

## Job satisfaction of the internal auditor – A field study on the internal auditors in the Kingdom of Saudi Arabia –

Gihan Taha Khalil

Faculty of Business Administration || Tabuk University || KSA

**Abstract:** The present study aimed to identify the extent of job satisfaction for the internal auditor in the Kingdom of Saudi Arabia where the relationship of the internal auditor with the organization is a complex relationship where on the one hand they must have a sense of independence and objectivity in the performance of their responsibilities and on the other hand their work depends on those who review their work. The population of study are members of the Saudi Association of Internal Auditors. The researcher used the electronic questionnaire as a tool to collect data that was distributed to and the researcher has reached 330 questionnaires. The results of this study contribute to understanding the factors affecting job satisfaction of the internal auditor in the Kingdom of Saudi Arabia in order to find ways to improve and development career and retain professional competencies. The study concluded that the professional and organizational conflict decreased, the study found 55.1% indicating that the internal audit report was submitted to the audit committee, and the objectives of the internal audit agreed with the goals of the organization, as the sample items agreed that salaries are the primary source for obtaining income, and 57.6% asserted that they do not match the volume of work that Assigned by the internal auditor. The study recommended that professional organizations and associations should provide greater support to the profession of internal auditing and the utility of the role of the internal auditor more in line with the internal auditing standards issued by the American Institute of Internal Auditors and providing objective criteria for evaluating the performance of the internal auditor and reformulating the salary structure in proportion to the effort made and developing incentive methods, as well as strengthening, developing and improving the relationship with the internal auditor through appreciation and continuous cooperation and notifying them that they belong to the organization and not working in it only.

**Keywords:** internal auditor - Job satisfaction - professional-organizational conflict.

## الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي – دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية –

جهان طه خليل

كلية إدارة الأعمال || جامعة تبوك || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي في المملكة العربية السعودية حيث تعتبر علاقة المراجع الداخلي بالمنظمة علاقة معقدة حيث من جهة يجب أن يكون لديهم احساس بالاستقلالية والموضوعية في أداء مسؤولياتهم ومن جهة أخرى يعتمد عملهم على أولئك الذين يقومون بمراجعة أعمالهم وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين واستخدمت الباحثة الاستبانة الالكترونية كأداة لجمع البيانات ووصلها 330 استبانة وتساهم نتائج هذه الدراسة في فهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي في المملكة العربية السعودية من أجل إيجاد طرق للتحسين والتطوير الوظيفي

والاحتفاظ بالكفاءات المهنية. خلصت الدراسة إلى انخفاض الصراع المهني التنظيمي حيث أشار 55.1% إلى تقديم تقرير المراجعة الداخلية إلى لجنة المراجعة واتفق أهداف المراجعة الداخلية مع أهداف المنظمة، كما اتفقت مفردات العينة على أن الرواتب هي المصدر الأساسي للحصول على الدخل وأكد 57.6% أنها لا تتناسب مع حجم الأعمال التي يكلف بها المراجع الداخلي. واستناداً للنتائج أوصت الباحثة بضرورة تقديم المنظمات والجمعيات المهنية دعماً أكبر لمهنة المراجعة الداخلية وتفعيل دور المراجع الداخلي بشكل أكبر بما يتمشى مع معايير المراجعة الداخلية الصادرة من المعهد الأمريكي للمراجعين الداخليين وتوفير معايير موضوعية لتقييم أداء المراجع الداخلي وإعادة صياغة هيكل الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول وتطوير أساليب التحفيز، وكذلك تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة مع المراجع الداخلي من خلال التقدير والتعاون المستمر وإشعارهم أنهم ينتمون للمنظمة ولا يعملون فيها فقط.

الكلمات المفتاحية: المراجع الداخلي - الرضا الوظيفي - الصراع المهني التنظيمي.

## مقدمه.

تعتمد المنظمات المعاصرة على المعرفة والمعلومات ومع تعقد العمليات وزيادة درجات التخصص وتطور أشكال وطبيعة المنظمات وظهور المنظمات الافتراضية زادت الحاجة إلى المراجعة الداخلية حيث أصبحت وظيفة داعمة للإدارة والمساهمين والمراجع الخارجي.

نظراً لأهمية المراجعة الداخلية واعتبارها خط الدفاع الرئيسي للإدارة الفعالة للمخاطر واحتلالها مركزاً فريداً في المنظمة نتيجة لتطور وتعقد حجم المعاملات والتطور التكنولوجي الهائل أصبح للمراجعة الداخلية دوراً فعالاً في حماية المنظمة.

فبعد تأسيس معهد المراجعين الداخليين IIA عام 1941 في مدينة نيويورك بدأ يتزايد الاهتمام بتطوير مهنة المراجعة الداخلية إلى أن اعتمد المعهد رسمياً إرشادات (معايير) لممارسة مهنة المراجعة الداخلية عام 1978، ومع بداية لقرن 21 أصبحت المراجعة الداخلية تضم كل العمليات بما في ذلك الرقابة، تقييم الأداء، نظم المعلومات، الالتزامات القانونية، القوائم المالية، البيئة، الجودة.... وغيرها. (Ramamoorti، 2003)

تتلخص رسالة معهد المراجعين الداخليين في توفير قيادة ديناميكية تدعم مهنة وأنشطة المراجعة الداخلية ولتحقيق ذلك يعمل المعهد علي:

- 1- الترويج لقيمة مهنة المراجعة الداخلية في المنظمة.
  - 2- توفير تعليم مهني شامل، فرص للتطوير، معايير وإرشادات للممارسة المهنية وتقديم برامج الشهادات المهنية.
  - 3- نشر وترويج ثقافة مهنة المراجعة الداخلية ودورها في إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة، وأهميتها للإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح.
  - 4- تدريب ممارسي المهنة والمهتمين بها على أفضل تطبيقات المراجعة الداخلية.
  - 5- تبادل ومشاركة المعلومات والخبرات بين المراجعين الداخليين من جميع أنحاء العالم.
- وقد ازدهر المعهد وزاد عدد أعضائه حتى أصبح يتجاوز 185000 عضو من جميع أنحاء العالم. وتعتبر المملكة العربية السعودية من أوائل الدول العربية التي اهتمت بتطوير وتعزيز ونشر ثقافة مهنة المراجعة الداخلية لذا تم انشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين عام 2011 والتي تهدف إلى (The saudia institute of internal auditors، 2020)

- 1- توفير معايير وقواعد المهنة الصادرة من المعهد الدولي للمراجعين الداخليين.
- 2- اعداد موارد وادلة ارشادية وتطويرها وتوفير المعلومات ذات الصلة بالمراجعة الداخلية.
- 3- عقد الدورات المؤهلة للحصول على الشهادات المهنية التي يمنحها العهد الدولي للمراجعين الداخليين.

