



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد – قسم المحاسبة

دور الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية

رسالة ماجستير مقدمة الى:

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة كربلاء وهي جزء من متطلبات الحصول على شهادة ماجستير علوم في
المحاسبة

قدمها الطالب:

علي شاکر محمود محمد حداد

بإشراف

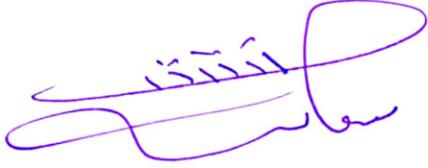
أ.د أسعد محمد علي وهاب العواد

(2022) ميلادية

(1443) هجرية

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد الرسالة الموسومة بـ (دور الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية) والتي تقدم بها الطالب (علي شاكر محمود) قد جرى تحت إشرافي في جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير علوم المحاسبة.

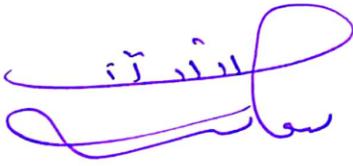


المشرف: أ. د. أسعد محمد علي وهاب العواد

التاريخ: 2022/5/22

توصية السيد رئيس القسم

(بناءً على توصية الأستاذ المشرف أشرح الرسالة للمناقشة)



أ. د. أسعد محمد علي وهاب العواد

رئيس قسم المحاسبة

2022/5/22

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أن رسالة الماجستير الموسومة بـ (دور الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي للحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية) والمقدمة من الطالب (علي شاكر محمود) قد جرت مراجعتها لغوياً من قبلي وأصبح أسلوبها العلمي سليماً ولأجله وقعت .



م.د. مروان جليل نعمة

جامعة القادسية/ كلية التربية

٢٠٢٢/٣/١٤

إقرار من رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على إقرار المشرف العلمي والخبير اللغوي على رسالة الماجستير / قسم المحاسبة / للطالب (علي شاكر محمود) الموسومة بـ (دور الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية) أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

أ. د. محمد حسين كاظم الجبوري

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

مصادقة مجلس الكلية

صادق مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة.

أ. د. علاء فرحان طالب الدعمي

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

إقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة بأننا أطلعنا على رسالة الماجستير الموسومة بـ (دور الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية) والمقدمة من الطالب (علي شاكر محمود) وقد ناقشنا الطالب في محتوياتها وفيما له علاقة بها، ووجدنا أنها جديرة بالقبول لنيل درجة ماجستير علوم في المحاسبة وبتقدير (الذي).

أ.د. أسعد غني جهاد
مدير عام الدائرة المالية
وزارة التعليم العالي
(رئيساً)

م. د حسين عمران الرفاعي
جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد
(عضواً)

الخبير. د أسيل جبار عنبر
ديوان الرقابة المالية الاتحادي
(عضواً)

سعد محمد علي وهاب العواد

أ.د. أسعد محمد علي وهاب العواد
جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد
(عضواً ومشرفاً)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ وَيَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ سَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ يَأْتِيهِ عَذَابٌ يُخْزِيهِ وَمَنْ هُوَ كَاذِبٌ ۗ وَارْتَقِبُوا إِنِّي مَعَكُمْ رَقِيبٌ (93) }

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة هود: الآية (93)

الإهداء

إلى أعظم قاده (الرسول محمد وآله المصطفين الأخيار) صلى الله عليهم وإلى صفوة الصفوة من الأسوة الباقية
من رسول الله في طيب الأخلاق ومحاسن الفعال وعظيم السجايا الأمام المهدي (عج)
إلى من صان أرض وطني بفتواه السيد علي السيستاني أطال الله في عمره

إلى روح قائد النصر الشهيد أبي مهدي المهندس وكل شهداء الحشد الشعبي وشهداء العراق الذين سطروا
بدمائهم الزكية أروع صور التضحية والفداء في سبيل الله والوطن

إلى من قال فيهم الله عز وجل "وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا"
سورة الإسراء: الآية(24)

إلى من أفنى حياته بالتعب لأجلي أبي الغالي وأمي الحنونة أطال الله في أعمارهم

إلى خالي العزيز الحاج هيثم والحاج مهند حفظهما الله

إلى أخواتي الأحبة

إلى من أشعل شموع التضحية بالحب والصبر شريكة حياتي زوجتي الحبيبة (أم جنى)

إلى قررة عيني بناتي (فاطمة وفضة وجنى)

إلى كل من ساندني ولو بحرف لإتمام هذا العمل

علي



الحمد والشكر لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء وسيد المرسلين نبي الرحمة محمد وعلى آله الطيبين الطاهرين وأصحابه المنتجين الميامين.

تعجز الكلمات والأوصاف للتعبير عن شكري وامتثاني وتقديري إليك أستاذي المشرف (الأستاذ الدكتور أسعد محمد علي وهاب العواد) لما بذلته من جهد ووقت في إشرافك على رسالتي ولما أبديت لي من النصح والإرشاد وتوفير المعلومات والدعم المعنوي الذي أسهم بشكل كبير في إتمام هذا البحث وفي أصعب الظروف فجزاك الله خيراً ولك مني جزيل الشكر والتقدير.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أساتذتي الكرام السادة رئيس لجنة المناقشة وأعضاؤها المحترمين لتجشمهم عناء السفر ولتفضلهم بمناقشة هذه الرسالة وجهودهم المبذولة في إغنائها بملاحظاتهم القيمة وأعبر لهم عن اعتزازي واحترامي لكل آرائهم وملاحظتهم.

وجزيل الشكر والتقدير أتقدم به إلى الأستاذ المقوم اللغوي والأساتذة المقومين العلميين.

وأقدم شكري وامتثاني إلى السيد رئيس جامعة كربلاء (الأستاذ الدكتور باسم خليل نايل السعدي) والسيد عميد كلية الإدارة والاقتصاد (الأستاذ الدكتور علاء فرحان الدعمي) والسيد معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا (الأستاذ الدكتور محمد الجبوري) وأساتذتي في قسم المحاسبة جامعة كربلاء في الدراسات العليا الذين لم يدخروا جهداً لتقديم كل ما هو جديد ومفيد من معلومات قيمة وتوجيه ونصيحة أثناء دراستي في المرحلة التحضيرية وبالوقت نفسه اشكر السادة محكمي الاستبانة.

وخالص شكري وتقديري لمعالي رئيس هيئة الحشد الشعبي والدكتور حسين حيدر جاسم مدير عام التربية والتعليم والسيد مسؤول معاونية الميرة والسيد مدير الأشغال والإسكان ومديرية الشؤون الإدارية العامة ومديرية الشؤون المالية العامة.

وأقدم بجزيل الشكر لموظفي قسم الدراسات العليا والمكتبة المركزية ومكتبة الدراسات العليا في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء لما قدموه من مساعدة في الحصول على مصادر هذه الدراسة.

وأخص بالشكر والتقدير جميع أخوتي وأخواتي زملاء الدراسة في الماجستير وكل من كان له دور في إنجاح هذه الرسالة والتمس العذر من كل من فاتني ذكره.

الباحث



يهدف البحث الى بيان دور الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية في المنظمات، وذلك عن طريق معرفة درجة توافر كل من سمات الشخصية القيادية ودرجة الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي وعلاقة كل منهما في الكشف عن الاحتيال والغش في البيانات المالية، فضلاً عن تمكين الإدارات العليا من اختيار المدققين الداخليين الذين يمتلكون هذه السمات في الكشف عن الاحتيال والغش في البيانات المالية، ومن أجل تحقيق هذا الهدف فقد تم الاعتماد على استمارة استبيان تمت تهيئتها وتوزعها من قبل الباحث، وضعت فيها أسئلة شمولية على وفق أهداف وفرضيات البحث، وقد اتبع الباحث منهجين هما المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي، فقد اعتمد على المنهج الاستنباطي في إثراء الجانب النظري عن طريق الكتب والدوريات والبحوث والرسائل والأطاريح، أما المنهج الاستقرائي فقد تم الاعتماد عليه في الجانب التطبيقي من البحث عن طريق استبانة موزعة على عينة من المختصين، وقد توصل للبحث الى العديد من الاستنتاجات من أهمها أن هنالك تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي إيجابي في الكشف والحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية، فضلاً عن تأثير للكفاءة العلمية والمهنية للمدقق الداخلي على كشف الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منه.



الصفحة	الموضوع	ت
أ	الإهداء	1
ب	شكر وامتنان	2
ج	مستخلص	3
د - هـ	ثبت المحتويات	4
و- ز	ثبت الجداول	5
ح	ثبت الأشكال	6
ط	ثبت المختصرات	7
1	مقدمة	8
17-2	الفصل الأول: دراسات سابقة ومنهجية البحث	9
14-3	المبحث الأول: دراسات سابقة	10
17-15	المبحث الثاني: منهجية البحث	11
76-18	الفصل الثاني: الشخصية القيادية، الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي، الاحتيال	12
38-19	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للشخصية القيادية	13

59-39	المبحث الثاني: الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي للحد من الاحتيال في الممارسات الحديثة	14
76-60	المبحث الثالث: دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية	15
113-77	الفصل الثالث: الجانب العملي للدراسة	16
84-78	المبحث الأول: فحص واختبار أدوات الدراسة والبيانات	17
97-85	المبحث الثاني: التحليل الوصفي لبيانات الدراسة	18
113-98	المبحث الثالث: اختبار التوزيع الطبيعي لمحاوور الدراسة وفرضياتها	19
117-114	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات	20
116-115	المبحث الأول: الاستنتاجات	21
117	المبحث الثاني: التوصيات	22
135-118	المصادر	23
136	الملاحق	24
VI-I	الملحق رقم (1): استمارة الاستبانة	25
VIII-VII	الملحق رقم (2): أسماء السادة محكمي الاستبانة	26
IX	ABSTRACT	25



رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31-30	المقومات الإدارية والسمات الشخصية بحسب الأنماط القيادية	(1-2)
51-48	معايير السمة بالمعايير الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي	(2-2)
54-51	معايير الأداء بالمعايير الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي	(3-2)
78	ترميز متغيرات الدراسة	(1-3)
79	نتائج اختبار معامل الفاكرونباخ والصدق الذاتي	(2-3)
81-80	معاملات الارتباط الخطي البسيط للمحور الأول من الدراسة	(3-3)
82	معاملات الارتباط الخطي البسيط للمحور الثاني من الدراسة	(4-3)
83	معاملات الارتباط الخطي البسيط للمحور الثالث للاستبيان	(5-3)
84	الصدق البنائي لمحاوَر الدراسة	(6-3)
85	توزيع أفراد العينة بحسب الجنس	(7-3)
86	توزيع أفراد العينة بحسب العمر	(8-3)
87	توزيع أفراد العينة بحسب سنوات الخدمة	(9-3)
89	توزيع أفراد العينة بحسب التحصيل الدراسي	(10-3)

90	توزيع أفراد العينة بحسب العنوان الوظيفي	(11-3)
93-92	الإحصاءات الوصفية لمحور الشخصية القيادية للمدقق الداخلي	(12-3)
94	الإحصاءات الوصفية لمحور الكفاءة العلمية والمهنية للمدقق الداخلي	(13-3)
96	الإحصاءات الوصفية لمحور الاحتيال والغش في البيانات المالية	(14-3)
98	اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة	(15-3)
100	معامل ارتباط بيرسون بين المحور الأول والمحور الثالث للدراسة	(16-3)
101	معامل ارتباط بيرسون بين المحور الثاني والمحور الثالث للدراسة	(17-3)
104	الإنحدار الخطي البسيط بين المحور الأول والمحور الثالث	(18-3)
106	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى	(19-3)
108	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية	(20-3)
110	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	(21-3)
112	الإنحدار الخطي البسيط بين المحور الثاني والمحور الثالث	(22-3)



رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	متغيرات البحث	(1-1)
43	آلية اكتساب الكفاءة المهنية	(1-2)
65	أنواع الاحتيال	(2-2)
68	معين ومثلث الاحتيال المالي	(3-2)
86	توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الجنس	(1-3)
87	توزيع أفراد العينة بحسب العمر	(2-3)
88	توزيع أفراد العينة بحسب سنوات الخدمة	(3-3)
90	توزيع أفراد العينة بحسب التحصيل الدراسي	(4-3)
91	توزيع أفراد العينة بحسب العنوان الوظيفي	(5-3)
99	منحنيات التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة	(6-3)



مختصر المصطلح	المصطلح باللغة الإنكليزية	المصطلح باللغة العربية
(AAA)	American Accounting Association	جمعية المحاسبة الأمريكية
(AICPA)	American Institute of Certified Public Accountants	المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين
(CPD)	Continuing Professional Development	التطوير المهني المستمر
(IIA)	Institute of Internal Auditors	معهد المدققين الداخليين
(IFAC)	International Federation of Accountants	الاتحاد الدولي للمحاسبين
(IES7)	International Education Standard 7	معياري التعليم الدولي السابع
(IEEE)	Institute of Electrical and Electronics Engineers	معهد مهندسي الكهرباء والإلكترونيات
(IPPF)	INTERNATIONAL STANDARDS FOR THE PROFESSIONAL PRACTICE OF INTERNAL AUDITING	المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي
(SPSS)	Statistical Package for the Social Sciences	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية



