ارتفاع فاعلية التدقيق الداخلي، ولكن توجد مخاطر تهدد استقلالية المدقق الداخلي مثل: نقص الكفاءات ومحدودية الخبرات اللازمة. ولكن يوجد دور إيجابي للمعايير الدولية في تحفيز الجهات الحكومية في إمارة دبي على اتباع وتطبيق المتطلبات المعيارية في معايير الصفات المطلوبة للمدققين الداخليين.

ABSTRACT

Internal audit has become one of the most important instruments that helps organizations control their functions and achieve their goals, and it has gained international attention by setting international standards for internal auditing. The research paper aims mainly to identify the factors affecting the efficiency of internal audit in the government sector in the Emirate of Dubai, the United Arab Emirates, through measuring the degree of compatibility of its internal audit practices with the International Standards for the Professional Practice of Internal audit issued by the Institute of Internal Auditors (IIA) in 2017. The research population consisted of auditors working in the internal audit units in the Government of Dubai, which consist of 46 departments, authorities, institutions, and government centers. To achieve the objectives of the research and examine its hypotheses, the research adopted the descriptive analytical approach, and the quantitative method using a questionnaire specifically designed as the main tool for collecting primary data and information, besides the qualitative method by conducting interviews with a number of managers of internal audit units and asking them questions and then analyzing the answers. Among the most important findings of the research: There is a statistically significant effect of the personal qualities of the internal auditor on the efficiency of internal audit in the government sector in the Emirate of Dubai (Direct effect), while the support for top-level management and organizational culture has no statistical significance, and their impact on the efficiency of internal audit in the government sector in Dubai is weak as a direct effect. However, it was found that there is a positive effect between the personal characteristics of the internal auditor and the support of top-level management with organizational culture, on the effectiveness of internal auditing, through the mediation relationship with compliance with internal audit standards. Thus, when the mediation complied with the international audit standards, the impact of the personal qualities, and values of the internal auditor as well as the support of top-level management and organizational culture increases the efficiency of internal audit. Furthermore, the interviews indicated the impact of the internal auditor's personal qualities on the efficiency of internal audit, the most important of such qualities include honesty, integrity, impartiality, objectivity, accuracy, academic qualification, and professional certificates. In addition, the support of top-level management enhances the independence of the internal auditor and is important for implementing the recommendations of audit reports. As well as the efficiency of the organizational culture by applying transparency, accountability, and the separation of tasks and powers. Moreover, it was found that government sectors apply international standards reasonably. The study contributed to confirming that the more attention paid to the personal qualities and values of internal auditors, the higher the efficiency of internal auditing. On the other hand, there are risks threatening the independence of the internal auditor, such as: lack of competencies and limited expertise. However, there is a positive role for international standards in motivating government organizations in the Emirate of Dubai to follow and implement of normative requirements in the standards of the qualities required for internal auditors.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	التعريف بالباحث
د	الشكر والتقدير
هـ	ABSTRAK
و	الملخص
ز	ABSTRACT
ح	قائمة المحتويات
ف	قائمة الجداول
ر	قائمة الرسوم البيانية
ت	قائمة الملاحق
ث	قائمة الاختصارات
1	1،0 الفصل الأول : المقدمة
1	1،1 التمهيد
3	1،2 مشكلة البحث
14	1،3 أسئلة البحث
14	1،4 أهداف البحث
15	1،5 أهمية البحث
18	1،6 مجال وحدود البحث
18	1،7 منهج البحث وخطواته وأدواته