- 4- تطوير البرامج التدريبية وبرامج التعليم المستمر والدبلومات المتعلقة بالمراجعة الداخلية وتنفيذها من اجل رفع المستوي العلمي والمهني لممارسي المهنة واصدار الشهادات المتعلقة بها.
  - 5- تقديم الدعم الفني لمراقبة جودة الأداء المتصل بالمراجعة الداخلية.
  - 6- اعداد الدراسات المتعلقة بالأنظمة واللوائح والمعايير ذات الصلة بأعمال المراجعة الداخلية وتقديم المقترحات في شأنها للجهات ذات الاختصاص.
  - 7- عقد المؤتمرات واللقاءات المهنية في مجال المراجعة الداخلية وفقا للإجراءات النظامية المتبعة.
  - 8- السعي لرفع وعي الجمهور بأعمال المراجعة الداخلية.
  - 9- توطيد أواصر الصلة مع الجهات ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية داخل المملكة وخارجها وتحديد مجالات الاهتمام المشترك وتفعيلها.
- 1- لذا يجب على المراجع الداخلي أن يجيد:
    - 1- مهارات التفكير التحليلي والانتقادي.
    - 2- الفهم العميق للمنظمة والافراد ونظم العمل والمخاطر المرتبطة بها.
    - 3- فهم الأساليب الحديثة للرقابة الداخلية.
    - 4- التطوير المستمر لأهداف وتقنيات المراجعة الداخلية.
    - 5- الوسائل المختلفة للتقرير والمتابعة.
    - 6- اخلاقيات المهنة والتطبيقات التكنولوجية.

وعلاقة المراجع الداخلي بالمنظمة علاقة معقدة فمن جهة يجب أن يكون لديهم احساسا بالاستقلالية والموضوعية للقيام بمسؤولياتهم ومن جهة أخرى يعتمد عملهم على أولئك الذين يقومون بمراجعة أعمالهم. ومن هنا تأتي أهمية الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي فالرضا الوظيفي يعكس الإحساس بتحقيق التوقعات من الوظيفة والتحدي والرضا الشخصي كما يعتبر مؤشرا للإنجاز وتطوير المهنة.

#### مشكلة البحث:

وقعت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالسعودية والهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وصندوق تنمية الموارد البشرية عام 2019 مذكرة تعاون تهدف إلى تحفيز وتشجيع قطاع المحاسبة والمراجعة على النمو. وتعتبر مهنة المراجعة الداخلية كأحد فروع المحاسبة مؤثرا فعالا في اضافة قيمة للمنظمة وأن الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي من العوامل الرئيسية التي تساهم في تحفيز ونمو ودعم المهنة.

تتطلب المعايير الدولية للمراجعة الداخلية الصادرة من معهد المراجعين الداخليين بأمريكا (The institute of internal auditor, of 2017) من المراجع الداخلي ابداء رأي مهني غير متحيز وموضوعي ولا يتأثر بإدارة المنظمة، وفي نفس الوقت فان المنظمة تحاول التأثير على سلوك المراجع الداخلي من خلال الحوافز والمكافآت حيث يرتبط المراجع الداخلي بعلاقة طويلة الاجل مع المنظمة والعاملين بها. (وهذه المعايير ليست الزامية فهل يتحقق الالتزام بها في الدول العربية بما يحقق الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي).

ومن هنا يحدث الصراع بين متطلبات المهنة واحتياجات موظفي وإدارة المنظمة. وتشير الدراسات إلى أن التزام الفرد يعكس انتماءه إلى المنظمة التي يعمل بها أو الجهات المهنية، وينشأ الصراع نتيجة أن المراجع الداخلي عليه:

- 1- قبول أهداف وقيم المنظمة و/أو المهنة.

2- القيام بمجهود مناسب باسم المنظمة أو المهنة.

3- ان يبقي عضوا في إحدى المنظمات المهنية.

#### أسئلة البحث:

تكمّن مشكلة البحث في السؤال الرئيس: ما الواقع الفعلي للرضا الوظيفي للمراجع الداخلي في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

- 1- هل تؤثر طريقة الحصول على الدخل وتناسبه مع حجم العمل على الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي؟
- 2- هل تؤثر استقلالية المراجع الداخلي ودعم الإدارة لعمله على الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي؟
- 3- هل يؤثر اتفاق أهداف وقيم المنظمة مع معايير المراجعة الداخلية على الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 1- فهم موضوع الرضا الوظيفي للمراجع ودراسة الواقع العملي حول مدى الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي في المملكة العربية السعودية.
- 2- تحديد مدى تأثير العوامل (الحصول على الدخل- استقلالية المراجع- اتفاق أهداف وقيم المنظمة مع معايير المراجعة الداخلية) في تحسين الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي.

#### أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من كون الرضا الوظيفي للمراجع من الموضوعات الهامة التي يجب أن تكون موضعاً للبحث بين فترة وأخرى (حريم، 2004) وذلك لعدة أسباب فما يرضى عنه المراجع حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، كما أن دراسة الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي تساعد إدارة المنظمة في التعرف على الجوانب السلبية والإيجابية وتزويدها بالأراء والافكار التي تساعد على تحسين اتجاهات المراجعين الداخليين نحو المنظمة ورسم وتطوير السياسات المستقبلية بما يساهم في دعم وتطوير مهنة المراجعة الداخلية وخاصة أن وظيفة المراجعة الداخلية تعتبر حجر الزاوية للحكومة والتي تعتبر احد المحاور الرئيسية لرؤية المملكة 2030 وقد ادى ذلك إلى زيادة الطلب على المراجعين الداخليين ذوي الكفاءات والمهارات المتعددة (Saudia vision, 2019).

#### حدود البحث:

- 1- يقتصر البحث على دراسة الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي فقط.
- 2- يقتصر توزيع الاستبيان على أعضاء الجمعية السعودية للمراجعة الداخلية.