تشهد السنوات السابقة والحالية صوراً عدة للاحتيال المالي ويكون لصالح المنظمات أو لصالح العاملين فيها لأسباب شخصية ولأهمية التدقيق الداخلي في المنظمة فلا بد أن تكون له ممارسات للحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية ولكون المدقق الداخلي هو بمثابة صمام الأمان فيها لذا سيكون له دور رئيس في درء مخاطر الاحتيال وربما للحيلولة دون وقوعه بالأساس، وتعد الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي ذات أهمية كبيرة لممارسة مهامه من وجهة نظر الباحث لما لهما من تأثير على كشف الاحتيال والغش في البيانات المالية، وعليه فإن المشكلة الرئيسة للبحث ممكن تمثيلها بتساولين هما هل أن الشخصية القيادية للمدقق الداخلي تسهم في كشف الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منه؟ هل هنالك تأثير للكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في كشف الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منه؟ وعليه فقد ارتأى الباحث دراسة مشكلة البحث وإثبات فرضياته وتحقيق أهدافه عن طريق تقديم استمارة استبانة على عينة من المختصين، وبناءً على أهمية المتغيرات فقد قُسم البحث على أربعة فصول لتغطية الجانب النظري والعملي من البحث، إذ اشتمل **الفصل الأول** من البحث على مبحثين، تمثل المبحث الأول بدراسات السابقة، وأما المبحث الثاني فتناول منهجية البحث، أما **الفصل الثاني** فتطرق الى الجانب النظري من البحث واشتمل على ثلاثة مباحث تناول المبحث الأول الإطار المفاهيمي للشخصية القيادية للمدقق الداخلي، فيما تطرق المبحث الثاني الى الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي للحد من الاحتيال في الممارسات الحديثة، أما المبحث الثالث والأخير في هذا الفصل فتطرق الى دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية، أما **الفصل الثالث** فتناول الجانب العملي من البحث واشتمل على ثلاثة مباحث أيضاً، إذ يتطرق المبحث الأول الى فحص واختبار أدوات الدراسة والبيانات والمبحث الثاني الى التحليل الوصفي لبيانات الدراسة، أما المبحث الثالث فتطرق إلى اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة وفرضياتها، وفي الختام **الفصل الرابع** والأخير عرض الباحث أهم الاستنتاجات والتوصيات، على مبحثين الأول الاستنتاجات والثاني التوصيات.

الفصل الأول: دراسة أساسية و منهجية البحث

البحث الأول: دراسة أساسية

البحث الثاني: منهجية البحث

المبحث الأول

دراسات سابقة: Previous studies

بعد اطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث تم تلخيص أهم هذه الدراسات مع بيان موقع البحث الحالي من كل دراسة هذه الدراسات وعلى النحو الآتي:

1-1-1 دراسات متعلقة بالشخصية القيادية.

1-1-1-1 دراسات عربية:

1-1-1-1 دراسة (الكواز، 2009)	
عنوان الدراسة	نمط الشخصية القيادية المفضل وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى منتسبي وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل.
عينة الدراسة	مجموعة من الأكاديميين وأفراد في مختلف كليات جامعة الموصل بالعراق.
مشكلة الدراسة	محاولة معرفة أي أنماط الشخصية القيادية هو المفضل من قبل العاملين بوحدة التربية الرياضية في الكليات. هل يفضلون العمل مع مدير يحث للتغيير ويهتم بالعمل أو يحث للتغيير ويهتم بالعلاقات؟ هل يفضلون المدير الذي لايسعى الى التغيير ويهتم بالعمل أو لايسعى للتغيير ويهتم بالعلاقات؟ هل هذا التفضيل متعلق بعمر الفرد وتحصيله الدراسي؟
نتائج الدراسة	1- النمط المستقر هو أكثر أنماط الشخصية القيادية تفضيلاً لدى أفراد وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل يليه الحذر ثم المؤثر وأخيراً المسيطر. 2- لا وجود لفروق بين أنماط الشخصية القيادية التي يفضلها افراد وحدات التربية الرياضية والفنية على وفق أعمار الافراد. 3- النمط القيادي المسيطر هو المفضل لحملة شهادة البكالوريوس أكثر من حملة شهادة الماجستير. 4- لا يوجد فوارق معنوية بين حملة شهادة الماجستير والبكالوريوس في تفضيلهم لأنماط الشخصية القيادية (المؤثر، المستقر، الحذر).
نوع الدراسة	دراسة منشورة في مجلة: أبحاث كلية التربية الأساسية بالعدد (2)، مجلد (9)، بتاريخ (2009)، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق.
أوجه الاختلاف	أشتملت الدراسة على العاملين بالمجال الرياضي حصراً وشملت شخصاً واحداً فقط في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل.

1-1-1-1-2 دراسة (قداح والزهراني، 2016)	
عنوان الدراسة	المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية
عينة الدراسة	طلاب ذكور وإناث موهوبين بمرحلة المتوسطة من مدارس منطقة الباحة السعودية وعددهم (162) طالباً.
مشكلة الدراسة	<p>ما العلاقة الارتباطية بين البراعة القيادية والانسجام النفسي والاجتماعي لدى الطلاب الموهوبين في الباحة السعودية؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ما مستوى البراعة القيادية لدى طلاب مرحلة المتوسطة الموهوبين بمنطقة الباحة السعودية؟ 2. ما مستوى الانسجام النفسي والاجتماعي لدى طلاب مرحلة المتوسطة الموهوبين بمنطقة الباحة السعودية؟ 3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين البراعة القيادية والانسجام النفسي والاجتماعي لدى طلاب مرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة السعودية؟ 4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين البراعة القيادية والانسجام النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة السعودية سببها اختلاف الجنس؟
نتائج الدراسة	<p>استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبراعة القيادية في نتائج العينة وقسم البراعة القيادية على ثلاث مجالات (إنسانية، فكرية، إدارية)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- الإنسانية: جاء في الاستبانة أن الطلاب الموهوبين بحاجة أكثر لتدريبهم على ستراتيجمات اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية أي بمعنى أن النشاطات التي سيتلقاها الطلاب الموهوبون قد تؤهلهم إلى استثمار طاقاتهم وطاقات الآخرين ومساعدتهم على الاستفادة منها بأعمال نافعة ومفيدة ولكن ليس مساعدتهم فيها كما في المجالات الفكرية الآتية لهذا المجال. 2- فكرية: جاء في الاستبانة أن النشاطات التي يتلقاها الطلاب الموهوبون في المدارس هي بمستوى عالٍ حيث أنها محفزة لمهارات التواصل لديهم مع ذاتهم ومع الآخرين، في حين يلاحظ أن الطالب الموهوب ليس هدفه السعي إلى تشجيع الآخرين للقيام بأعمالهم، أي تتوفر به صفة مساعدة الآخرين للقيام بأعمالهم، ويتطابق ذلك مع نتائج المجال السابق في قدرة الطلاب الموهوبين باستثمار طاقات الآخرين دون إبداء رغبة واضحة لمساعدتهم. 3- إدارية: تشير نتائج الاستبانة إلى وجود مهارة الإقناع لدى الطلاب الموهوبين، وقدرتهم على التأثير بالآخرين، وهذه من سمات القيادة المتميزة لدى الطلاب، ولكن لا يوجد لديهم القدرة في استثمار أفكار الآخرين أو التناغم معها في مجالات الحياة المتعددة، وهذا يشير لعدم وجود تجربة كافية في الحياة ومواقفها لدى الطلاب الموهوبين.
نوع الدراسة	دراسة منشورة في مجلة: المنارة بالعدد (4/ع)، مجلد (22)، بتاريخ (2016)، جامعة آل البيت، الأردن. (مجلة علمية متخصصة محكمة ومسجلة ضمن قاعدة Ulrich للدوريات العلمية).

أوجه الاختلاف	طبقت الدراسة على مدرسة متوسطة في السعودية ولم تشمل أي فرد مؤهل علمياً من الناحية المحاسبية.
---------------	---

3-1-1-1-1 دراسة (أبو ربيع، 2016)	
عنوان الدراسة	سمات الشخصية القيادية البارزة لدى النخبة السياسية الفلسطينية
عينة الدراسة	نخبة من قادة الأحزاب السياسية في فلسطين (الجبهة الديمقراطية، الجهاد الإسلامي، حماس، الجبهة الشعبية، فتح) وبمجموع (167) شخصية سياسية بمحافظة غزة.
مشكلة الدراسة	تكمن في مدى وجود الصفات الشخصية القيادية البارزة في النخبة السياسية الفلسطينية عن طريق التساؤلات الآتية: أ- مدى وجود صفات الشخصية القيادية الآتية في النخبة السياسية الفلسطينية (العقل المعرفي، الوجداني الإنفعالي، الجسماني، الاجتماعي)؟ ب- هل توجد فروق بدلالة إحصائية لوجود صفات الشخصية القيادية في النخبة السياسية الفلسطينية ترجع إلى (التنظيم، التحصيل الدراسي، الممارسة المهنية، السن، الجنس)؟
نتائج الدراسة	نتائج الاستبانة للإجابة على التساؤل (أ) على وفق الآتي: 1- المجال الجسماني حاز المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (4.2116) بالوزن النسبي (84.232%). 2- حصل على المرتبة الثانية صفات المجال الوجداني الانفعالي بالمتوسط الحسابي (4.1623) بالوزن النسبي (83.246%). 3- حصل على المرتبة الثالثة صفات المجال الاجتماعي بالمتوسط الحسابي (4.0832) بالوزن النسبي (81.664%). 4- حصلت على المرتبة الرابعة صفات المجال العقل المعرفي بالمتوسط الحسابي (3.9940) بالوزن النسبي (79.88%).
نوع الدراسة	رسالة ماجستير، بتاريخ (2016)، برنامج الدراسات العليا المشترك، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
أوجه الاختلاف	إن العينة متكونة من أفراد طبقة سياسية وجزء كبير منهم لا يملك أي مؤهل علمي وحدود تطبيقه لم تشمل أقسام وأفراد مالبيين ومحاسبين ومدققين.

4-1-1-1-1 دراسة (حسين، 2016)	
عنوان الدراسة	بناء مقياس الشخصية القيادية وتأثيره على كفاءة الأداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية بالعراق
عينة الدراسة	(55) مرشداً تربوي رياضي في بغداد بجانبها (كرخ ورسافة).
مشكلة الدراسة	تكمّن مشكلة الدراسة بتباين شخصيات المرشدين من الناحية القيادية وكذلك كفاءة أدائهم فتطرح التساؤلات الآتية: 1. هل يمكن إنشاء معيار للشخصية القيادية للمرشد التربوي الرياضي؟ 2. هل يمكن إنشاء معيار للكفاءة بالأداء للمرشد التربوي الرياضي؟ 3. هل المرشدين التربويين الرياضيين متمتعين بشخصية قيادية وكفاءة أداء كافية؟ 4. هل يوجد علاقة ارتباطية للشخصية القيادية مع كفاءة الأداء للمرشدين التربويين؟ 5. هل يمكن التوصل لأبعاد مجالات الشخصية القيادية للمرشدين التربويين؟
نتائج الدراسة	توصل الباحث إلى انه يمكن إنشاء معايير الشخصية القيادية وكفاءة الأداء للمرشدين عن طريق صدق إجابات العينة، وكذلك وجد أن المرشدين يتمتعون بالشخصية القيادية وكفاءة الأداء في مديريات تربية بغداد بجانبها وبصورة كافية. كما تبين وجود علاقة ارتباط للشخصية القيادية وكفاءة الأداء بشكل قوي ومؤثر لطبيعة عمل العينة، أما أبعاد مجالات الشخصية القيادية التي توصل لها هي (قوة التحمل، اتخاذ القرار، الاتزان الانفعالي، التخطيط والتنظيم، الثقة في النفس، تحمل المسؤولية).
نوع الدراسة	أطروحة دكتوراه، بتاريخ (2016)، قسم التربية البدنية والرياضة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
أوجه الاختلاف	إن مجال الدراسة والعينة تخص التربية الرياضية ولا تخص أي عمل مالي ومسؤولية مدقق ومحاسب.

5-1-1-1-1 دراسة (بسام، 2019)	
عنوان الدراسة	دور النمط القيادي في تعزيز الفعالية التنظيمية
عينة الدراسة	وحدة متكونة من (62) فرداً بينهم ضباط ومراتب وحدة دفاع مدني في الجزائر (عين المليلة).
مشكلة الدراسة	ما طبيعة الأسلوب القيادي المطبق داخل وحدة الدفاع المدني (عين مليلة)؟ وما تأثيره في تحقيق الفعالية التنظيمية بهذه الوحدة؟

نتائج الدراسة	توصلت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة الذي يمارسه القائد في وحدة الدفاع المدني بعين مليلة بالدرجة الأساس هو الأسلوب القيادي الأوتوقراطي، وبدرجة أقل الأسلوب القيادي الديموقراطي، فيما لم يلاحظ وجود لأسلوب القيادي الفوضوي داخل الوحدة. فضلاً عن أن الأسلوب القيادي المطبق له تأثير في زيادة الفعالية التنظيمية لوحدة الدفاع المدني في عين المليلة عن طريق السير الجيد للوحدة وحدية النظام المعمول به.
نوع الدراسة	رسالة ماجستير، بتاريخ (2019)، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
أوجه الاختلاف	توجه الباحث نحو الصرامة في التعامل والتزمت بالرأي للقائد وهذا الرأي لم يُبين على أسس علمية أو على ممارسة مهنية وإنما لمجرد فرض بالقوة.