19	1،8 تعريف المصطلحات الأساسية
21	1،9 هيكلية البحث
23	الفصل الثاني: الإطار النظري
23	2،1 التمهيد
24	2،2 أسلوب الباحث في عرض الإطار النظري
26	2،3 المبحث الأول: النظرية المؤسسية Institutional Theory
26	2،3،1 أصل النظرية المؤسسية وتعريف المؤسسة
27	2،3،2 مبررات استخدام النظرية المؤسسية
27	2،3،3 تصنيفات المؤسسة
28	2،3،4 نظرية مؤسسية جديدة
30	2،3،5 آلية إضفاء الطابع المؤسسي
31	2،3،6 مفهوم الملكية والفصل الإداري
32	2،3،7 النظرية المؤسسية والرقابة
34	2،4 المبحث الثاني: نظرية الوكالة Agency Theory
34	2،4،1 تمهيد
34	2،4،2 أسس نظرية الوكالة
35	2،4،3 تعريف نظرية الوكالة
36	2،4،4 مبادئ نظرية الوكالة
37	2،4،5 فرضيات نظرية الوكالة
39	2،4،6 المنظور الاقتصادي والمالي للوكالة
40	2،4،7 إشكاليات نظرية الوكالة

41	2،4،8 نظرية الوكالة والرقابة
43	2،5 المبحث الثالث: ماهية تدقيق الحسابات
43	2،5،1 تعريف تدقيق الحسابات والمصطلحات القريبة (المراجعة والرقابة)
46	2،5،2 التطور التاريخي لتدقيق الحسابات
48	2،5،3 نشأة التدقيق المحاسبي في الاسلام
50	2،5،4 أهمية وأهداف التدقيق
53	2،5،5 العلاقة بين التدقيق والمحاسبة
55	2،6 المبحث الرابع: التدقيق الداخلي
55	2،6،1 مفهوم التدقيق الداخلي ونشأته والتطور التاريخي والأهداف
58	2،6،2 أهمية وأهداف التدقيق الداخلي
65	2،6،3 العلاقة بين التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي
68	2،6،4 سلطات ومسؤوليات المدقق الداخلي
68	2،6،5 أنواع التدقيق الداخلي
70	2،6،6 ضوابط وإجراءات التدقيق الداخلي
72	2،6،7 فاعلية التدقيق الداخلي
75	2،6،8 التدقيق الداخلي الحكومي
77	2،6،9 فاعلية التدقيق الداخلي الحكومي
80	2،7 المبحث الخامس: إدارة التدقيق الداخلي
80	2،7،1 المفهوم الإداري
81	2،7،2 ميثاق التدقيق الداخلي
83	2،7،3 توظيف المدقق الداخلي

85	2,7,4 المدقق الداخلي ولجنة التدقيق
87	2,7,5 التدقيق الداخلي والرقابة الداخلية
90	2,7,6 المدقق الداخلي والمدقق الخارجي
93	2,7,7 التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر
96	2,7,8 التدقيق الداخلي والحوكمة
98	2,7,9 التدقيق الداخلي وتدقيق الجودة
99	2,7,10 اعتماد المدقق الداخلي على أعمال الآخرين
103	2,8 المبحث السادس: المعايير الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي
103	2,8,1 تمهيد
103	2,8,2 المنظمات الدولية للمعايير المحاسبية والتدقيق
105	2,8,3 معايير الخصائص (المبادئ والمسؤوليات)
109	2,8,4 معايير الأداء
115	2,9 المبحث السابع: تطوير وظائف التدقيق الداخلي
115	2,9,1 الحاجة إلى تطوير مهنة التدقيق الداخلي
116	2,9,2 العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي
116	2,9,2,1 الصفات والقيم الشخصية
122	2,9,2,2 دعم الإدارة العليا
133	2,9,2,3 الثقافة التنظيمية
141	2,9,2,4 تطبيق المعايير الدولية لممارسة التدقيق الداخلي
146	2,9,3 الأنشطة الاستشارية الأهداف والاستقلالية
151	2,9,4 الضغوط التي تواجه المدقق الداخلي