#### 2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري.

2-1-1- طبيعة وأهداف ودور مهنة المراجعة الداخلية:

نتيجة التطور الكبير في منظمات الأعمال أصبحت مهنة المراجعة الداخلية تلعب دوراً هاماً وحاسماً في دعم وزيادة فعالية الحكومة والرقابة وإدارة المخاطر.

طبقا للتعريف الصادر من معهد المراجعين الداخليين (The institute of internal auditor، 2020) فان المراجعة الداخلية هي نشاط توكيدي أو استشاري مستقل ومحاييد وموضوعي مصممه لتضيف قيمة للمنظمة وتساعد في تحسين عملياتها، وتساعد المنظمة في تحقيق أهدافها بأسلوب منظم لتقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة.

يتضح من التعريف السابق اتساع مجال المراجعة الداخلية في المنظمة ليشمل الرقابة وإدارة المخاطر والحوكمة على كفاءة وفعالية العمليات، موضوعية وموثوقية التقارير المالية، الالتزام بالقوانين واللوائح، القيام بعمليات مراجعة استباقية لكشف الغش والاحتيال والمشاركة في عمليات فحص التزوير والاحتيال، المراجعة بعد التحقق من الاحتيال لتحديد نقاط الضعف والقوة في نظم الرقابة.

ومن ثم فإن المراجعة الداخلية تتضمن الخطوات التالية:

1. وضع وتوصيل أهداف المراجعة الداخلية للإدارة.
2. فهم وتطوير العمل موضع المراجعة، وهذا يشمل أهداف ومقاييس ومفاتيح العمليات، كما يتضمن مراجعة المستندات واجراء المقابلات ودراسة خرائط المسار.
3. وصف المخاطر التي تواجه الأنشطة موضع المراجعة.
4. تحديد ممارسات الإدارة فيما يتعلق بعناصر الرقابة المطبقة.
5. تطوير وتنفيذ اختبارات المعاينة لتحديد ما إذا كانت نظم الرقابة تعمل طبقا لما هو موضوع.
6. اعداد التقارير عن التحديات وخطط العمل لتحديد المشاكل.
7. متابعة نتائج التقارير التي تم رفعها.

وبالرغم من أن المراجع الداخلي غير مستقل عن المنظمة التي يعمل بها. فإن الموضوعية والاستقلالية هي الأساس في وضع معايير مهنة المراجعة الداخلية وتتحقق لموضوعية والاستقلالية للمراجع الداخلي من خلال موقع إدارة المراجعة الداخلية في الهيكل التنظيمي وإلى من يقدم تقاريره.

يساعد الاستقلال التنظيمي عن إدارة المنظمة المراجع الداخلي في التقييم غير المقيد لأعمال الإدارة والعاملين بالمنظمة ويمكنه من أداء دوره بفعالية، وبالرغم من المراجع الداخلي يعتبر جزءا من المنظمة ويحصل على راتبه منها الا انه يجب أن يضع في اعتباره أن العميل الأساسي للمراجعة الداخلية هو الجهة التي تتولي رقابة أعمال الإدارة وهي لجنة المراجعة كأحد اللجان الفرعية لمجلس الإدارة.

يشمل الدور المهني للمراجع الداخلي أيضا رقابة ما إذا كانت سياسات وإجراءات المنظمة تدعم العمليات الأخلاقية وما إذا كانت تعالج أي تهديدات ومخاطر تؤثر على سلامة وسمعة المنظمة.

وحتى تتأكد مهنية المراجع الداخلي لا بد من:

1. التأهيل المهني: وهذا يتطلب توافر قدر كافي ووافي من الدراسة والمعرفة والخبرة، فبالإضافة إلى الدرجة العلمية المشترط عليها لممارسة المهنة هناك العديد من الشهادات المهنية المتاحة مثل CIA,CCSA,CFSA,CGAP.
2. الالتزام بالمعايير واخلاقيات المهنة والتي تمثل الإطار المهني لممارسة مهنة المراجعة الداخلية والذي ينبغي على المراجع الداخلي الإلمام بها وتطبيقها، ومعايير المراجعة الداخلية الدولية الصادرة من معهد المراجعين الداخليين تصف طبيعة أنشطة المراجعة الداخلية والخطة السنوية وطرق تنفيذ الارتباط وتوصيل النتائج وتقييم الأداء.

3. تأكيد الجودة: أحد العناصر الأساسية لاحترافية المراجع الداخلي هو الدور الهام الذي يلعبه في الحوكمة حيث يمثل أحد الأركان الأربع الأساسية والتي تشمل المراجع الداخلي، مجلس الإدارة، الإدارة التنفيذية،

والمراجع الخارجي. معيار ضمان الجودة وتحسين البرامج والذي يعزز كفاءة وفعالية تقييم الالتزام بالمعايير والسياسات يساعد المراجع في إضافة قيمة للمنظمة.

## 2-1-2- الرضا الوظيفي

تعيين مراجع داخلي ذو كفاءة مهنية والاحتفاظ به أحد التحديات الكبرى التي تواجه المنظمات المعاصرة (Iyer, 2014).

ويعتبر العنصر الأساسي للإبقاء على المراجعين الداخليين هو الرضا الوظيفي وهناك العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ولكن هناك ندره في الأبحاث التي تربط الرضا الوظيفي ومهنة المراجعة الداخلية.

### أسباب دراسة الرضا الوظيفي

1. العوامل الإنسانية: يرتبط الرضا الوظيفي بالصحة الذهنية والبدنية للعاملين.
2. العوامل الاقتصادية: يرتبط الرضا الوظيفي إيجابيا بالإنتاجية، خفض معدلات الغياب ومن ثم خفض التكاليف وزيادة أرباح المنظمة.
3. عوامل أخرى: يرتبط الرضا الوظيفي بالانتظام في العمل، الحفاظ على معايير الجودة، البحث عن طرق تحسين العمل والتعاون مع الآخرين.

من أوائل الأبحاث التي تناولت الرضا الوظيفي (Frederick Herzberg, 1962) حيث قسم العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي إلى مجموعتين الأولى تشمل العوامل البيئية مثل سياسات المنظمة، ظروف العمل، العلاقة مع المديرين والمشرفين وزملاء العمل، المرتبات والأجور، هذه العوامل لا تحفز العاملين ولكنهم لا يستطيعون العمل بدونها، الثانية تشمل الدوافع ومحفزات العمل وهي ترتبط بشخصية العاملين وتلبية احتياجاتهم، الإنجاز، الإدراك، الرغبة الذاتية في العمل، الرغبة في التقدم والترقي، وهذه العوامل تدفع العاملين لزيادة الإنتاجية.