1-1-1-1-6 دراسة (عزيز وأميش، 2019)

عنوان الدراسة	السمات الشخصية القيادية لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر إدارات المدارس المتوسطة في مديريات بغداد الرصافة
عينة الدراسة	مديرو مدارس المتوسطة ومعاونهم في مديريات بغداد (جانبا الرصافة) وبعده (420) فرد.
مشكلة الدراسة	تكمن مشكلة الدراسة في مدى توفر سمات الشخصية القيادية لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدير المدرسة المتوسطة.
نتائج الدراسة	توصلت الدراسة إلى وجود صفات الشخصية القيادية في كل مدرس تربية رياضية من وجهة نظر كل مدير مدرسة متوسطة في مديريات بغداد في جانب الرصافة. وان مستوى صفة الشخصية القيادية لمدرسي التربية الرياضية مؤثرة بصورة قوية على سير عملية التدريس والتربية من وجهة نظر المديرين.
نوع الدراسة	دراسة منشورة في مجلة: التربية الرياضية بالعدد (4)، مجلد (31)، بتاريخ (2019)، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، العراق.
أوجه الاختلاف	أنت الاستبانة في مديريات تربية واثتمت على مدرسي الرياضة ولم تشتمل أي مدقق أو محاسب.

2-1-1-1 دراسات أجنبية:

1-1-1-1 دراسة (Özbağ, 2016)	
عنوان الدراسة	دور الشخصية بالقيادة: السمات الخمسة لشخصية للفرد وسلوك القيادة الأخلاقية The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership
عينة الدراسة	(144) طالب ذكور وإناث من قسم إدارة الأعمال البحرية بجامعة كوجالي بتركيا.
مشكلة الدراسة	تكمن المشكلة بطبيعة وجود علاقة مؤثرة للسمات الخمسة للشخصية التي هي (العصبية، البساطة، اكتساب الخبرة، المقبولية، الضمير الحي) مع سلوك القيادة الأخلاقية.
نتائج الدراسة	إن السمة المقبولة هي أكثر سمة مؤثرة بشكل إيجابي بسلوك القيادة الأخلاقية، ومن ثم سمة الضمير الحي هي السمة المؤثرة الثانية بسلوك القيادة الأخلاقية، ويعتقد الباحث انه لا يوجد بالأساس علاقة بين اكتساب الخبرة وسلوك القيادة الأخلاقية لكون احتمالية القائد قد يكون متمتعاً بسمة اكتساب الخبرة ولكن غير متمتع بسلوك القيادة الأخلاقية. إلا أن الاستبيان جاء بوجود علاقة ارتباطية قوية بين سمة اكتساب الخبرة مع سلوك القيادة الأخلاقية، وإن البساطة لا توجد لها علاقة بسلوك القيادة الأخلاقية كونها تأتي من كاريزما الشخص نفسه. من ثم توصل لوجود علاقة سلبية بين سمة العصبية وسلوك القيادة الأخلاقية، كونها السمة الوحيدة التي لا يمكن تواجدها في هذا السلوك وغالبا ما توجد بالقادة العسكريين.
نوع الدراسة	دراسة منشورة في مجلة: Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol (235), 2016, ELSEVIER, 12th International Strategic Management Conference, ISMCM 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey.
أوجه الاختلاف	إن المستوى التعليمي للعينة غير كافٍ ويناقض الباحث استبانة العينة في سمة اكتساب الخبرة ولكن يتفق مع المصدر المتبعة و من ثم شكّل تناقضاً.

1-1-1-2-2 دراسة (Hassan, et al., 2016)	
عنوان الدراسة	محددات أنماط القيادة في أبعاد الشخصية الخمسة الكبرى Determinants of Leadership Style in Big Five Personality Dimensions
عينة الدراسة	شملت العينة (35) قائداً أو مديراً و (350) فرداً.
مشكلة الدراسة	تحديد العلاقة بين أنماط القيادة وسمات الشخصية بعد تناقض الأدبيات الحالية في تحديد العلاقة المذكورة.
نتائج الدراسة	إن الأدبيات السابقة مفتقرة الى إطار عمل لتطوير أنماط القيادة وكذلك استعان بإطار منضم من أنماط الشخصية التي وضعتها الخمسة الكبرى. فضلاً على إن أنماط القيادة مرتبطة نوعاً ما مع سمات الشخصية ولها تأثير على نمط القيادة للقائد حيث دعم الدراسة الفكر المطروح القائل (إن الشخصية تؤثر بفاعلية القائد).
نوع الدراسة	دراسة منشورة في مجلة: Universal Journal of Management, Vol {4 (4)}, (2016), Horizon Research.
أوجه الاختلاف	صغر حجم العينة مقارنة مع عدد الدراسات التي أخذت في سبيل التناقض ومن ثم لا يمكن التوصل الى مدى عالٍ من صدق البيانات الوصفية.

1-1-1-3-2 دراسة (Reza, 2019)	
عنوان الدراسة	عناصر نمط القيادة التحويلية COMPONENTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR
عينة الدراسة	أعلى عشرة شركات أمريكية مختلفة النشاط على وفق تصنيف أكثر 500 شركة عالمية ناجحة.
مشكلة الدراسة	ما هو أثر القيادة التحويلية بالأفراد وهل لها تأثير بمستوى إنتاجيتهم؟
نتائج الدراسة	توصل الباحث الى أن صفة القيادة التحويلية تكمن بالأفراد الذين يكونون قادرين على إحداث تغيير قواعد، باستخدام منظار التحدي وإن القيادة التحويلية أثرت بالعلاقة الشخصية بين القادة والأفراد مما خلق رضا وظيفي عالٍ.

بحيث يزيد مستوى إنتاجيتهم مما زادت الابتكارات والإبداعات والأفكار الجيدة والجديدة وشجعهم على اتخاذ المبادرة.	
دراسة منشورة في مجلة: EPRA International Journal of Multidisciplinary Research, Vol (5), Issue (3), (2019), Center for Postgraduate Studies, Limkokwing University of Creative Technology, Cyberjaya, Malaysia.	نوع الدراسة
إن الدراسة تبحث في إمكانية توطيد علاقة الأفراد وزيادة إنتاجيتهم فقط ولو طبق الأمر لأهل بشرط الاستقلالية للمدقق الداخلي.	أوجه الاختلاف

1-1-2 دراسات متعلقة بالتدقيق الداخلي والاحتيايل والكفاءة المهنية.

1-2-1-1 دراسات عربية:

1-1-2-1-1 دراسة (عبد الجبار، 2012)	
دور المدقق الداخلي في مواجهة ظاهرة الفساد المالي في الشركات المساهمة العامة الأردنية عن طريق تطبيق معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي	عنوان الدراسة
عدد من مدققي الحسابات الداخليين في شركات أردنية مختلفة والبالغ عددهم (40) شخصاً.	عينة الدراسة
تكمن مشكلة الدراسة في معرفة: 1. مستوى توفر أدوات تطبيق التدقيق الداخلي بالشركات في مواجهة الفساد المالي؟ 2. ما مدى تطبيق المدققين الداخليين لأخلاقيات الأداء المهني للمدقق الداخلي بمواجهة الفساد المالي بالشركات؟	مشكلة الدراسة
1. إن المدققين الداخليين يتمتعون بكم من المهنية المحاسبية والمراجعة ولهم القدرة على توظيفها في شتى المجالات ومن ثم تعد جودة لكفاءتهم بمواجهة الفساد المالي بنسبة 83.15%. 2- إن المدققين ملتزمون بتطبيق أخلاقيات الأداء المهني وبنسبة 86.15%.	نتائج الدراسة
دراسة منشورة في مجلة: الإدارة والاقتصاد بالعدد (91)، المجلد (س/35)، بتاريخ (2012)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق.	نوع الدراسة
صغر حجم العينة وعدم تضمين الشخصية القيادية للمدقق الداخلي في الدراسة.	أوجه الاختلاف

1-1-2-1-1 دراسة (الججاوي والزرقي، 2018)	
عنوان الدراسة	إطار مقترح لحوكمة لمؤسسات البلدية للحد من عمليات الاحتيال بحث تطبيقي في المؤسسات البلدية لمحافظة بابل
عينة الدراسة	دوائر بلدية محافظة بابل.
مشكلة الدراسة	مدى وجود آلية لفرض الحوكمة ومدى تطبيق نظام الرقابة الداخلية.
نتائج الدراسة	أشار الباحثان إلى أن مجلس الإدارة غير مفعّل، ولم تطبق أي آلية لفرض الحوكمة، وجود ضعف صريح بنظام الرقابة الداخلية لدوائر بلدية بابل يعزى الى اختراقها من الإدارة وبقية العاملين، وعدم استقلالية قسم التدقيق الداخلي لهيمنة مدير البلدية عليه ووجود عمليات تلاعب واحتيال لكثرة المشاريع والأعمال وبسبب ضعف الرقابة الداخلية.
نوع الدراسة	دراسة منشورة في مجلة: دراسات محاسبية ومالية بالعدد (42 الفصل الأول)، المجلد (13)، بتاريخ (2018)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، العراق.
أوجه الاختلاف	محور الدراسة اقتراح إطار للحوكمة لنشاط الرقابة وليس لسمات المدقق الشخصية.

1-1-2-1-3 دراسة (المقبول والدخيري، 2019)	
عنوان الدراسة	أثر كفاءة المدقق الداخلي في اكتشاف الاحتيال المالي
عينة الدراسة	(40) مدققاً داخلياً في شركات مقاولات بالسعودية.
مشكلة الدراسة	تكمن مشكلة الدراسة في معرفة: 1- وجود أثر للتدريب المهني والتأهيل للمدقق الداخلي بكشف الاحتيال المالي؟ 2- وجود أثر للتخطيط والرقابة التي يمارسها المدقق الداخلي بكشف الاحتيال المالي؟ 3- وجود أثر بالفهم الكافي لبيئة العمل للمدقق الداخلي بكشف الاحتيال المالي؟
نتائج الدراسة	1- إن استقطاب الشركات للمدقق الداخلي الذي يتمتع بمهارة وكفاءة عالية يحد من الاحتيال المالي في الشركة. 2- إن التخطيط السليم والسابق لعملية المراجعة ورقابة المدقق الداخلي يسهمان بالحفاظ على موارد الشركة. 3- إن إلمام المدقق الداخلي في بيئة عمله الداخلية يحد من حالات الاحتيال المالي ويعزز الرقابة الداخلية.

دراسة منشورة في مجلة: كلية العلوم الإدارية والمالية بالعدد (2) مجلد (1) بتاريخ (2019)، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة السلام الدولية، ليبيا.	نوع الدراسة
صغر حجم العينة وعدم تضمين الشخصية القيادية للمدقق الداخلي في الدراسة.	أوجه الاختلاف

2-2-1-1 دراسات أجنبية:

1-2-2-1-1 دراسة (Shamki, Alhajri, 2017)	
العوامل المؤثرة بفعالية التدقيق الداخلي	عنوان الدراسة
Factors Influence Internal Audit Effectiveness	
بلغ عدد العينة الكلي (208) وتقسم الى (163) موظفاً (45) مديراً، في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية (PASI) في سلطنة عُمان.	عينة الدراسة
تكمن مشكلة الدراسة في افتراض ثلاثة عوامل رئيسة لها دلالة إحصائية وتؤثر بفاعلية التدقيق الداخلي وبحسب الأسئلة الآتية:	مشكلة الدراسة
1- مدى تأثير نطاق التدقيق الداخلي بفاعلية التدقيق الداخلي. 2- مهنية المدقق الداخلي لها تأثير في فاعلية التدقيق الداخلي. 3- تأثير استجابة الإدارة العليا في فاعلية التدقيق الداخلي.	
توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية التدقيق الداخلي ونطاقه ومهنية المدققين الداخليين في عينة العاملين بينما كانوا غير مهمين في عينة المديرين. فضلاً عن وجد علاقة غير مهمة بين فاعلية التدقيق الداخلي واستجابة الإدارة العليا.	نتائج الدراسة
دراسة منشورة في مجلة:	نوع الدراسة
International Journal of Business and Management, Vol (12), No (10), (2017), The Canadian Center of Science and Education (CCSE), Canada.	
جاءت الدراسة على وفق الاستبانة بوجود تأثير لمهنية المدقق الداخلي بفاعلية التدقيق الداخلي ككل وعدم التنطرق للشخصية القيادية للمدقق الداخلي.	أوجه الاختلاف