152	2،9،5 مفاهيم العمل تجاه المدققين الداخليين
154	2،9،6 شهادات الاعتماد العالمي
160	2،9،7 التدقيق الداخلي الذكي
165	2،9،8 تقارير التدقيق الداخلي
170	2،10، المبحث الثامن: الإطار التنظيمي لوظيفة التدقيق الداخلي في دولة الإمارات
170	2،10،1 نبذة عامة عن دولة الإمارات العربية المتحدة
173	2،10،2 التطور التاريخي للتدقيق في دولة الإمارات العربية المتحدة
179	2،10،3 ميثاق ومنهجية التدقيق الداخلي للحكومة الاتحادية لسنة 2019
184	2،10،4 الإطار التنظيمي والتشريعي لوظيفة التدقيق الداخلي في الحكومة المحلية في إمارة دبي
186	2،10،5 الإطار التشريعي لوظيفة التدقيق الداخلي في الحكومة المحلية في إمارة دبي
194	الفصل الثالث : الدراسات السابقة
194	3،1 التمهيد
195	3،2 أسلوب الباحث في مراجعة الدراسات السابقة
196	3،3 الدراسات السابقة التي تناولت أثر الصفات الشخصية للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي
201	3،4 الدراسات السابقة التي تناولت أثر دعم الإدارة العليا في الجهة على فاعلية التدقيق الداخلي
207	3،5 الدراسات السابقة التي تناولت أثر الثقافة التنظيمية في الجهة على فاعلية التدقيق الداخلي
218	3،6 الدراسات السابقة التي تناولت أثر الالتزام بتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي
225	3،7 ملخص استفادة البحث المائل من الدراسات السابقة
229	3،8 الفجوة الادبية

232	الفصل الرابع: منهجية البحث وتحليل البيانات
232	4،1 التمهيد
233	4،2 منهجية البحث
233	4،2،1 مناهج البحث العلمي
234	4،2،2 مجالات استخدام البحوث الوصفية التحليلية
235	4،2،3 أنماط البحوث الوصفية التحليلية
235	4،2،4 الأسلوب المختلط (الكمي والنوعي) في المنهج الوصفي
236	4،3 تصميم البحث (النموذج)
238	4،4 مجتمع البحث والعينة
239	4،4،1 مجتمع وعينة الدراسة للمرحلة الكمية (الاستبانة)
240	4،4،2 مجتمع وعينة الدراسة للمرحلة النوعية (المقابلات المستهدفة)
241	4،5 تطوير وصياغة فرضيات البحث
265	4،6 تحكيم أدوات البحث
265	4،6،1 اختبار صدق وثبات الأدوات
265	4،6،1،1 صدق الاستبانة
267	4،6،1،2 ثبات الاستبانة
267	4،7 مراجعة وترميز البيانات
267	4،8 إجراءات تحكيم أسئلة المقابلات
268	4،9 الأدوات والمقاييس المستخدمة للمعالجة الإحصائية
270	الفصل الخامس : التحليل الاحصائي واختبار فرضيات الدراسة
270	5،1 مقدمة

271	5,2 المبحث الأول: إجراءات الدراسة Study Procedures
279	5,3 المبحث الثاني
280	5,3,1: تحليل المؤشرات المتعلقة بالمجال الأول أثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي
283	5,3,2: تحليل المؤشرات المتعلقة بالمجال الثاني: أثر دعم الإدارة العليا على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
286	5,3,3: تحليل المؤشرات المتعلقة بالمجال الثالث: أثر الثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
289	5,3,4: تحليل المؤشرات المتعلقة بالمجال الرابع: أثر تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
294	5,3,5: تحليل المؤشرات المتعلقة بالمجال الخامس: قياس فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
297	5,4 إجراءات الإحصائية المتبعة في تحليل بيانات الدراسة
297	5,4,1 التحليل الأولي للبيانات قبل إجراء تحليل نمذجة المعادلات البنائية (SEM)
297	5,4,2 فحص وتنقيح البيانات
298	5,4,3 القيم المفقودة
299	5,4,4 مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع
300	5,4,5 التوزيع الاعتدالي للبيانات
302	5,4,6 خطية البيانات
303	5,4,7 التحليل باستخدام برنامج أموس AMOS
304	5,5 التحليل العاملي التوكيدي (CFA)
306	5,5,1 نتائج التحليل العاملي التوكيدي
307	5,5,2 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي

311	5,5,3 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر دعم الإدارة العليا للمدقق الداخلي
314	5,5,4 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر الثقافة التنظيمية للمدقق الداخلي
317	5,5,5 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي
321	5,5,6 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
324	5,6 نموذج القياس المتكامل للدراسة
328	5,7 النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM)
329	5,8 تحليل النمذجة البنائية لنموذج الدراسة
333	5,9 التحليل الوصفي لأسئلة المقابلات الشخصية
333	5,9,1 المجال الأول: أثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي
335	5,9,2 المجال الثاني: أثر دعم الإدارة العليا في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
339	5,9,3 المجال الثالث: أثر الثقافة التنظيمية في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
340	5,9,4 المجال الرابع: أثر الالتزام بتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
342	5,10 اختبار فرضيات الدراسة
359	5,11 نوع الوساطة
361	5,12 ملخص الفصل
362	الفصل السادس : الخلاصة والنتائج والتوصيات
362	6,1 تمهيد
363	6,2 النتائج
366	6,3 اسهامات الدراسة
367	6,4 التوصيات

370	6,5 محددات النتائج
372	المصادر والمراجع
372	أولاً: قائمة المصادر
374	ثانياً: قائمة المراجع
374	ثانياً (أ) المراجع العربية/ الكتب
379	ثانياً (ب) المراجع العربية: الرسائل والدراسات العلمية
382	ثانياً (ج) المراجع العربية: مقالات ومحاضرات في المجالات والدوريات المحكمة
384	ثانياً (د) المراجع العربية: التقارير والدوريات العلمية والمؤتمرات والمنشورات
386	ثالثاً (أ) المراجع الأجنبية: الكتب الأجنبية
387	ثالثاً (ب) المراجع الأجنبية الرسائل والدراسات العلمية الأجنبية
388	ثالثاً (ج) المراجع الأجنبية التقارير والدوريات العلمية والمؤتمرات والمنشورات الأجنبية
389	الملاحق
390	ملحق رقم (1) قائمة بأسماء (الدوائر والمؤسسات والهيئات في حكومة دبي) لمجتمع البحث
393	ملحق رقم (2) قائمة بأسماء المحكمين لاستمارة البحث وقائمة أسئلة المقابلة الشخصية
394	ملحق رقم (3) استبانة لجمع بيانات لبحث الدكتورام
399	ملحق رقم (4) استمارة أسئلة المقابلات الشخصية للعينة المستهدفة
401	ملحق رقم (5) قائمة بأسماء الأشخاص الذين تم مقابلتهم

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
6	الجدول رقم 1،1 : عناصر مؤشر مدركات الفساد
8	الجدول رقم 1،2 : ترتيب الدول وفق مؤشر مدركات الفساد 2019
66	الجدول رقم 2،1 : عناصر التفريق والتشابه بين التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي
100	الجدول رقم 2،2 : درجة اعتماد نشاط التدقيق الداخلي على الأنشطة الأخرى
135	الجدول رقم 2،3 : عناصر الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة
137	الجدول رقم 2،4 : العناصر المؤثرة على طبيعة التنظيم
141	الجدول رقم 2،5 : الحوافز المادية والحوافز المعنوية
155	الجدول رقم 2،6 : أبرز الشهادات المهنية في مجالات المحاسبة والتدقيق المالي
176	الجدول رقم 2،7 : الدوائر المختصة بالنظام المالي في الإمارات
227	الجدول رقم 3،1 : ربط أهداف البحث بنتائج الدراسات السابقة
255	الجدول رقم 4،1 : مراجع فقرات استبانة البحث
271	الجدول رقم 5،1 : عدد الاستبيان الموزعة والصالحة للتحليل
272	الجدول رقم 5،2 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير المسمى الوظيفي لأفراد العينة
273	الجدول رقم 5،3 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل لأفراد العينة
274	الجدول رقم 5،4 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير التخصص لأفراد العينة
275	الجدول رقم 5،5 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر لأفراد العينة
275	الجدول رقم 5،6 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة في العمل لأفراد العينة
276	الجدول رقم 5،7 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس لأفراد العينة
276	الجدول رقم 5،8 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير الشهادات المهنية لأفراد العينة