يشير الباحثون إلى أن هذه النظرية من النماذج المفيدة والمفضلة لدراسة الرضا الوظيفي ولكن يعاب عليها انها تتجاهل الاختلافات في السلوك بين الافراد وتفترض أن جمع العاملين في المنظمة لديهم نفس السلوك أو رد الفعل تجاه التغير أو العوامل البيئية. (Khan, 2010)

أشار بحث (Carroll, 1969) إلى أن معظم الدراسات السابقة عن الرضا الوظيفي تتناول ثلاث مجموعات رئيسية ترتبط بالرضا الوظيفي وهي:

1. المتغيرات الديموغرافية: مثل العمر، النوع، الحالة الاجتماعية..... وغيرها.
2. المتغيرات التنظيمية: مثل حجم المنظمة، الهيكل التنظيمي، المرتب..... وغيرها.
3. المتغيرات الفردية: مثل العلاقات مع المديرين وزملاء العمل، المستوى الوظيفي، المهارات المستخدمة، مدى تكرار العمل، التغيرات السيكولوجية وتحقيق الذات.

### ثانياً- الدراسات السابقة:

- ركزت دراسة (Aberto, 1995) على بحث أثر الضغوط وخصائص الوظيفة على العوائد المرغوبة من المنظمة مثل الرضا الوظيفي في منشآت المراجعة الكبرى، وتخضع المراجعة للرقابة صارمه من جهات أخرى مثل العقود واللوائح والمعايير المنظمة للمهنة. وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مهنة المحاسبة والمراجعة تؤدي إلى ضغوط مرتفعة يختلف الافراد في قدرتهم على التكيف معها مما يؤثر على الرضا الوظيفي للمحاسبين والمراجعين. وتختلف هذه الضغوط حسب العمل المطلوب فعند أداء الخدمات الاستشارية تقل الضغوط.

ويمكن المنشآت المحاسبية الناجحة تخفيض الأثر المعاكس لضغوط العمل على الإنتاجية والرضا الوظيفي ومعدل دوران العاملين من خلال تعيين افراد لديهم قدرة عالية على التكيف مع لضغوط العمل.

- وأشارت دراسة (Patricia L.Smith، 1998) إلى وجود خمسة متغيرات تشرح الرضا الوظيفي هي العمل ذاته، الاجر، الاشراف، زملاء العمل، الدوافع والحوافز. ولاختبار هذه المتغيرات تم تطوير أداة يطلق عليها Job Descriptive Index وقد تم تطوير هذه الأداة أكثر من مرة اخرها عام 2009.

- كما تناولت دراسة (Khagendra Nath Gangi، 2016) الربط بين عناصر الرضا الوظيفي والدوافع، إحدى هذه النظريات نظرية تحديد موقع السيطرة Theory Of Locus Of Control والتي تعتبر تطورا لنظرية التعلم وهي تشير إلى أي مدى يعتقد الفرد أن رقابة العوائد المستقبلية تكمن في الفرد ذاته وهي ما يطلق عليه رقابة داخلية، اما الرقابة الخارجية تشير إلى توقع الرقابة من خارج الفرد نفسه ويمكن القول أن الافراد الذين يطورون LOC الداخلية مسئولون عن نجاحهم الخاص اما الخارجية فأنها الاعتقاد بان الحظ والقدر والتأثيرات الخارجية تحدد نجاح الفرد، كما تعتبر LOC متغيرا هاما في الرضا الوظيفي للعاملين في القطاعات المختلفة لذا من المهم فهم دور الوساطة الذي تلعبه في تحقيق الرضا الوظيفي وذلك لوجود علاقة إيجابية بينهم. في أي منظمة يعتمد أداء العمل على الرضا الوظيفي حيث يجعل الموظف يؤدي بصورة أفضل والافراد الذين لديهم LOC داخلي هما أكثر رضا عن وظيفتهم وأكثر إنتاجية وتوجههم أكثر للعمل كذلك يميلون للأداء الجماعي.

#### ب- الدراسات السابقة للرضا الوظيفي في مجال المحاسبة والمراجعة:

- درس (Allen، 1995) أثر الأداء الوظيفي على العلاقة بين المحور الداخلي للرقابة لدى المراجع والهيكل التنظيمي لمكاتب المراجعة، وشملت الدراسة المستويات العليا والدنيا في أربعة مكاتب مراجعة كبري وأشارت النتائج إلى أن المراجعين في المكاتب ذات الهياكل المعقدة يركزون على المحور الخارجي للرقابة بينما في المكاتب ذات الهياكل غير المعقدة والبسيطة يكون التركيز على المحور الداخلي للرقابة.

- تناولت دراسة (Donna J.Wood، 1988) أثر ضغوط العمل على المراجع الداخلي وقد ركزت على المفاهيم السلوكية للمراجعة الداخلية وحددت ضغوط العمل كأحد المؤثرات الرئيسية على هذه المفاهيم، وتوصلت إلى أن مستويات الضغوط المرتفعة التي يتعرض لها المراجع الداخلي هي نتيجة للعلاقات مع الأفراد الخاضعين للمراجعة وإلى وجود علاقة طردية مباشرة بين الصراع المهني - التنظيمي وضغوط العمل التي يتعرض لها المراجع الداخلي.

- وهدفت دراسة (مازن، 1995) إلى اختبار طبيعة التضارب بين الولاء المهني- التنظيمي للمحاسبين القانونيين وأشارت النتائج إلى أن الصراع المهني- التنظيمي يرتبط عكسيا بالرضا الوظيفي وإيجابيا بالتسلسل الهرمي للوظائف.

- بينما اهتمت دراسة (T.Fisher، 2001) بفحص العلاقة بين ضغوط العمل من جهة والرضا الوظيفي من جهة اخري وأشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين الضغوط وغموض الأدوار ومخرجات عمل المراجع وأن مكاتب المراجعة يمكن أن تحسن أداء المراجع وتحقق الرضا الوظيفي باتخاذ خطوات تحفف الضغوط في بيئة العمل.

- أشار بحث (Larson، 2004) إلى أن مهنة المراجعة الداخلية هي الأكثر عرضة للضغوط المرتفعة عن غيرها من الوظائف.