1-1-2-2-2-1 دراسة (Hastuti, et al., 2021)	
<p>تأثير كفاءة الموظف والالتزام القيادي ودور التدقيق الداخلي على جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة</p> <p>The Effect of Employee Competence, Leadership Commitment, and Internal Audit Role on the Quality of State Property Accounting Information</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>تتكون العينة من (31) موظفاً وهم جميع العاملين الذين نفذوا عملية إدارة ممتلكات الدولة في جامعات الدولة المهنية التي هي وحدة التحليل في هذه الدراسة.</p>	<p>عينة الدراسة</p>
<p>تكمن مشكلة الدراسة في تحديد كيفية تأثير كفاءة الموظف والالتزام القيادي ودور التدقيق الداخلي على جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة عبر أهم التساؤلات الآتية:</p> <p>1- هل تؤثر كفاءة الموظف على جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة؟ 2- هل يؤثر الالتزام القيادي على جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة؟ 3- هل يؤثر دور التدقيق الداخلي على جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة؟ 4- هل لكفاءة الموظف والالتزام القيادي ودور التدقيق الداخلي معاً تأثيراً بجودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة؟</p>	<p>مشكلة الدراسة</p>
<p>توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:</p> <p>1- إن كفاءة الموظف ليس لها أي تأثير في جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة. 2- إن الالتزام القيادي ليس له أي تأثير في جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة. 3- يعطي دور التدقيق الداخلي تأثيراً إيجابياً وهاماً بجودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة. 4- تؤثر المتغيرات الثلاثة المستقلة (معاً)، بطريقة إيجابية، بشكل كبير على جودة المعلومات المحاسبية لممتلكات الدولة.</p>	<p>نتائج الدراسة</p>
<p>دراسة منشورة في مجلة:</p> <p>Advances in Engineering Research, Vol (207), Atlantis Press International, B.V.</p>	<p>نوع الدراسة</p>
<p>صغر حجم العينة والكفاءة العلمية والعملية للعينة غير كافية وإن المتغيرين الأول والثاني ليس لهما دور بالتأثير في جودة المعلومات المحاسبية ولكن المتغيرات الثلاثة مجتمعة لها تأثير وهو ما شكّل تناقضاً.</p>	<p>أوجه الاختلاف</p>

موقع الدراسة الحالية من السابقات:

The location of the current study from the Precedents

تأسيساً على ما تم عرضه في الدراسات السابقة العراقية والعربية والأجنبية التي اطلع عليها الباحث يلاحظ أن جميع الدراسات السابقة (على حد علم الباحث) المتعلقة بموضوع الشخصية القيادية قد تم التطرق إليها من جوانب متعددة ولم يتم التطرق إليها من حيث تأثيرها في عمل المدقق الداخلي، إذ أشارت دراسة (الكواز، 2009) الى مفهوم الشخصية القيادية من حيث العاملين في المجال الرياضي، وكذلك الحال تقريباً بالنسبة لدراسة (عزيز وأميش، 2019)، وهكذا الحال لبقية الدراسات التي اطلع عليها الباحث والتي يلاحظ أنها كانت تختص بهذا المفهوم من حيث الجوانب الاجتماعية والسياسية والتنظيمية ولم تتطرق أي دراسة الى دور الشخصية القيادية بعمل المدقق الداخلي على نحو عام وهو ما يولد فجوة سيسعى الباحث الى ردمها في البحث الحالي.

أما الدراسات التي تختص بالمتغير المستقل الثاني (الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي) فقد تطرقت الدراسات التي اطلع عليها الباحث الى اثر الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي واثرها على تقليص ظاهرة الفساد المالي كما في دراسة (عبد الجبار، 2012)، أو اثر كفاءة المدقق الداخلي في اكتشاف الاحتيال كما في دراسة (المقبول والدخيري، 2019)، وغيرها من الدراسات والتي يلاحظ عدم تطرق أي باحث الى دور الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية والتي سيسعى الباحث الى التطرق إليها في الدراسة الحالية.

أن اهم ما يميز الدراسة الحالية هو بيان دور الشخصية القيادية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية والتي يرى الباحث وعلى حد اطلاعه انفردت الدراسة الحالية وتطرقت الى دور هذا المتغير في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية، كما وتتميز الدراسة بمعرفة دور الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية، فضلاً عن بيان دور هذين المتغيرين المستقلين (الشخصية القيادية، الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي) في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية.

تم الحصول على بيانات الدراسة بالاعتماد على استمارة استبانة قام الباحث بتهيئتها وتوزيعها، وباستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS – V20) تم استخلاص نتائج الدراسة وتحليل بياناتها، حيث تم توزيع (160) استمارة، بمختلف دوائر الدولة وشركات القطاع العام والخاص والعديد من مكاتب منظمي ومراقبي حسابات وعدد من أعضاء نقابة المحاسبين والمدققين في جمهورية العراق.

المبحث الثاني

منهجية البحث: Research Methodology

بدأت وظيفة التدقيق الداخلي في السنوات الأخيرة تشهد تطوراً كبيراً سواءً في القطاع العام أو القطاع الخاص، نظراً للدور الذي تلعبه هذه الوظيفة في الحفاظ على أموال المنظمة التي تنتمي إليها، كونها صمام الأمان لجميع الأطراف ذات العلاقة ومن ضمنهم المدقق الخارجي، وتعد الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي ذات أهمية كبيرة لممارسة مهامه من وجهة نظر الباحث لما لهما من تأثير في كشف الاحتيال والغش في البيانات المالية، ولذلك تم الخوض في هذا الموضوع. ويناقد الباحث في هذا المبحث أهمية البحث، مشكلة البحث، أهداف البحث، فرضيات البحث، وأسلوب البحث.

1-2-1 أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في إثراء الأدبيات في مجال التدقيق الداخلي بموضوع حديث حول الشخصية القيادية للمدقق الداخلي وتأثيرها على أدائه كونها من الدراسات النادرة بحسب علم الباحث المتواضع، ومن المتوقع أن يتم الاستفادة من هذا البحث في اختيار المدققين الداخليين التي يتميزون بسمات قيادية وكفاءة مهنية عالية للكشف عن حالات الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منها، ما سيفسح المجال أمام الباحثين في المستقبل في الخوض في هذا المجال المعرفي وتأثيره في إجراءات التدقيق الداخلي وتطويرها بما يخدم أصحاب المصلحة.

1-2-2 مشكلة البحث: تكمن مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

التساؤل الرئيس الأول: هل الشخصية القيادية للمدقق الداخلي تؤثر في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية؟ وينبثق منه التساؤلات الآتية:

- 1- هل التحكم وضبط النفس والنضج يمكن المدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية؟
- 2- هل التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على التحكم الذي يمكن المدقق الداخلي من فهم الآخرين يساعده في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية؟
- 3- هل اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين تساعد المدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية؟

التساؤل الرئيس الثاني: هل الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي تؤثر في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية؟

1-2-3 أهداف البحث: يهدف البحث إلى الآتي: -

- 1- معرفة درجة توافر سمات الشخصية القيادية للمدقق الداخلي في المنظمات وعلاقتها في الكشف عن الاحتيال والغش في البيانات المالية.
- 2- معرفة درجة توافر درجة الكفاءة المهنية التي يتمتع بها المدقق الداخلي وعلاقتها في الكشف عن الاحتيال والغش في البيانات المالية.
- 3- تمكين الإدارات العليا من اختيار المدققين الداخليين ممن يمتلكون سمات الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للحد والكشف من الاحتيال والغش في البيانات المالية والكشف عنه.

1-2-4 فرضيات البحث: يستند البحث إلى الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

- H_0 : لا يوجد تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.
 H_1 : يوجد تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.
وتبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

- H_0 : لا يوجد تأثير التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.
 H_1 : يوجد تأثير التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

الفرضية الفرعية الثانية:

- H_0 : لا يوجد تأثير للتمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.
 H_1 : يوجد تأثير للتمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- H_0 : لا يوجد تأثير لللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.
 H_1 : يوجد تأثير لللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

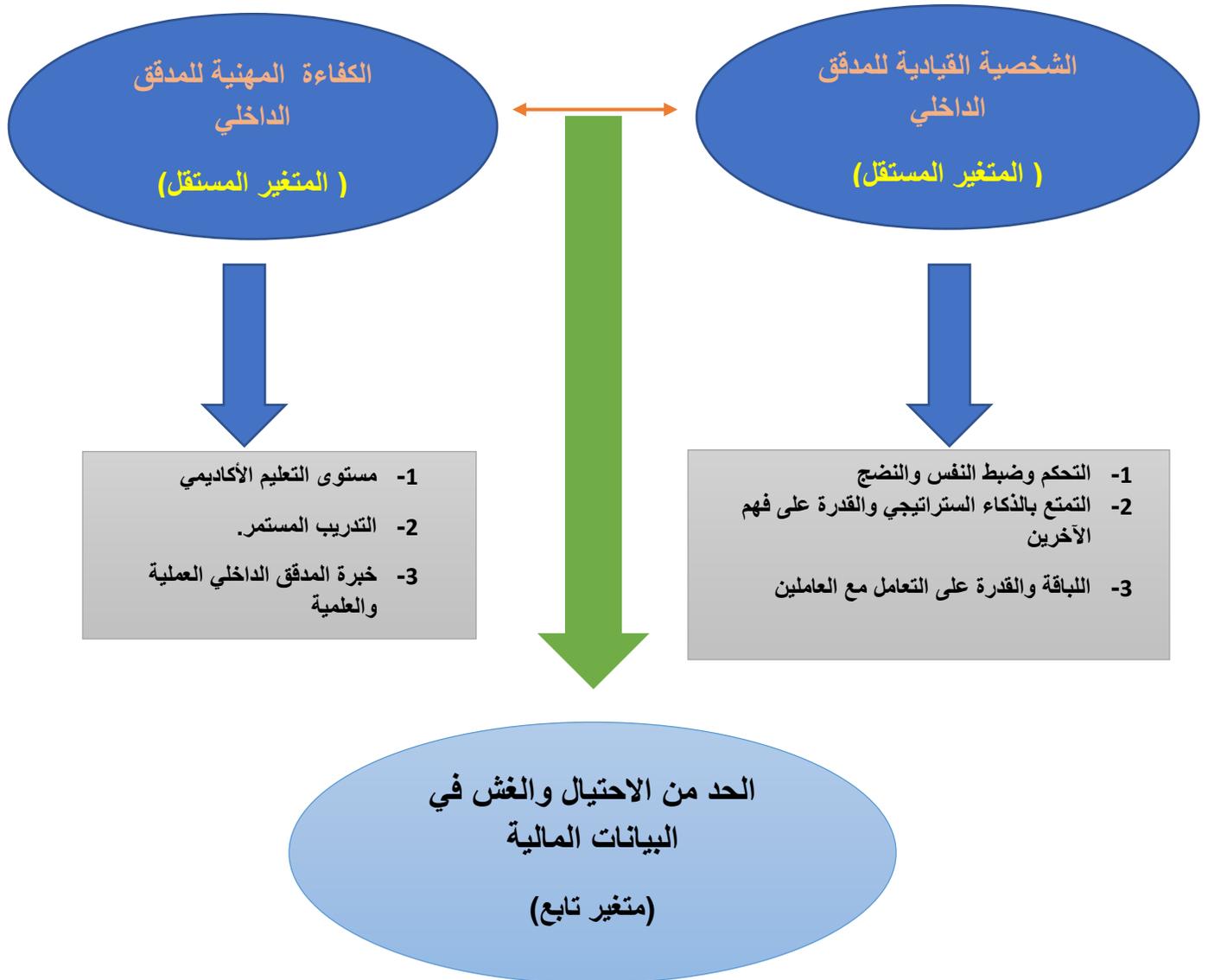
- H_0 : لا يوجد تأثير للكفاءة المهنية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.
 H_1 : يوجد تأثير للكفاءة المهنية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

5-2-1 أسلوب البحث وأدواته:

- 1- **الجانب النظري:** اعتمد الباحث في هذا البحث على البحوث والدوريات والكتب العربية والأجنبية، فضلاً عن المقابلات الشخصية.
- 2- **الجانب العملي:** تم توزيع (160) استبانة على عدد من المدققين الداخليين في الشركات العراقية ودوائر الدولة وتحليل النتائج للوصول إلى الاستنتاجات والتوصيات.