280	الجدول رقم 5،9 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار المعنوية لمحور أثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي
284	الجدول رقم 5،10 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار المعنوية لمحور أثر دعم الإدارة العليا للتدقيق الداخلي
286	الجدول رقم 5،11 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار المعنوية لمحور أثر الثقافة التنظيمية على التدقيق الداخلي
289	الجدول رقم 5،12 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار المعنوية لمحور أثر تطبيق المعايير الدولية على التدقيق الداخلي
295	الجدول رقم 5،13 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار المعنوية لمحور قياس فاعلية التدقيق الداخلي
299	الجدول رقم 5،14 : الاستبانات التي تم حذفها طريقة ماهالانوبيس
299	الجدول رقم 5،15 : مصفوفة ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع
301	الجدول رقم 5،16 : قيم الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة
305	الجدول رقم 5،17 : فئات المطابقة وأسماء مؤشرات وحدود مستوى قبولها
308	الجدول رقم 5،18 : الفقرات المحذوفة من متغير الصفات والقيم الشخصية
309	الجدول رقم 5،19 : مؤشرات حسن المطابقة لمقياس متغير الصفات والقيم الشخصية
310	الجدول رقم 5،20 : نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي
312	الجدول رقم 5،21 : الفقرات المحذوفة من متغير دعم الإدارة العليا
312	الجدول رقم 5،21 : مؤشرات حسن المطابقة لمتغير دعم الإدارة العليا
313	الجدول رقم 5،22 : نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر دعم الإدارة العليا للمدقق الداخلي
315	الجدول رقم 5،23 : الفقرات المحذوفة من متغير الثقافة التنظيمية
315	الجدول رقم 5،24 : مؤشرات حسن المطابقة لمتغير الثقافة التنظيمية
316	الجدول رقم 5،25 : نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر الثقافة التنظيمية للمدقق الداخلي
318	الجدول رقم 5،26 : الفقرات المحذوفة من متغير تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي

319	الجدول رقم 5،27: مؤشرات حسن المطابقة لمتغير المعايير الدولية
320	الجدول رقم 5،28: نتائج التحليل العملي التوكيدي لمقياس أثر تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي
322	الجدول رقم 5،29: الفقرات المحذوفة من متغير فاعلية التدقيق الداخلي
322	الجدول رقم 5،30: مؤشرات حسن المطابقة لمتغير فاعلية التدقيق الداخلي
323	الجدول رقم 5،31: نتائج التحليل العملي التوكيدي لمقياس فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي
326	الجدول رقم 5،32: مؤشرات حسن المطابقة للنموذج القياسي
327	الجدول رقم 5،33: ملخص مؤشرات صحة التمايز لمتغيرات الدراسة
330	الجدول رقم 5،34: مؤشرات حسن المطابقة للنموذج القياسي (بعد التعديل)
331	الجدول رقم 5،35: أوزان الانحدار القياسية للمسارات المختلفة للتأثيرات المباشرة الموحدة لفرضيات الدراسة
332	الجدول رقم 5،36: أوزان الانحدار القياسية للمسارات المختلفة لفرضيات الدراسة غير المباشرة
360	الجدول رقم 5،37: نتائج اختبار فرضيات الدراسة لمتغير الصفات الشخصية للمدقق الداخلي

قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
25	الرسم البياني رقم 2،1 : الخريطة الذهنية (المفاهيمية)
99	الرسم البياني رقم 2،2 : علاقة نشاط التدقيق الداخلي بالأنشطة الأخرى
131	الرسم البياني رقم 2،3 : أبعاد معدل الأداء الوظيفي
140	الرسم البياني رقم 2،4 : أسس منح الحوافز
145	الرسم البياني رقم 2،5 : جودة نشاط التدقيق الداخلي وأثره الفاعل على المنشأة
175	الرسم البياني رقم 2،6 : منهجية التدقيق في ديوان المحاسبة
181	الرسم البياني رقم 2،7 : فاعلية نشاط التدقيق الداخلي
238	الرسم البياني رقم 4،1 : نموذج تصميم البحث
250	الرسم البياني رقم 4،2 : نموذج متغيرات البحث
252	الرسم البياني رقم 4،3 : منهجية التثليث Triangulation Method
272	الرسم البياني رقم 5،1 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير المسمى الوظيفي لأفراد العينة
273	الرسم البياني رقم 5،2 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل لأفراد العينة
274	الرسم البياني رقم 5،3 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير التخصص لأفراد العينة
275	الرسم البياني رقم 5،4 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر لأفراد العينة
275	الرسم البياني رقم 5،5 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة في العمل لأفراد العينة
276	الرسم البياني رقم 5،6 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس لأفراد العينة
276	الرسم البياني رقم 5،7 : التكرارات والنسب المئوية لمتغير الشهادات المهنية لأفراد العينة
301	الرسم البياني رقم 5،8 : منحنى التوزيع الطبيعي
302	الرسم البياني رقم 5،9 : خطية البيانات

303	الرسم البياني رقم 5،10: انتشار البواقي
302	الرسم البياني رقم 5،11: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي قبل التعديل
308	الرسم البياني رقم 5،12: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي بعد التعديل
311	الرسم البياني رقم 5،13: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر دعم الإدارة العليا للمدقق الداخلي قبل التعديل
312	الرسم البياني رقم 5،14: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر دعم الإدارة العليا للمدقق الداخلي بعد التعديل
314	الرسم البياني رقم 5،15: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر الثقافة التنظيمية للمدقق الداخلي قبل التعديل
315	الرسم البياني رقم 5،16: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر الثقافة التنظيمية للمدقق الداخلي بعد التعديل
317	الرسم البياني رقم 5،17: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي قبل التعديل
319	الرسم البياني رقم 5،18: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أثر تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي بعد التعديل
321	الرسم البياني رقم 5،19: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي قبل التعديل
322	الرسم البياني رقم 5،20: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي بعد التعديل
325	الرسم البياني رقم 5،21: يبين نموذج القياس المتكامل لمتغيرات الدراسة
330	الرسم البياني رقم 5،22: نتائج تحليل المسار الموحد بين المتغيرات في النموذج البنائي للدراسة

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	قائمة بأسماء الدوائر والمؤسسات والهيئات في حكومة دبي لمجتمع البحث	390
2	قائمة بأسماء المحكمين لاستمارة البحث وقائمة أسئلة المقابلة الشخصية	393
2	استبانة لجمع بيانات لبحث دكتوراه	394
4	استمارة اسئلة المقابلات الشخصية للعيبة المستهدفة	399
5	قائمة بأسماء الأشخاص الذين تم مقابلتهم	401

قائمة الاختصارات

الاختصار	المدلول	المعنى باللغة العربية
AAA	American Accounting Association	جمعية المحاسبين الأمريكية
ACPA	Arab Certified Public Accountant	شهادة محاسب قانوني عربي
AICPA	American Institute of Certified Public Accountant	معهد المحاسبين القانونيين الأمريكيين
CA	Chartered Accountant	محاسب قانوني
CIA	Certified Internal Auditor	شهادة مدقق داخلي معتمد
CICA	Canadian Institute of Chartered Accountants	الجمعية الكندية للمحاسبين القانونيين العامين
COSO	Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission	لجنة المنظمات الراعية لإطار الرقابة الداخلية المتكامل التابع للجنة تريدوي
CPA	Certified Public Accountant	شهادة محاسب قانوني معتمد
ICAEW	Institute of Chartered Accountants in England and Wales	جمعية المحاسبين القانونيين في إنجلترا وويلز
IFAC	International Federation of Accountants	الاتحاد الدولي للمحاسبين
IIA	Institute of Internal Auditors	معهد المدققين الداخليين
ISA	International Standard on auditing	معيار التدقيق الدولي
ISPPIA	International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing	المعايير الدولية للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية للحسابات