- اما (Mahdi Salehi، 2012) أشار إلى أن درجة الضغوط المرتفعة التي تتعرض لها منظمات الأعمال في بيئة ديناميكية في المنطقة الآسيوية يخلق ضغطاً على مهنة المراجعة الداخلية نتيجة التوقع باستمرار التغييرات في المهنة استجابة للتغيرات البيئية.
  - وقد تناول (Hilebeitel Kenneth M، 2000) الرضا الوظيفي للمحاسبين حديثي التخرج وأشارت النتائج إلى وجود شعور أكبر بالرضا عندما توجد فرص للتقدم وأن التغذية العكسية تتم بصورة صادقة وعادلة.
  - وكذلك أشارت دراسة (العجمي، 2005) إلى أن كلا من صراع وغموض الأدوار يرتبطان سلبياً بالأداء والرضا الوظيفي لمدقي الحسابات.
  - ودرس (Elizabeth Dreike Alner، 2003) أثر الاتفاقيات المرنة للعمل على المحاسبين القانونيين قد توصل البحث إلى وجود علاقة إيجابية بين مرونة العمل ونواتج العمل والرضا الوظيفي والرغبة في إنهاء العمل.
  - وأشارت دراسة (Sharibman، 2008) لبحث الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي ومحور الرقابة إلى أن نوع المحاسب (ذكر أو انثى) لا يلعب دوراً كبيراً في الرضا الوظيفي وأن الراتب والعوائد ترتبط بشدة بالرضا الوظيفي.
  - وتناولت دراسة (Lara Balzan، 2007) المعوقات الثقافية والتنظيمية التي تجعل المراجعة الداخلية لا تحقق الأهداف المرجوة.
  - وقام معهد المراجعين الداخليين بأمريكا باستبيان (The institute of internal auditor، 2015) أشارت نتائجه إلى أن 54% من مفردات العينة لديهم فجوة في المهارات اللازمة لممارسة المهنة وأن 56% لجأوا إلى وظائف أخرى بخلاف المراجعة الداخلية وأن المنظمات تحاول معالجة نقص المهارات من خلال تقديم التدريب أثناء العمل أو تقديم رواتب أكثر جاذبية.
- ومن تحليل الدراسات السابقة تستنج الباحثة ما يلي:
- الرضا الوظيفي ما هو الا حالة نفسية يشعر بها الفرد داخل المحيط الذي يعمل به وما زال تفسيره موضوع جدل ونقاش كبيرين.
  - يعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية لكافة العمليات التي تمارسها المنظمة لتحقيق أهدافها ويعتبر الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة لرفع الأداء.
  - هناك مصادر متعددة لضغوط العمل فمنها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية وما هو مرتبط بالعنصر البشري وغالباً ما تتفاعل هذه المصادر فيما بينها لتؤثر على الرضا الوظيفي.
  - من المهم أن تجيب إدارة المنظمة على التساؤلات التالية:
    - 1- إلى مدى تعتبر بيئة العمل مناسبة وتدرك أهمية المراجعة الداخلية؟
    - 2- إلى أي مدى يعامل المراجع الداخلي بطريقة عادلة؟
    - 3- إلى أي مدى يشعر المراجع الداخلي بالانتماء للمنظمة؟
- تقسم الباحثة في ضوء تحليل الدراسات السابقة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي الى:
1. الحوافز والمكافآت المالية في المنظمة التي يعمل بها المراجع الداخلي والذي يجب أن يتمتع بالاستقلالية عن تلك المنظمة حتى يستطيع ابداء رأي فني محايد وموضوعي وفي نفس الوقت يحصل على راتبه من المنظمة، ومن هنا ينشأ صراع الأدوار، وهنا تأتي أهمية فهم المنظمة للدور المالي والاقتصادي وأثره على طموحات وسلوك المراجع الداخلي تجاه عمله لان ابداء المراجع لرأي يتعارض مع أهداف المنظمة يعني قبوله حوافز أقل حتى تتحقق متطلبات المهنة.



2. فرص التقدم والترقي يحتاج المراجع الداخلي إلى الشعور بأن فرص التقدم والترقي تتم بطريقة عادلة تتناسب مع أدائه الوظيفي وقدراته كما يحتاج إلى الشعور باكتساب خبرات من ممارسة عمله.
3. سياسات وإجراءات المنظمة فغالبا ما يرتبط الرضا الوظيفي بلا مركزية السلطة حيث تشير إلى درجة القدرة على صنع القرار ومدى حرية المراجع في أداء عمله طبقا لمتطلبات المعايير المهنية.
4. بيئة العمل والعلاقات الشخصية حيث يحتاج المراجع الداخلي أن يشعر بالانتماء للمنظمة وأن يكون مقبولا من الآخرين كما يحتاج إلى الشعور بالحماية من أي أضرار أو ضغوط في البيئة المحيطة.
5. الإدراك لفاعلية مهنة المراجعة الداخلية ويقصد به إلى أي مدى تدعم وتضيف المراجعة الداخلية الفعالة قيمة للمنظمة وكذلك إلى أي مدى تعزز المنظمة كفاءة المراجعة الداخلية.
6. ضغوط العمل وصراع الأدوار ينشأ صراع الأدوار عندما يواجه المراجع الداخلي توقعات غير متوافقة مع المتطلبات المهنية وتطلعاته المستقبلية مما يعوق أداءه لعمله، أو بمعنى آخر عندما يدرك المراجع الداخلي أن القيم التنظيمية متعارضة مع القيم المهنية أي بين معايير العمل والقدرة على إصدار الحكم المهني. ومن أنواع صراع الأدوار التي يواجهها المراجع الداخلي:

• صراع المرسل أو صراع الأوامر Inter-sender

• الصراع داخل مصدر الأوامر نفسه Intra-sender

• صراع الأدوار لنفس الشخص Inter-role

وطبقا لنظريات الموارد البشرية فان هناك ثلاث استراتيجيات للتعامل مع صراع الأدوار هي التفاوض،

التداخل والاستسلام.