6-2-1 متغيرات البحث:

الشكل (1-1)



الفصل الثاني: الجرائم (النظر في البحث)

(التخصيص القياسية، الكفاءة المهنية للمرفق، الدراخمي، الاحتمال)

• البحث الأول: الإطار المفاهيمي للتخصيص القياسية

• البحث الثاني: الكفاءة المهنية للمرفق، الدراخمي للمحرر من

الاحتمال والغش في البيانات المالية

• البحث الثالث: دور المرفق، الدراخمي في المحرر من الاحتمال

والغش في البيانات المالية

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي للشخصية القيادية

The conceptual framework of the leadership personality

يحتاج أرباب العمل إلى مهارات كي تمكنهم أن يكونوا مستشاري أعمال، ومحللين ماليين، ومراسلين، ومفاوضين، ومدراء، فضلاً عن كونهم محاسبين ومدققين لذلك، ولما كانت جودة المهنة تعتمد على جودة الأفراد المنجذبين إليها، فقد دعت المنظمات الدولية إلى ضرورة اكتساب وتطوير هذه المهارات باستمرار مؤكدة على ذلك في جميع أهدافها الاستراتيجية، ولتحقيق ذلك تم تقسيم المبحث على النحو الآتي:

1-1-2 تعريف الشخصية: Definition of Personality

ذكر (الوردي) بأنها مجموعة السمات الإنسانية الخاصة بالفرد والتي يتميز بها عن غيره (الوردي، 2001: 6) وعرفها (Pretorius) بأنها بناء افتراضي، شيء غير ممكن ملاحظته بشكل مباشر بل يمكن الاستدلال عليه من السلوك من أجل تفسيره وفهمه (61: 2008, Pretorius)، وقد أشار Corr & Matthews أن الشخصية تتمثل بالسمات التي تتنبأ بسلوك الشخص، والأنماط التي تميز الفرد بالتفكير والعاطفة والسلوك، وهذه الأنماط والسمات تتطور بتطور العوامل البيولوجية والبيئية. (435: 2009, Matthews & Corr)، ويرى Cervone & Pervin بانها الصفات النفسية التي تشترك في أنماط ثابتة وتكون مميزة للفرد من ناحية الشعور والتفكير والسلوك. (Cervone & Pervin, 2013: 30)

ويرى آخرون بأنها: مجموعة خصائص تميز فرداً عن آخر بحيث تحدد نمطه السلوكي، والتي تكون مكتسبة أو موروثية. ولكونها تراكمية فإنها مستمرة بالتأثير بتطور الظروف التي تعاصر الفرد (علي وعباس، 2016: 16)

الأنماط المميزة للفرد في التفكير والعاطفة والسلوك، جنباً إلى جنب مع الآليات النفسية المخفية أم الظاهرة وراء تلك الأنماط. (5: 2016, Funder)، أما (Larsen, et al) فيرى بأنها مجموعة السمات

والآليات النفسية في الفرد، المنظمة والمستمرة نسبياً، والتي تؤثر على سلوكه مع البيئات النفسية والمادية والاجتماعية والتكيف معها. (Larsen, et al., 2017: 3)

فيما أشار Dodge & Witt إلى أنها واحدة من الأشياء التي لا يمكن لأحد أن يشرحها بشكل وافٍ، فشخصية الفرد هي نوع من التكنولوجيا القابلة للتحديث. فهي عكس نظام التشغيل بجهاز الكمبيوتر أو الهاتف، فلا توجد شركة تنشئ التحديث للفرد، بل هو المسؤول عن تحديثاته الخاصة. (Dodge & Witt, 2018: 21)، أما (Rathod) فيرى بانها مجموعة الفوارق الفردية التي تتغير بتطور الفرد: القيم، المواقف، الذكريات الشخصية، العلاقات الاجتماعية، العادات، المهارات. يقدم منظرو الشخصية على اختلافهم عدة تعريفات للكلمة بناءً لمواقفهم النظرية. (Rathod, 2019:1)، أما Wang, et al فيرى بأنها: التنظيم الديناميكي لجسد وعقل الفرد، الذي لا يعكس اتساق الفكر والسلوك فقط، بل يكون مؤثراً أيضاً على جوانب متعددة في الحياة، مثل العواطف والتفضيلات والدوافع والصحة العقلية والجسدية. (Wang, et al., 2020: 2)، وأشار Musek & Gurm بانها مجموعة سمات أساسية لتعظيم جوانب الرفاهية للفرد عن طريق السلوك الاجتماعي الإيجابي. (Musek & Gurm, 2021: 5)

ويرى الباحث أن الشخصية هي: السمات والسلوك التي تتوفر في المدقق الداخلي لتمييزه عن غيره والتي تكون إما مكتسبة عن طريق طبيعة العمل المدقق الرقابية أو تكون فطرية أي بشكل متوارث بالقيم الاجتماعية.

2-1-2 تعريف ومفهوم القيادة: leadership defining and Concept

إن القيادة عند (نواف) " تعني عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني. (نواف، 2009: 97-98)، وتعد القيادة هي القدرة في التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاءة، من أجل تحقيق الأهداف المرسومة. (السكرانة، 2010: 18)، أما (khalassi) فيعرف القيادة بأنها " عملية التأثير على الأفراد في منظمة مستعدة لتبني السلوكيات التي من شأنها أن تثبت وتحقق الأهداف الوحده الاقتصادية " (khalassi, 2011: 267).، فيما عرفها (Yukl) بأنها قابلية الفرد بالتأثير والتحفيز وتمكين للعاملين معه من المساهمة في فعالية المنظمة ونجاحها، تدور القيادة حول صياغة الرؤى وتجسيد القيم وخلق البيئة التي يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف، وتعد كالزيادة المؤثرة

فوق الأمتثال الميكانيكي للتوجيهات الروتينية بالمنظمة". (3: 2013, Yukl) ، أما Koontz فيرى أنها، القدرة على التأثير على نشاط مجموعة منظمة في مهمة تحديدها للأهداف وتحقيقها لهذه الأهداف " (محمود، 2013: 257)، كما يمكن النظر إلى القيادة، على أنها " الجهد أو العمل للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون كلهم في تحقيقه ويجدونه صالحاً لهم جميعاً وهم يرتبطون معاً في مجموعة واحدة متعاونة ". (شويح، 2015: 257).

ويرى الباحث أن القيادة هي قابلية الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي وقدرته في التأثير على الأفراد العاملين معه للعمل بمهنية وموضوعية دون تغليب للمصالح الشخصية على حساب مصالح المنظمة.

3-1-2 مفهوم الشخصية القيادية: Concept of Personality leadership

الشخصية القيادية تعني التكامل النفسي الاجتماعي لسلوك الإنسان، الذي تعبر عنه عادات الفعل والشعور والمواقف والآراء والسلوك الاجتماعي الذي قد يتعارض مع السلوك الفسيولوجي إذا هذا التعبير جائز على الرغم من العلاقة المتبادلة بينهما، لذلك فإن الجانب الاجتماعي المهم للشخصية يمكن أن ينمو في المواقف الاجتماعية ويعبر عن نفسه عن طريق التفاعل مع الآخرين (عميرش، 2005: 45)، إذ إن القادة يجب أن يكونوا مرنين وأن يعدلوا أساليبهم مع تغير الأتباع والمواقف بمرور الوقت، إذ تحتاج المنظمة إلى التغيير وتحتاج إلى التكيف بشكل إيجابي مع التغيرات التي تطرأ على البيئة ويجب أن يكون القادة قادرين على إحداث التحول في المنظمة والأشخاص داخل المنظمة لتكييف التغيرات. (936: 2011, Yahaya, et al)، إن تعليم الشخصية شيء مهم لأنه يساهم في ترقية المعرفة والسلوك والمهارة، والهدف النهائي هو تكوين المرء ليكون عالماً وكفوءاً، وتعرف الشخصية القيادية بأنها أمتلاك المهارات والمميزات التي تؤثر فيها الشخص القيادي على غيره في العمل من أجل تحقيق الغرض الذي أراده. (Masita , 2012: 304).

ويعرف (Nick) الشخصية القيادية بأنها الدرجة التي يستطيع بها الشخص قيادة وتشكيل حياته الخاصة، فعندما يُظهر الشخص قيادته الشخصية، فهو على دراية بمواهبه الخاصة ويركز على تعلم أشياء جديدة ويجرؤ على اتخاذ القرارات والتصرف وفقاً لها، ومن أهم أسسها هي البصيرة الذاتية، والقدرة على التعلم، والتفكير الذاتي، والتنظيم الذاتي، والطموح، والمسؤولية لصنع شيء من موهبتك والانفتاح على التعليقات. (Nick, 2013: 10)

ويعرف (الدرديسي) الشخصية القيادية بأنها " هي مجموعة الصفات والخصائص التي يتسم بها الفرد عن غيره من الناس، بحيث تجعله قادراً على التأثير في الآخرين بشكل كبير، تعد الشخصية القيادية بتفويض القائد للسلطة التي تساعد في جعل القرار المتخذ أكثر ثباتاً إذ يزيد من إحساس العاملين بأن أهدافهم وأهداف المنظمة تكاد تكون واحدة، إذ يرفع الروح المعنوية للعاملين، ويزيد في إقبالهم على العمل بجد ونشاط. (الدرديسي، 2016: 39).

4-1-2 المهارات القيادية للقائد : Leadership skills of a leader

تعد المهارات القيادية وسيلة مهمة في انجاح القائد لأن التدريب والتطوير الأساسي للقيادة يسهم في تنمية عمليات ومنهجيات ومتواليات لتحسين مهارات القيادة من النفسية ، والذهنية، والسلوكيات التي تتمثل في شخصية القائد (Dwi & Suharnan, 2013:143)، أما (الحلو) فيرى بأنها القدرة على القيادة بفاعلية وتعتمد على عدد من المهارات هذه المهارات يتطلع إليها العاملون بشدة لعلاقتهم مع الناس ، إذ تشكل هذه المهارات عنصراً مهماً في تطوير ذاتهم بما ينسجم مع الاستراتيجيات الحديثة في تنمية الموارد البشرية لتحسين أدائهم ومن ثمّ تحسين أداء المنظمة. (الحلو، 2010: 23)

وقد عرف (بزيو، 2018: 28)، المهارات القيادية للقائد بأنه " هو ذلك التصرف الذي يقوم المدير بسلكه وبتأثير إيجابي على سلوك المرؤوسين من أجل جعلهم ينجزون الأهداف بكفاءة وفاعلية.

ويرى كلا من (صيتي ولعمور) أن المهارات القيادية عبارة عن قدرات وإمكانيات للتأثير في الأفراد وإلزامهم بتحقيق أهدافهم ، والمقدرة على التأثير والتحفيز للوصول إلى الأهداف ، وهي مجموعة من الصفات الإنسانية والخبرات التي يتمتع بها الفرد ويؤثر بها على الآخرين وذلك بغية الوصول للأهداف المنشودة . وبما أن القائد هو العنصر النشط في المهارات القيادية فلا بد من وجود خصائص تميزه عن غيره،(صيتي ولعمور، 2019: 268). ويبين (السعدي) أنّ المهارات القيادية للقائد هي مجموعة من المهارات الأساسية اللازمة لنجاح العمل الإداري بدرجات متفاوتة مثل المهارات الذاتية المتمثلة بالصفات الشخصية والقدرات العقلية والمهارات الإنسانية والإدراكية والفنية. (السعدي، 2020: 93)

ويرى الباحث في المهارات القيادية بأنها الوسائل المساعدة التي تنمي قدرة القائد العملية وتمكنه من اتخاذ قرارات شجاعة من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

5-1-2 أنواع المهارات القيادية: leadership skills Types

لقد اختلف بعض الكتاب في أنواع المهارات القيادية (صيتي وعمور، 2019: 268) وذلك لوجود العديد من أنواع المهارات، فتجد أن مجموعة كبيرة منهم يتفقون على ضرورة توافر أربع مهارات لدى القائد الإداري (الذاتية، الفنية، الإنسانية، والفكرية أو الإدارية)، لأنها تشكل إطاراً مرجعياً ومنطلقاً ضرورياً لنجاح تفاعله مع مهام القيادة وأدوارها، وهذه المهارات تعد أساساً لازماً كي يساعد المسؤول في تفعيل متطلبات دوره بصورة متميزة، وإذا أفقدها أو أفقدت إحداها فإن فاعليته القيادية تضمحل وتتلاشى ويمكن الحكم عليها بالفشل ومن المهارات التي يجب ان يسلكها القائد هي وفقاً لما يأتي (يوسف، 2016: 301).

أولاً: المهارات الذاتية: وبحسب (نواف) تتمثل المهارات الذاتية في بعض السمات والقدرات اللازمة في بناء شخصية الأفراد ليصبحوا قادة، مثل السمات أو القدرات الجسمية، والقدرات العقلية، والمبادأة، والابتكار، وضبط النفس. ومنه نستنتج أن المهارات الذاتية هي تلك الخصائص التي يحتاجها القائد كي يكون فعالاً مع مرؤوسيه. (نواف، 2009: 101)

ثانياً: المهارات الفنية والتقنية أو الخبرة: وهي المعرفة المتخصصة لفرع من فروع العلم والقدرة على الأداء الجيد في حدود التخصص، فالقائد الذي يجيد في مجال تخصصه يكون قدوة للجماعة ويكون مرجعاً لهم إذا غاب عنهم شيء من العلم، وبذلك ينال ثقتهم واحترامهم، فالمهارات الفنية هي: صفات تتعلق بوجود الأساليب والمعلومات اللازمة للصيانة وإدارة منظمة من طرف مسؤول ناجح.

ثالثاً: المهارات الفكرية والإدارية: تتمثل المهارات الإدارية في قدرة القائد على فهم عمله، وقدرته على توزيع العمل داخل التنظيم توزيعاً عادلاً، ووضع معدلات ومقاييس للأداء، وتحقيق التنسيق بين النشاطات والمنظمات المختلفة كافة، وإعداد وتطوير الكفاءات البشرية، وتبسيط الأساليب والإجراءات والقيام بعملية الرقابة للتحقق من انجاز الأعمال على أفضل وجه. (العجمي، 2008: 169)

ويمكن أن نستنتج أنها تلك المهارات التي تميز القائد بالرؤية الشمولية للمنظمة ككل، مع القدرة على ربط أجزائها وفروعها ببعضها ببعض.