أكبر صراع يواجه المراجع الداخلي هو نقص الاستقلالية مقارنة بما هو وارد في المعايير الدولية للمراجعة الداخلية وأن استراتيجية المراجع الداخلي في إدارة الصراعات هي التكيف أو الاندماج في السياق التنظيمي والاجتماعي المحدد من قبل المنظمة مما يؤثر على قيامه بالدور المتوقع منه (Roussy، 2015). تنشأ ضغوط العمل نتيجة التغيرات في مهنة المراجعة الداخلية استجابة للتغيرات الاقتصادية والتقدم التكنولوجي وديناميكية بيئة الأعمال مما ادي الت تغير في الدور الذي يلعبه المراجع الداخلي، ويمكن تصنيف ضغوط العمل أي:

- نقص الضغوط أو التوتر Hypo-stress في بيئة العمل والذي ربما يأخذ شكل الإحباط أو اللامبالاة بالعمل.
- توازن الضغوط Eu-stress عندما يكون المراجع تحت الضغط الأمثل فيبذل أقصى جهد مما يساعده على كشف قدراته الذهنية الحقيقية.
- الضغوط المرتفعة عندما تزداد الضغوط يختلف رد الفعل من فرد لأخر وحتى لنفس الشخص في المواقف المختلفة وفي هذه المرحلة يفقد المراجع السيطرة أو القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة.

### 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الاستنباطي في اعداد الإطار النظري وصياغة المشكلة وتم ذلك من خلال مراجعة ما أمكن التوصل اليه من المراجع والدوريات العلمية المتخصصة والاصدارات المهنية في مجال المراجعة

الداخلية والرضا الوظيفي، كما استخدمت الباحثة المنهج الاستقرائي في الدراسة الميدانية من خلال تجميع بيانات البحث وعمل استبيان للتوصل إلى الحقائق ودراسة الوضع الحالي للرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية.

#### مجتمع البحث:

قامت الباحثة بتوزيع استبيان الكتروني على أعضاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، وقد ورد للباحثة اجابات من 330 مراجعا داخليا منهم 320 ممارسا لمهنة المراجعة الداخلية و10 أعضاء غير ممارسي للمهنة. وكان توزيع افراد العينة وفقا للخصائص الشخصية والوظيفية كما يلي:

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
النوع	ذكر	260	78.8%
	انثى	70	21.2%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	190	57.6%
	دبلوم محاسبة	10	3%
	ماجستير	100	30.3%
	دكتوراه	30	9.1%
	سنة	40	12.1%
سنوات الخبرة	من 2-5 سنوات	90	27.3%
	من 6-10 سنوات	60	18.2%
	أكثر من 10 سنوات	140	42.4%
المنصب الذي يشغله المراجع الداخلي داخل المنظمة	مدير تنفيذي CAE	40	12.1%
	مدير مراجعة داخلية	70	21.2%
	رئيس قسم المراجعة الداخلية	60	18.2%
	مراجع داخلي	140	21.2%
	اخرى	20	6%
الشهادات المهنية	CIA	260	78.8%
	CPA	30	9.1%
	CCSA	10	3%
	CFSA	20	6%
	CRMA	10	3%

#### تحليل الاستبيان:

- الطريقة الرئيسية للحصول على الدخل تمثلت بنسبة 100% في الرواتب.
- انتقل 51.1% للعمل كمراجع داخلي بعد العمل في أحد الإدارات التنفيذية بينما 48.5% بدأ العمل مباشرة كمراجعين داخليين.
- هل لديك رغبة في ترك وظيفتك الحالية كمراجع داخلي:

بالفعل ابحث عن وظيفة اخرى	100	30.3%
سوف ابحث عن وظيفة اخرى في المستقبل	90	27.3%
ليس لدي رغبة في ترك عملي الحالي	140	42.4%

○ أي الأعمال تؤدّمها كمراجع داخلي:

مراجعة مالية	90	27.3%
مراجعة تشغيلية	50	15.2%
مراجعة المخاطر	40	12.1%
استشارات مالية وإدارية	30	9.1%
أعمال الرقابة	60	18.2%
إدارة المخاطر	10	3%
اخرى	10	3%

○ لمن يقدم المراجع الداخلي تقريره:

لجنة المراجعة	170	51.5%
مدير المنظمة	110	33.3%
المدير المالي	10	3%
مجلس الإدارة	10	3%
أخرى	20	6%

#### 4- عرض النتائج ومناقشتها

○ اختر الاجابة المناسبة للعبارات التالية:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	ارفض	ارفض بشدة
اشعر بالرضا عن مجالات ممارسة مهنة المراجعة الداخلية	18.2%	51.1%	18.2%	12.1%	0%
اشعر بالرضا عن دخلي كمراجع داخلي	12.1%	21.2%	27.3%	33.3%	6.1%
يتم تطبيق معايير الجودة في أداء المراجعة الداخلية	6.1%	27.3%	45.5%	18.2%	3%
تدعم المنظمة إدارة المراجعة بموارد ملائمة	3%	39.4%	18.2%	33%	6.1%
يتناسب مستوى الدخل الذي احصل عليه مع حجم العمل المكلف به	3%	27.3%	33%	24.2%	12.1%
اتفق كمراجع داخلي مع أهداف المنظمة	33.3%	51.1%	6.1%	6.1%	3%
تقدم المنظمة برامج تدريبية للمراجعين الداخليين	15.2%	39.4%	9.1%	27.3%	9.1%
اعتبر العمل في إدارة المراجعة الداخلية فترة انتقالية	9.1%	21.1%	36.4%	15.2%	18.2%
عملي كمراجع داخلي يعطي فرصة للتقدم والانجاز	33.3%	45.5%	15.2%	6.1%	51.1%
عملي كمراجع داخلي يمثل نوع من التحدي	42.4%	48.5%	6.1%	3%	0%
عملي كمراجع داخلي ممل وغير شيق	0%	3%	15.2%	45.5%	12.1%
لا تهتم الإدارة العليا بالتحفظات الواردة في تقارير المراجعة الداخلية	21.2%	42.4%	24.2%	12.1%	0%
سياسات الترقية في المنظمة غير عادلة	18.2%	30.3%	33.3%	12.1%	6.1%
عملي كمراجع داخلي لا يتيح فرصة للتقدم	6.1%	30.3%	30.3%	21.2%	12.1%
يدرك زملاء العمل أهمية دور المراجع الداخلي	12.1%	36.4%	39.4%	9.1%	3%

وتحليل الاستبيان يشير إلى النتائج التالية:

1. مازالت نسبة الاناث العاملات في مهنة المراجعة الداخلية في المملكة العربية ضعيفة حيث شملت فقط 21.2% العينة محل الدراسة.

2. ارتفاع نسبة الحاصلين على زمالة المراجعة الداخلية والتي بلغت 78.8% من عينة الدراسة وهذا يرجع إلى عاملين اولاهما إضافة اللغة العربية كأحد اللغات لاختبار ودراسة ال CIA، والثاني انشاء الجمعية السعودية للمراجعين عام 2011 ودورها الريادي في نشر ثقافة مهنة المراجعة الداخلية.
3. تمثل الرواتب المصدر الرئيسي للدخل وهذا يضمن استقلالية وحياد المراجع الداخلي ولكن نسبة 33.3% لديهم عدم رضا عن دخلهم كمراجعين داخليين، كما أن 30.3% لديهم شعور بأن الدخل لا يتناسب مع حجم العمل وهو ما يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لدى المراجع الداخلي.
4. انتقل 51.1% من مفردات العينة للعمل في إدارة المراجعة الداخلية بعد العمل في إحدى الإدارات التنفيذية وهذا يعطي للمراجع الداخلي خبرة عملية أكثر ولكن في نفس الوقت قد يؤثر على حياد المراجع الداخلي.
5. أكد 57.6% من مفردات العينة محل الدراسة أن لديهم الرغبة في ترك العمل في إدارة المراجعة الداخلية وهو ما يتفق مع نسبة من اعتبروا العمل في إدارة المراجعة الداخلية فترة انتقالية.
6. مازال الاهتمام الأساسي بالمراجعة المالية طبقاً لما أشار إليه 27.3% من مفردات العينة وهذا يتطلب تفعيل دور المراجع الداخلي بشكل أكبر، وهذا نتيجة إلى كون سياسات الترقى في المنظمة غير عادلة حي أشار إلى ذلك 48.5% من مفردات العينة وأكد 36.4% أن العمل كمراجع داخلي لا يتيح فرصة للترقى.
7. تقديم المراجع الداخلي تقريره إلى لجنة المراجعة الداخلية يضمن الاستقلال التنظيمي للمراجع الداخلي وهذا ما أشار إليه 51.1% من مفردات العينة.
8. أكد 84.8% من مفردات العينة اتفاق أهداف المراجعة الداخلية مع أهداف المنظمة وهذا يتفق مع النتيجة السابقة ويؤكد استقلالية المراجع وقدرته على ابداء رأيه بموضوعية.
9. أشار 39.1% من مفردات العينة إلى عدم دعم المنظمات لإدارة المراجعة الداخلية بموارد ملائمة كما امتنع 18.2% عن ابداء الرأي بينما أشار 41.4% إلى مناسبة الموارد الممنوحة من المنظمة.
10. أكد 54.6% ان المنظمات تقدم برامج تدريبية للمراجعين الداخليين ولكن من وجهة نظر الباحثة فإن هناك حاجة إلى تطوير وتغيير نوعية البرامج المقدمة حيث أشار 33.4% إلى عدم تطبيق معايير الجودة في إدارات المراجعة الداخلية وامتنع 45.5% امتنعوا عن ابداء الرأي وهي نسبة كبيرة.
11. اشار 88.8% من مفردات العينة إلى أن العمل كمراجع داخلي يعطي فرصة للتقدم والإنجاز وأكد 90.9% أن العمل في إدارة المراجعة الداخلية يمثل نوعاً من التحدي بينما اشار 3% فقط إلى أن العمل كمراجع داخلي ممل وغير شيق.
12. أكد 63.6% أن الإدارة العليا تهتم بالتحفظات الواردة في تقارير المراجعة الداخلية وأشار 48.5% إلى كون زملاء العمل يدركون أهمية المراجعة الداخلية.

## النتائج:

من التحليل السابق نستخلص النتائج التالية:

1. تقديم المراجع الداخلي تقريره إلى لجنة المراجعة الداخلية واتفاق أهداف المراجعة الداخلية مع أهداف المنظمة يضمن الاستقلال التنظيمي للمراجع الداخلي ويحد من الصراع المهني التنظيمي.
2. تمثل الرواتب المصدر الرئيسي للدخل وهذا يضمن استقلالية وحياد المراجع الداخلي ولكنها لا تتناسب مع حجم الأعمال المكلف بها المراجع الداخلي وهذا يخلق نوعاً من عدم الرضا الوظيفي والرغبة في ترك العمل،

- ولكن هيكل الرواتب والاجور لا يناسب تطلعات وطموحات المراجع الداخلي ولا يتناسب مع حجم العمل المكلف بأدائه.
3. مازال الاهتمام الأساسي بالمراجعة المالية وهذا لا يتمشى مع الاتجاهات الحديثة في المراجعة الداخلية ودورها في الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة الداخلية.
4. تقييم الأداء وسياسات الترقى غير مرضيه للمراجعين الداخليين وهو ما يؤدي إلى الرغبة في ترك العمل في إدارة المراجعة الداخلية وارتفاع معدلات الدوران.
5. مازالت مهنة المراجعة الداخلية في حاجة إلى دعم أكبر من جانب المنظمات.
6. برغم اهتمام الإدارة العليا بتقارير المراجعة الداخلية إلا أن العاملين بالمنظمات لا يدركون أهمية وظيفة المراجعة الداخلية.

### التوصيات:

- توفير الموارد اللازمة لنشر ثقافة مهنة المراجعة الداخلية من خلال التوسع في تقديم البرامج التدريبية التي تضمن تطبيق معايير الجودة في المراجعة الداخلية وتدريب المراجع الداخلي على ما هو جديد وكذلك التوسع في أماكن عقد الدورات التدريبية لشهادة زمالة المراجعة الداخلية والا تكون قاصرة فقط على المدن الكبرى في المملكة.
- تصحيح المفاهيم الخاطئة المرتبطة بالمراجعة الداخلية وأن ممارسه المهنة ليست قاصرة على خريجي اقسام المحاسبة بل يجب أن يكون فريق المراجعة الداخلية من مختلف التخصصات وفقا لطبيعة عمل المنظمة.
- التوسع في برامج الدراسات العليا المتخصصة في مجال المراجعة بصفة عامة والمراجعة الداخلية بصفة خاصة.
- تقديم المنظمات الكبرى والجمعيات المهنية دعم أكبر لمهنة المراجعة الداخلية بما يساعد في تحسين صورة وهوية مهنة المراجعة الداخلية.
- تفعيل دور المراجع الداخلي بشكل كبير وبما يتمشى مع المعايير الدولية للمراجعة الداخلية والاتجاهات العالمية ويقلل من الصراع المهني التنظيمي.
- توفير معايير موضوعية لتقييم أداء المراجع الداخلي واعادة صياغة هيكل الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول وتطوير اساليب التحفيز.
- تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة مع المراجع الداخلي من خلال التقدير والتعاون المستمر واشعارهم انهم ينتمون للمنظمة ولا يعملون فيها فقط.