رابعاً : المهارات الانسانية : وهي قرار القائد على التعامل مع مرؤوسيه وتنسيق جهودهم، وخلق روح العمل الجماعي بينهم، وهذا يتطلب وجود الفهم المتبادل بينه وبينهم ومعرفة آرائهم وميولهم واتجاهاتهم لأن هذا المهارة تعكس قدرة القائد على التعامل مع الأفراد. (زرقون، 2011: 135)

ومنه نستنتج أن المهارة الإنسانية للقائد تتمثل في تلك التصرفات التي تساهم في تعزيز العمل مع الآخرين.

2-1-6 أهمية الشخصية القيادية: The importance of leadership personality

ترجع أهمية الشخصية القيادية إلى العنصر البشري، الذي يحتل المرتبة الأولى بين مختلف العناصر الإنتاجية الأخرى التي تساهم في تحقيق الأهداف المرجوة، وأصبحت القيادة المعيار الذي يحدد نجاح أي تنظيم إداري، (أبو ربيع، 2016 : 36)، إذ إن للقيادة أهميتها القصوى، وفي الحقيقة ليس لها بديل، لكن الإدارة لا تصنع قادة وإنما فقط تهيء الظروف المناسبة لتفعيل تلك الصفات القيادية المرتقبة، فمن المؤكد أن القيادة تعد عنصراً مهماً في الإدارة الفعالة، وستؤدي المهام التي يقوم بها المدير إلى نتائج أكبر بكثير إذا كانت مقترنة بعنصر القيادة الفعالة، وعندما تسود روح القيادة الفعالة جوانب المنظمة كلها سيؤدي ذلك حتماً إلى نجاح المنظمة، (ديكسون، 2010: 126)، وقد أوضح (عبد العاطي) أهمية القيادة في النقاط الآتية: (عبد العاطي، 2016: 14)

- 1- العمل على تماسك أعضاء الجماعة.
- 2- مساعدة أعضاء الجماعة على إدراك احتياجاتهم ومشكلاتهم والعمل على تحديدها ووضع الأولويات لها تبعاً لأهميتها.
- 3- وضع الخطط واختيار الوسائل المناسبة وتوفير الموارد والإمكانيات المناسبة.
- 4- توجيه تفاعل أعضاء الجماعة ليس فقط لخلق العلاقات الاجتماعية السليمة بينهم، ولكن أيضاً لإيجاد تلك العلاقات بينهم وبين غيرهم من الجماعات الأخرى. (شعبان وآخرون، 2018: 488).

7-1-2 كيفية بناء الشخصية القيادية: How to build a Personality leadership

يرى (الشمري) أن بناء الشخصية القيادية يجب أن تتوافر فيها عدة شروط منها: (الشمري، 2018: 1)

1- ضرورة تمتع الشخصية القيادية بالتوازن والحكمة الذي يعد من أهم الأمور التي تساعد في بناء الشخصية القيادية بحيث يستطيع الشخص الفصل بين الغرور والثقة بالنفس.

2- الكفاءة الشخصية وتحتل أهمية كبيرة لدى المربين، مما يساهم في تنمية قدراتهم واستعدادات الأفراد في كافة الميادين، كما أن الكفاءة الشخصية تقود إلى مزيد من الفاعلية في التعامل مع العديد من مهام الحياة، مما دفع علماء النفس إلى الاهتمام بهذا المفهوم كونه يساهم في تعديل السلوك ويؤثر إلى توقعات ذاتية حول قدرة الفرد على التغلب على المهام والرغبة في التفوق والتميز. و الكفاءة الشخصية هي معتقدات الفرد حول قدراته في أداء مهمة، والانتهاه منها، حيث تمت دراسة الكفاءة الشخصية عبر مجالات مختلفة من النشاطات الانسانية، واشتملت على العلاقة بين الكفاءة الشخصية، والأداء في الرياضيات، والارتباط بين الكفاءة الشخصية ومفهوم الذات، وسمات مقاييس الكفاءة الشخصية والعلاقة بين الكفاءة الشخصية وتحديد الأهداف، وقد تم التوصل عن طريق نتائج تلك الدراسات إلى تطبيقات من أجل الممارسات التعليمية والأبحاث المستقبلية.

3- ضرورة العمل على تعزيز مهارات الإبداع والابتكار حيث إن القائد بحاجة إلى أن يقدم حلولاً جديدة ومتناسقة ومبتكرة بعيدة كل البعد عن الطرق التقليدية المعروفة والبيديهية، لذلك من الضروري أن يمتلك القائد القدرات الإبداعية التي تصل بأبسط الأمور نحو الإنجاز والتفوق.

4- أن يتمتع القائد بالثقة بالنفس وقوة الشخصية فلا يوجد شخصية قيادية لا تتمتع بالثقة بالنفس والإيمان بقدراتها ومهاراتها المختلفة، لذلك عند بناء الشخصية القيادية يجب العمل على تنمية الثقة بالنفس لدى الأفراد لكن لا تصل إلى حد الغرور.

5- عند بناء شخصية قيادية تتميز بالإبداع والثقة بالنفس وتظل مكانها فإنه لا يمكن الاستفادة منها لذلك لا بد من وجود عنصر المبادرة لدى القائد حتى يقوم بحشد طاقاته وقدراته ومهاراته نحو تحقيق الأهداف المشتركة لأن الشخص الغير مبادر يجعل منه محل انتقاد من الناس (عرباسي: 2018: 23).

2-1-8 وسائل اكتساب وتطوير المهارات المهنية للمحاسب:

Means of acquiring and developing the professional skills of the accountant

1-8-1-2 التعليم: التعليم

يمكن للمحاسب أن يكتسب جزءاً كبيراً من المهارات المهنية عن طريق ما يتلقاه من تعليم عام ومهني وذلك كالاتي: (بوفارس، 2006: 28-31).

1-1-8-1-2 التعليم العام:

ويقصد به محتوى المواد غير المهنية، التي يتلقاها الفرد أثناء فترة التعليم السابقة للتعليم المحاسبي، وكذلك تلك التي يتلقاها أثناء فترة التعليم المحاسبي نفسها، مثل: التاريخ، العلوم السلوكية، والقوى الاقتصادية والسياسية والاجتماعية: كالإدارة العامة، والوعي السياسي والجغرافية... الخ، والبيانات الكمية كالبرمجة الخطية وبحوث العمليات والإحصاء. الخ، والتفكير النقدي: كمواد التحليل الرياضي، والرياضة المالية، والفنون والآداب والعلوم: كاللغات والشعر والنثر والكيمياء والفيزياء... الخ، والقيم الاجتماعية: كالدراسات الإسلامية والقانونية (IFAC,22:2002)

إن الأساس الجيد للتعليم العام هو السبيل الأساس لاكتساب المهارات الذهنية، والمهارات الشخصية، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات الاتصال، والمهارات التنظيمية، ومهارة التعلم مدى الحياة. إن المعرفة المكتسبة بالتعليم العام تعطي القاعدة التي تبنى عليها الدراسات المحاسبية المهنية. (22: IFAC, 2003).

2-1-8-1-2 التعليم المحاسبي المهني: ويتمثل هذا التعليم في دراسة المساقات المعرفية الآتية:

(أ) المحاسبة والمالية والمعرفة المرتبطة بهما

(ب) المعرفة التنظيمية والتجارية

(ج) المعرفة بتقنية المعلومات واختصاصاتها

إن هذه المعارف تمكن دارس المحاسبة من اكتساب وتطوير المهارات الفنية والوظيفية، ومهاراته التنظيمية وإدارته للأعمال، ومهاراته الذهنية. أما مجموعة المهارات السلوكية فقد يكتسبها ويطورها إذا ما توفرت أساليب التدريس التي تأخذ في اعتبارها إكساب هذه المهارات.

2-8-1-2 الخبرة العملية: work experience

الخبرة العملية هي محاولة الفرد امتلاك معلومات في مجالها أثناء ممارسته لعمله، واستخدامها في وقت آخر، (إبراهيم، 2003: 71) فالخبرة في مجموعها عملية تعلم تتكون من أجزاء وخطوات ذات طابع ذهني أحياناً، ومادي أحياناً أخرى، وتنحصر هذه الأجزاء في ثلاث خطوات لا تغني أحداها عن الأخرى، وهي:

أ - القيام بعمل ما.

ب- الإحساس بأثر العمل.

ج - إدراك العلاقة بين العمل وما ينتج عنه.

ويمكن للمحاسب أن يمتلك الخبرة التي تمكنه من اكتساب وتطوير مهاراته عن طريق أداء واجبات متنوعة في مجال بيئة عمله، بمعنى أن الخبرة بالاتساع وليس بطول المدة، (اورتشي، 2002: 55-60) ويستطيع المحاسب استخدام الانعكاس أي إعادة إنجاز الأعمال الموجودة في بيئة العمل كوسيلة للتعلم، ويحتاج المتعلمون والمبتدئون إلى تطبيق هذه الوسيلة للحصول على الخبرة العملية أثناء فترة التدريب العملي. وسواء أكان المتدرب دارساً للمحاسبة أم محاسباً مزاوياً، فإن تصميم برنامج تدريبي جيد في البيئة العملية يحقق الكثير من الخبرات المطلوبة، وقد يحتاج المشرفون والمراقبون، وكل من له علاقة بعملية التدريب العملي إلى تلقي تدريب فعال لكي يتمكنوا من التخطيط لبرامج التدريب العملي. (39: 2003, IFAC)، وقد يتمكن المحاسبون من الاستفادة من خبرات بعضهم البعض عن طريق العمل في مجموعات، أو الاستفادة من الخبرات المنقولة من بيئات عمل أخرى، أو الاستفادة من المحاسبين الأكثر خبرة ولاسيما أن هناك إمكانية تصميم نظم خبرة مبرمجة آلياً تتضمن خبرة ومعرفة زملاء المهنة. هذه النظم تعد وسيلة لحفظ مهارات وخبرات نادراً ما تتوفر بصورة دائمة، فضلاً على إنها تعد وسيلة تدريب، قد تفيد المحاسبين الجدد من عديمي الخبرة ولاسيما في مجال اكتساب المهارات الفنية. (علي، 2005: 70-71).

2-1-8-3 التطوير عن طريق التعلم مدى الحياة:

صدر المعيار التعليمي الدولي IES7: في مايو 2004، بعنوان (التطوير المهني المستمر: برنامج التعلم مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية)، (IFAC, 2003: 19-45) الذي أوجب على الهيئات والسلطات المنظمة للمهنة أن تطالب كل المحاسبين المهنيين في بيئتها بتطوير وصيانة الكفاءة التي تلائم وتناسب أعمالهم ومسؤولياتهم المهنية، على أن يخضع هذا التطوير لهذه السلطات، حيث نظمت فقرات هذا المعيار ماهية هذا الإخضاع، الذي يتمثل في قيام السلطات المهنية بتوفير برامج التطوير المهني المستمر CPD: Continuing Professional Development، وتشجيع وتسهيل عملية الدخول في البرامج التي يعرضها الآخرون، وتقويم مدى ملاءمة هذه البرامج، وقياسها، والتحقق منها، والرقابة على جودتها، وتوفير الردع المناسب للمحاسبين الذين لا يلبون متطلبات هذا المعيار أو الذين يفشلون في تطوير قدراتهم والمحافظة على كفاءتهم ولاسيما أولئك الذين يشغلون أعمالاً ذات مخاطر عالية: (IFAC, 2003: 44)، والتطوير عن طريق التعلم مدى الحياة، أو ما يسمى بالتطوير المهني المستمر، يعني الأنشطة التي يطور بها الأفراد قدراتهم ومهاراتهم، عن طريق مدى واسع من عمليات التعلم بمختلف أنواعه: كالتعليم النظامي، والتعلم عن بعد، والتدريب، وغيرها، وفيما يأتي أمثلة لهذه الأنشطة التطويرية: (IFAC, 2004 : 11)

(أ) الاشتراك في الدورات، والمؤتمرات، والحلقات الدراسية.

(ب) كل أنواع التعلم الذاتي Self-Learning كالخبرة، والانعكاس، وإرجاع الأثر، والملاحظة وغيرها (جل بروكس، 2001: 103)، فضلاً عن التدريب المنظم أثناء العمل On-Job Training، وخارج العمل Out-Job Training على برنامج جديد Software، أو التدريب على أنظمة جديدة، أو على إجراءات وتقنيات جديدة تستخدم لأداء الدور المهني Professional Role. (صيام، 2004: 99)

(ج) المنشورات المهنية، والكتابات الأكاديمية.

(د) المشاركة والعمل في لجان فنية.

(هـ) تعليم مقرر دراسي Course أو تعليم دورة تعليمية للتطوير المهني المستمر CPD في مجال مرتبط بالمسؤوليات المهنية أي عن طريق أنشطة التدريس، ونقل المعرفة للآخرين.

و) الدراسة الرسمية المرتبطة بالمسؤوليات المهنية.

ز) الاشتراك كمتحدث في المؤتمرات، أو في الدورات الدراسية القصيرة، أو في حلقات النقاش.