### قائمة المراجع

#### أولاً- المراجع بالعربية:

- حسين حريم. (2004). السلوك التنظيمي -سلوك الافراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- راشد شيب العجمي. (2005). التأثير الوسيط لنمط السلوك(أ) على العلاقة بين ضغوط الأدوار والرضا الوظيفي والأداء لمدقي الحسابات في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 12، الصفحات 19-34.
- غالب محمد على ابو مازن. (1995). تضارب الولاء المهني-التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي لى المحاسبين القانونيين في الاردن. الاردن: كلية الدراسات العليا.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية :References

- Aberto, R. M. (1995). A comparison of organizational structure job stress and satisfaction in audit management advisory services in CPA firms. *Journal of managerial issues*, 7(3), 290-305.
- Allen, H. T. (1995). The effect of audit firms structure and auditors locus of control on job stress, job satisfaction and performance. University of Arizona.
- Carroll. (1969). job satisfaction: a review of the literature. New York: cornell university.
- Donna J.Wood, J. A. (1988). Stress and coping strategies in internal auditing. *Managerial auditing journal*, 3(2), pp. 8-16.
- Elizabeth Dreike Alner, S. E. (2003). The effect of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavior job outcomes in public accounting. *Behavioral research in accounting*, 14(1), pp. 1-34.
- Frederick Herzberg, B. M. (1962). The motivation to work. New York: john wiley & sons.
- Hilebeitel Kenneth M., B. A. (2000). Job satisfaction among entry level accountants. *The CPA journal*, 70(5), 76-78.
- Iyer, V. (2014). Job satisfaction for internal auditors: how to retain top talent. Florida: the institute of internal auditor research foundation.
- Khagendra Nath Gangi, G. C. (2016). Association between locus of control and job satisfaction in employees: a critical review. *The international journal of Indian psychology*, 3(2), 55-68.
- Khan, A. S. (2010). Theories of jobs satisfaction: global applications and limitations. *gomal university journal of research*, 26, 45-62.
- Lara Balzan, P. J. (2007). Benchmarking in matese internal audit units. *Benchmarking an international journal*, 14(6), pp. 750-767.
- Larson, L. L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial accounting journal*, 19(9), pp. 1119-1130.
- Mahdi Salehi, A. G. (2012). A study of job satisfaction between external and internal auditors: an Iranian scenario. *Research journal of applied sciences engineering and technology*, 4(10), pp. 1300-1309.
- Patricia L.Smith, S. J. (1998). Employee work attitudes: the subtle of gender. *Human relation*, 51, 649-666.
- Ramamoorti, s. (2003). International auditing history, evaluation prospects. Florida: the institute of internal auditors research foundation.
- Roussy, M. (2015). Welcome to the day-to-day of internal auditors: how do they cope with conflicts? *Auditing: a journal of practice & theory*, 34(2), pp. 237-264.
- Saudia vision. (2019). Retrieved from <https://vision2030.gov.sa/ar/node>
- Sharibman, F. K. (2008). An examination of job satisfaction of certified public accountant as it relates of their area of practice and their locus of control. New York University.

- T.Fisher, R. (2001). Role stress, the type a behavior pattern and external auditor job satisfaction and performance. Behavior research in accounting, 13(1), pp. 143-170.
- The institute of internal auditor. (2015). navigating an increasingly volatile risk, pulse of internal audit. Florida.
- The institute of internal auditor. (2017). international standards for the professional practice of internal audit. Retrieved from <http://www.globallia.org>
- The institute of internal auditor. (2020). Retrieved from <https://na.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx>
- The Saudi institute of internal auditors. (2020). Retrieved from <http://www.iiia.org.sa/ar/>

### الملاحق:

قائمة استبانة الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي بالمملكة العربية السعودية

القسم الأول: البيانات الشخصية:

1. النوع: ذكر  انثى
2. العمر:
3. مستوى التعليم: بكالوريوس  ماجستير  دكتوراه

القسم الثاني: بيانات متعلقة بالمراجع:

4. هل تمارس مهنة المراجعة الداخلية؟ نعم  لا
5. ما هو المنصب الذي تشغله داخل المنظمة؟

المدير التنفيذي للمراجعة الداخلية CAE	
<input type="checkbox"/>	مدير المراجعة الداخلية
<input type="checkbox"/>	رئيس قسم المراجعة الداخلية
<input type="checkbox"/>	مراجع داخلي
<input type="checkbox"/>	أخرى. اذكرها

6. عدد سنوات الخبرة

عام	
<input type="checkbox"/>	من 2 إلى 5 سنوات
<input type="checkbox"/>	من 6 إلى 10 سنوات
<input type="checkbox"/>	أكثر من 10 سنوات

7. الشهادات المهنية التي حصلت عليها

<input type="checkbox"/>	CIA
<input type="checkbox"/>	CCSA
<input type="checkbox"/>	CRMA

	CGAP
	CFSA
	CPA
	أخرى، اذكرها

8. الطريقة الرئيسية للحصول على الدخل

	رواتب
	توزيعات أرباح
	عمولات
	أخرى، اذكرها

9. انتقلت للعمل كمراجع داخلي بعد العمل في إحدى الإدارات التنفيذية

نعم لا

10. هل لديك رغبة في ترك الوظيفة الحالية

	بالفعل ابحث عن وظيفة جديدة
	سوف ابحث عن وظيفة جديدة في المستقبل
	ليس لدى رغبة في ترك العمل الحالي

11. أي الأعمال تؤدبها كمراجع داخلي

	مراجعة مالية
	مراجعة تشغيلية
	مراجعة المخاطر
	استشارات مالية وإدارية
	أعمال مراقبة
	أخرى، اذكرها

12. إلى من يقدم المدير التنفيذي للمراجعة تقريره

	لجنة المراجعة
	مدير المنظمة CFO
	المدير المالي
	مجلس الإدارة
	أخرى