ح) كتابة مقالات فنية، وأوراق عمل، وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة.

ط) البحث: ويشمل قراءة الأدب المهني أو الصحف المهنية لأجل تطبيق محتواها في أداء الدور المهني.

ي) الجلوس لامتحانات إعادة التأهيل أو الخضوع لاختبارات رسمية.

ك) البرمجة اللغوية العصبية. (عفيفي، 2003: 99-100)

ويمكن للمحاسب اكتساب وتطوير المهارات السلوكية والتنظيمية عن طريق التدريب على تطبيقات علم البرمجة اللغوية العصبية، إذ تهدف هذه التطبيقات إلى إكساب المتدرب مهارات متعددة بأسلوب علمي قابل للقياس. والحقيقة أن كل المهارات المهنية الذهنية والسلوكية والتنظيمية مثل مهارات التفكير بأنواعه، ومهارات الاتصال بأنواعه، ومهارات التفاوض والإقناع، ومهارة تحفيز الآخرين... الخ يمكن تعلمها، وذلك إما بالتدرب على تطبيقات هذا العلم ذاتياً كالاطلاع على أدب هذا العلم، سواء مكتيباً، أم على الإنترنت، أو باستخدام أية تقنية للمعلومات، أو عن طريق الإنخراط في دورات تدريبية متخصصة تهدف إلى إكساب المتدرب المهارات المرغوب فيها وتجدر الإشارة إلى أن تكرار نشاط واحد من الأنشطة أعلاه، مثل تدريس مادة مقدمة المحاسبة، أو المحاسبة الأولى مثلاً فقط، لمستمعين مختلفين لن يأتي بالقطاف المرجوة من التطوير المهني المستمر، لأن على المحاسب أن ينوع أنشطته بحسب المهارات المطلوب اكتسابها وتطويرها. (IFAC , 2003: 11)

9-1-2 المقومات الإدارية للشخصية القيادية: Administrative components of a leadership personality

يمكن بيان مجموعة من المقومات الخاصة بالشخصية القيادية في الجدول الآتي: (جاسم، 2020: 311-312)، (الدريسي: 2016: 36)

جدول (1-2)

المقومات الإدارية والسمات الشخصية بحسب الأنماط القيادية

الأنماط القيادية	المقومات الإدارية	السمات الشخصية
النمط الأوتوقراطي	<ul style="list-style-type: none"> - السلطة تكون من الأعلى الى الأسفل - التوجيه والإرشاد يأخذان طابع الديكتاتورية - تركيز السلطات بيد المدير - الفصل بين التخطيط والتنفيذ - عدم مراعاة الجوانب الإنسانية. ضعف الاتصالات الإدارية - تشجيع التفرقة وعدم الاهتمام بطبيعة الفرد وشخصيته وتميزه. - يؤدي هذا النمط إلى انقسام العاملين وانتشار العلاقات السلبية في محيط العمل 	<ul style="list-style-type: none"> قوة الشخصية المتحكمة حب التحكم والسيطرة عدم تقبل النقد حب الظهور، حب الذات عدم التراجع في القرارات الإنفراد باتخاذ القرارات التفرقة في المعاملة بين العاملين.

<p>ضعف الشخصية. التذبذب في اتخاذ القرارات عدم الاهتمام بمواظبة العاملين عدم القدرة على اتخاذ القرارات قلة التوجيه للعاملين قلّة الاهتمام بالمشكلات.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - منح حرية التصرف للجميع - التدخل بالرأي أو الأوامر - عدم الاهتمام بتنفيذ عناصر العملية الإدارية - قلة فاعلية الاتصالات - قلة تشجيع روح العمل الجماعية والتسبب الشديد - تجنب إعطاء وجهات النظر - الدبلوماسية (الإجابات غير المحددة) - التهرب من الإجابات وإحالة الأمر إلى الغير - الضعف في اتخاذ القرارات يؤدي إلى تسبب أمور العاملين. 	<p>النمط الترسلّي (الفوضوي)</p>
<p>يفوض القائد السلطة تساعد في جعل القرار المتخذ أكثر ثباتاً يزيد من إحساس العاملين بأن أهدافهم وأهداف الدائرة تكاد تكون واحدة. يرفع الروح المعنوية للعاملين، ويزيد في إقبالهم على العمل بجدٍ ونشاط.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - الاهتمام بالعلاقات الإنسانية - الإدارة الجماعية والمشاركة الإيجابية - الاهتمام بعناصر العملية الإدارية التخطيط، التنظيم، المتابعة، التقويم - الاهتمام بالنمو المهني - الاعتراف بالفروق الفردية - التأكيد على المصلحة العامة - الاهتمام بمبدأ التفويض في العمل 	<p>النمط الديمقراطي</p>

10-1-2 سمات الشخصية القيادية: Leadership personality traits

وقد ذكر عدد من المؤلفين والباحثين سمات الشخصية القيادية ومنهم (Yukl, 2013: 139)، (علي وعباس، 2016: 62-63)، (عرباسي، 2018: 24)، (الشرعة وآخرون، 2021: 1870-1871).

- أ - التحكم وضبط النفس والنضج.
- ب - التمتع بالمؤهلات العلمية والعملية التي قد تساعد على إنجاز العمل.
- ج - التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على التحكم الذي يمكنه من فهم الآخرين.
- د - اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين.
- هـ - الرؤية في اتخاذ القرارات الصائبة.
- و - القدرة على وضع الحلول للمشاكل بالوقت المناسب.
- ز - القدرة على التفضيل والاختيار للأشخاص داخل المنظمة اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.
- ح - واسع الاطلاع على الأمور المتعلقة بالعمل وإدارتها.
- ط - القدرة على الإبداع والابتكار في العمل.
- ي - تنظيم العمل بما يلائم طبيعة العمل وتفهم احتياجات العاملين والاستماع له ومعالجة مشاكلهم.

11-1-2 أنواع القيادة: leadership Types

أشار (جاينتي) إلى عدة أنواع من القيادة منها: (جاينتي، 2019: 22-23)

- 1) القيادة الكاريزمية (Karksmatis): القيادة الكاريزمية عظيمة التأثير على غيره، فتؤدي إلى كثرة التابعين لها.
- 2) قيادة الفترنتالس (Paternatalis): هذه القيادة اتصفت بصفة الأبوة، ومنها عطف المعاملة على جميع أعضائه.
- 3) قيادة العسكري (Militoristis) : القيادة في وضع العسكري نوع القائد أو الجيش.

4) القيادة الاستبدادية (Of okritis): الإطاعة والسلطة هما أساس هذه القيادة فاستولى وأخذ مقام الإيجابي الرئيسي.

5) القيادة الشعبية (Populists): أسست القيادة الشعبية على التضامن الاجتماعي.

6) القيادة الإدارية (Administratif): للإداري قدرة على تنفيذ الأعمال الإدارية تماماً.

7) القيادة الديمقراطية (Demokratis): يكون أسلوب القيادة الديمقراطية من القائد الذي يتقاسم قدرات صنع القرار مع أعضاء المجموعة عن طريق تعزيز مصالح أعضاء المجموعة وممارسة المساواة الاجتماعية.

The basic principles that a leader should follow

1- إن الشخص القيادي لكي يكون ناجحاً يجب أن يتعلم كيف يستمع الى الآخرين سواء في العمل أو أي مكان آخر حيث لديه أهمية أكبر في اكتساب المعرفة بل يتيح للشخص أن يكون لديه إطلاع على أمور كثيرة وكل ما يدور حوله وفي أذهان الأشخاص الآخرين وهذا التبصير والفهم الجيد يسهم في رفع مستوى نجاح المنظمة أو الدولة الى مراتب عليا والنجاح والتفوق (عرباسي، 2018: 25).

2- لكي يكون القيادي ناجحاً يجب عليه أن يتعرف على مشاعر الآخرين فضلاً عن احتياجاتهم واهتماماتهم حتى يكون أكثر فهماً لهم وان إدراكه لهذه الأمور يسهل عليه التصرف كقائد يوفر للآخرين احتياجاتهم بعدالة وإنصاف ويشعرهم بأنهم متساوون عنده.

3- العمل على احتواء الآخرين وتقديم المساعدة في احتياجاتهم وتطوير أهدافهم وتحقيق طموحاتهم وما يتطلعون إليه.

4- إن على القيادي الناجح أن يطلع على كل ما يتعلق بالمنظمة أو أي شيء كان من خطط العمل ومنهجيته حتى يستطيع التعرف على أداء الأشخاص الآخرين وقدراتهم وتنمية هذه القدرات على وفق المعايير والخطط اللازمة من أجل تحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها ومعاييرها. (الضمور، 2014: 11-14)

- 5- إن لشخص القيادي وبالرغم من دراسته وفهمه لشخصية الأفراد الآخرين والعاملين معه يجب أن يأخذ بعين الاعتبار شخصيته وكذلك قوانين العمل حتى يقوم بتقييم الشخصية على وفق ما يخدم المنظمة ويحقق ما هو إيجابي ومفيد.
- 6- إن التحامل والنمطية يخلقان جوّاً سلبياً في علاقة الشخص القيادي مع الأعضاء الآخرين في المنظمة حيث من شأنها أن تقييد العلاقات الشخصية بحيث قد تنقص من كرامة الآخر وتضر بسمعة القائد لذلك على الشخص القيادي أن يتجاوب مع الآخرين ويخلق جوّاً من الاحترام المتبادل بينهم، وان يتطلع الى قدرات الآخرين باحترام لأن ذلك سيؤدي إلى اكتساب الآخرين الثقة والاحترام تجاه الشخص القيادي فالقيادة يشند عودها كلما كان هناك احترام متبادل و شعر كل شخص بأنه محترم وأنه حُرٌّ وان له صوت مسموع ويؤخذ برأيه في العديد من الأمور .
- 7- يجب أن يكون القيادي حريصاً كل الحرص على انتقاء كلماته ونبرة صوته ولغة جسده في التعامل حيث أنها تصل للآخرين وتوضح لهم ما لا يمكن للكلام أحياناً أن ينقله حيث أنها تجمع هذه العناصر بعضها ببعض من اجل إيصال وجهة نظر القائد وعن طريقه يستطيع إيصال رسالته وقراراته إلى الآخرين بطريقة سهلة وسريعة. (عرباسي، 2018: 26).

13-1-2 عناصر القيادة المهنية: Elements of professional leadership

- 1- القائد: تتضمن عملية القيادة وجود شخص لديه المهارات لبلوغ الهدف المحدد، وعن طريق هذه المهارات والمواهب يحقق الإنسجام بين أعضاء الفريق لتوحيد جهودهم، (جبار، 2021: 3).
- 2- جماعة العمل أو المرؤوسين: أي مجموعة من الأفراد أو العاملين ذوي القدرات والأفكار اللازمة لبلوغ الهدف، فمفهوم القيادة يتضمن جماعة من الناس يقومون بممارسة نشاطات معينة، ينتج عن تفاعلهم أنماط متناسقة من السلوكيات تسعى لحل المشاكل المتعددة والوصول إلى الأهداف المحددة القيادة لا تصل لأهدافها دون جماعة متفاعلة مع بعضها ومع القائد، فالقيادة ظاهرة اجتماعية ذات جذور عميقة تتصل بطبيعة الإنسان فالوجود المشترك لشخصين أو أكثر يخلق نوعاً من الافتقار لشخص ينظم العلاقات بينهم.
- 3- الموقف: يتعامل القائد مع مرؤوسيه في ظل مواقف محددة تتسم بظروف معينة، فالقيادة تتضمن موقفاً أو محيطاً معيناً تؤدي المجموعة عملها فيه ومن الطبيعي أن تسوده مشكلات أو معيقات ما، كما تتوفر فيها ضوابط تفرض نفسها على طبيعة العلاقات بين القائد والتابعين، (أسماء، 2019: 26).

4- **النظم والقواعد:** القائد لا يتعامل مع المرؤوسين من فراغ بل من نظم وقواعد موضوعية، مصدرها المنظمة ذاتها أو الجماعة وفي ضوء هذه النظم والقواعد وعلى هداها تتحدد العلاقات ويحدث التأثير.

5- **التأثير أو الإقناع:** تتجلى في قدرة القيادة على تحريك وتفعيل أفراد الجماعة وإقناعهم بالقيام بالمهام الموكلة إليهم وصولاً للأهداف المرجوة، فالقائد يؤثر على نشاطات الجماعة لتحقيق الأهداف المرسومة وبما أن القيادة تحتاج لعنصرين هما القائد والجماعة، فإن كل قائد يمتلك مصادر قوة يستطيع عن طريقها التأثير على الآخرين، فهذه القائد هو أن يؤثر على التابعين بطريقة تدفعهم للوصول إلى الأهداف المرجوة، والقدرة على التأثير لا تكون بالإجبار أو الإكراه لأن النتائج تتحقق في حالة الإقناع بطريقة أفضل.

6- **الأهداف:** لا بد أن تكون هناك أهداف محددة ومشتركة تسعى القيادة لتحقيقها والوصول إليها عن طريق الجماعة وان القائد يرسم هدفه وهدف فريقه عن طريق مجموعة من الشروط التي تحدد ارتباط القائد مع زملائه وشركائه وعملائه. (اندرسون، 2016: 33)

ويمكن اختصار هذه العناصر كما يأتي: (أسماء، 2019: 27).

القيادة = (القائد + التابعين + الهدف المشترك + ظروف الموقف)

14-1-2 قياس الشخصية القيادية وتقييمها: Measuring and evaluating the leadership personality

تعدُّ دراسة الشخصية وقياسها وتقييمها من أبرز مهمات أخصائي علم النفس وتتنوع القياسات بين يدي الاختصاصي، فمنها ما هو موضوعي ومنها ما هو إسقاطي. يضاف إلى ذلك اختبارات الاتجاهات والقيم والميول والاستعدادات والعلاقات الاجتماعية (أبو حويج والصفدي، 2001: 197)

ومن الطرائق الأساسية لقياس الشخصية هي: -

أ- **المقابلة:** وهي " موقف مواجهة ومحادثة بين شخصين، المفحوص والأخصائي النفسي القائم بالمقابلة، والذي يقوم بعمله هذا بهدف فهم المفحوص أو الزبون، وجمع معلومات عن شخصيته وسلوكه حيث تعتمد المقابلة على التواصل اللفظي. (السعدي، 2001: 99-101)

ب - **قوائم الصفات:** وقد تستخدم قوائم صفات كثيرة في قياس الشخصية حيث يقدم للمفحوص قائمة طويلة من الصفات أو (البود) ويطلب منه أن يحدد ما إذا كانت تنطبق عليه أم لا. (المصري، 2007: 583)، (عبد الله، 2010: 99-101)

ج - **الملاحظة:** وتتم عن طريق ملاحظة سلوك الفرد في المواقف الطبيعية خلال مدة طويلة أو في مواقف مصغرة من الحياة ترتب بحيث تستدعي ظهور سمات الشخصية المطلوب قياسها (الدرديسي، 2016: 42).

15-1-2 محددات الشخصية القيادية: leadership personality determinants

إن المحددات هي عبارة عن مجموعة المتغيرات أو المنظومات الأكثر حسماً في تحديد مفهوم الشخصية ونموها. ومن أهم محددات الشخصية ما يلي: (العلی، 2011: 130-134)، (إبراهيم والمحيسني، 2017: 81).

أ- المحددات البيولوجية للشخصية: يميل بعض علماء النفس إلى توكيد أن " الطبيعة الإنسانية اجتماعية في أساسها البيولوجي للسلوك وهو القدر المشترك بين الإنسان والحيوانات الأخرى ويركز أنصار الاتجاه البيولوجي في دراسة الشخصية اهتماماتهم على مجالات متعددة، أهمها:

- ❖ دراسة الوراثة: فالأفراد يختلف بعضهم عن بعض تحت تأثير العوامل الوراثية، وبصرف النظر عن الظروف والتأثيرات البيئية المحيطة بهم.
- ❖ دراسة الأجهزة العضوية والعلاقة بين وظائفها وأنماط الشخصية.
- ❖ دراسة التكوين البيوكيميائي والغددي للفرد.

ب- المحددات الاجتماعية: تعد هذه المنظومة المحدد الآخر من محددات الشخصية والمقصود بهذه المنظومة الثقافة التي يعيشها الفرد أو ينخرط فيها، كذلك التراث التاريخي والحضاري له، ويشكل

هذا التراث التاريخي والحضاري والثقافة المعاصرة للفرد، نوع الشخصية التي تراها متباينة من مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى، والتاريخ الحضاري من شخص لآخر.

ج - المحددات الثقافية: حيث يخطر الفرد عضواً في المجتمع عن طريق التنشئة الاجتماعية والتي يتعلم عن طريقها الفرد أشكال التصرف التي تتقبلها الجماعة ويتجه من ثم إلى تبني نمط الشخصية الذي يعد نمطاً مرغوباً في المجتمع. لقد أظهرت الدراسات أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات المسؤولة عن طرق تربية الأطفال في عملية التنشئة.

د - محددات الدور الذي يقوم به الفرد: مفهوم الدور يذكرنا باستمرار أنه لفهم سلوك فرد ما، يجب أن ننتبه في الوقت نفسه إلى خصائص شخصيته وإلى الموقف الاجتماعي الذي يوجد فيه، فالدور هو نوع مشتق من المشاركة في الحياة الاجتماعية، التي يتوقع من أفرادها القيام بها في حياتهم العادية كدور الأب ودور الأم وهكذا.

هـ - محددات الموقف: ما أكثر المواقف التي يمر بها الفرد في حياته، وما أكثر تأثيرها في شخصيته، بالطبع لا يمكن النظر إلى الشخصية كما لو كانت مستقلة عن المواقف التي تمر بها أو توجد فيها، فحتى العمليات البيولوجية والفسولوجية تتطلب وجود أجهزة داخلية أو عوامل بيئية ومواقف تتحقق فيها، ويلعب الموقف الذي يوجد فيه الفرد دوراً هاماً في سلوكه فقد يكون الفرد قائداً في موقف وتابعاً في موقف آخر، رغم توافر شروط القيادة لديه في كلا الحالتين.

الخلاصة

لقد استعرض هذا المبحث الشخصية القيادية بوصفها الجهة التي تدير الأعمال وهي تؤثر في نفوس العاملين حيث توصف القيادة بأنها القدرة على التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاءة، من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، وقد بين المبحث أنواع المهارات القيادية والمهارات القيادية للقائد حيث تعد بأنها الوسائل المساعدة التي تنمي قدرة القائد العملية وتمكنه من اتخاذ قرارات شجاعة من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

ولكي ينمي القائد شخصيته القيادية فلا بد من تعلم الكثير من المهارات لبناء الكفاءة الشخصية وتحتل أهمية كبيرة لدي المربين مما يسهم في تنمية قدراتهم واستعدادات الأفراد في كافة الميادين، فضلاً على إن الكفاءة الشخصية تقود إلى مزيد من الفاعلية في التعامل مع العديد من مهام الحياة، مما دفع علماء النفس إلى الاهتمام بهذا المفهوم كونه يسهم في تعديل السلوك ومؤشر إلى توقعات ذاتية حول قدرة الفرد بالتغلب على المهام والرغبة في التفوق والتميز.

وعرض المبحث أهمية الشخصية القيادية وكيفية بنائها وكذلك المقومات الإدارية للشخصية القيادية فضلاً عن سمات الشخصية القيادية والتي هي الأساس لقياس الشخصية القيادية واستعرض الفصل أنواع القيادة والمبادئ الأساسية التي يجب أن يتبناها القائد وعناصر القيادة المهنية.

وأخيراً بين المبحث محددات وقياس الشخصية القيادية وتقييمها حيث اختلف علماء علم النفس في تنوع القياسات بين يدي الاختصاصي، فمنها ما هو موضوعي ومنها ما هو إسقاطي، يضاف إلى ذلك اختبارات الاتجاهات والقيم والميول والاستعدادات والعلاقات الاجتماعية.

المبحث الثاني

الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي للحد من الاحتيال في الممارسات الحديثة

تسعى المنظمات دائماً الى تعزيز نظم الرقابة الداخلية لديها من أجل السيطرة على موجوداتها وعملياتها والحفاظ عليها والسعي نحو منع عمليات الغش والاحتيال التي قد يتبعها بعض الأفراد لمصالح خاصة، وقد أثبتت الدراسات أن هنالك العديد من الوسائل والإجراءات والطرق التي من شأنها أن تعزز من نظم الرقابة الداخلية، ومن هذه الوسائل رفع الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي، وعليه سيتطرق الباحث في هذا المبحث إلى مفهوم الكفاءة المهنية ومبادئها وآلية بنائها فضلاً عن التطرق إلى مفهوم التدقيق الداخلي وأهميته ومعايير ودور الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال.

1-2-2 الكفاءة المهنية: Professional Efficiency

تتمثل الكفاءة المهنية بقدرة الفرد على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة أعماله على أحسن وجه، أو يشار إليها على أنها الرشد في استخدام الموارد المتاحة على النحو الذي يحقق أعلى مردودية (حورية وبالعادي، 2015: 91)، أو هي كما عرفها (Brochier, 2010: 5) بأنها إجمالي المهارات والمعارف التي يكتسبها الفرد ويوظفها في وضعية مهنية دقيقة، وتشير (إبراهيم) الى أن الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي تعني: (إبراهيم، 2016: 38)

1- أن يؤدي المدقق مهام التدقيق بمعرفة وخبرة ومهارة.

2- أن يؤدي المدقق مهامه طبقاً لمعايير التدقيق الداخلي.

3- أن يقوم المدقق بالتطوير المستمر لكفاءته وجودة خدمته.

وحدد فريق ضمان مهنة التدقيق الداخلي والرقابة والمخاطر عام (2007) الكفاءة بأنها مجموعة من الأخلاق والقدرات والمعرفة المرغوبة لإنجاز عمل ما بشكل فعال. (Gebru, et al., 2021: 248)

2-2-1-1 مبادئ الكفاءة المهنية: Principles of Efficiency Professional

هنالك عدد من المقومات والمبادئ التي ينبغي أن توفرها المنظمات حتى يستطيع المجتمع بصفة عامة والمنظمة بصفة خاصة الحصول على كفاءات مهنية عالية، وتندرج هذه المبادئ في المراحل الأولى للتكوين وتمتد إلى ما بعد التقاعد، ونوجز بعض هذه المبادئ على النحو الآتي: (بولوداني وعزوز، 2020: 357-358) و (عزوز، 2016: 7-11)

1- **المستوى التعليمي الجيد:** إن الاستثمار الحقيقي هو ذلك الاستثمار في رأس المال البشري، إذ إنّه لا يمكن الحصول على فرد كفوء دون أن يتحصل على التعليم الجيد، وعلى ما يبدو فإنّ العالم اتجه إلى إدراك المعنى الحقيقي للتكيف مع المتغيرات الدولية، وذلك بإعادة مفهوم التربية والتدريس إعادة الاعتبار لرأس المال البشري بعدّه محور تطوير التعليم (صالح، 2011: 3).

2- **الاختيار الجيد للأفراد:** أول أساس أو قاعدة يمكن عن طريقها إعداد كفاءة مهنية هي القدرة على العمل والرغبة فيه، وهناك مجموعة من القدرات التي ينبغي توافرها في الأفراد العاملين لاختيارهم في مواقع المنظمة المختلفة وهي: (عزوز، 2016: 7-8)

أ- **القدرة الجسدية:** ويقصد بالقدرة الجسدية للعمل قدرات العامل البدنية المختلفة، وتختلف القدرات البدنية من فرد إلى آخر كما تختلف من مهنة إلى أخرى، فهناك مهن تتطلب سلامة جميع الأعضاء بينما مهن أخرى تتطلب سلامة بعضها فقط

ب- **القدرات الذهنية:** وتتمثل بتعرض الفرد أثناء أداء مهامه إلى جملة من الضغوطات النفسية، والضغط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفسيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث أو أشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل، وتكون هذه الضغوطات على حسب المكثّة وعلى حسب نوع العمل.

3- **تخطيط القوى العاملة:** إن تخطيط القوى العاملة يعد من أهم العوامل الحديثة لرفع الكفاءة المهنية للأفراد، كما يعد أحد أهم عوامل رفع كفاءته الإنتاجية أيضاً، وذلك عن طريق إتباع أسلوب علمي سليم، ويكون إما قصير المدى أو طويل المدى على وفق الحاجة وعلى وفق نوع العمل (بولوداني وعزوز، 2020: 358).

4- **العدل الوظيفي:** ويقصد به العدالة بين الأفراد كل حسب كفاءته وقدرته وأدائه المهني، وعلى وجه الخصوص في المجالات الآتية: (عزوز، 2016: 9-10)

أ - العدل في الترقية: إن أساس العدالة في العمل هو العدل في الترقية، إذ لا يمكن للفرد أن يتقبل أو يتجرع ترقية على أساس المحاباة أو القرابة أو المصلحة على حساب الجهد المبذول، وهذا ما يجعل الفرد لا يبدي اهتماماً للكفاءة المهنية بعدها ليست المعيار الواقعي للترقية وإنما المعايير الأخرى سابقة الذكر.

ب - العدالة في الأجر: ويقصد بالأجر المبلغ الذي يدفع للفرد مقابل قيامه بعمل ما، وعندما يجد الفرد أن الكفاءة المهنية لديها مقابل مادي يتشجع ويكون لديه همة وأقبال أكبر على العمل.

ج - العدالة في حجم تقسيم العمل: إذ لا يمكن أن تنتظر المنظمة من فرد ما كفاءة مهنية، وهو يعمل فوق الجهد الإنساني، فقد نجد بعض الوظائف لا يستطيع الفرد أن يعمل بها لأكثر من أربع ساعات على عكس بعض الوظائف الأخرى التي يمكن للفرد العمل بثمان ساعات أو أكثر، فالمدقق الداخلي للمنظمة ليس كممثل عامل بسيط فيها فالأول يتطلب تركيزاً وحضوراً ذهنياً عالياً لأن الخطأ فيه يكلف الكثير.

د - العدالة في المنح والحوافز: أي العدل في الحوافز والمكافآت وغيرها من الماديات التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبدلون معه جهداً أكبر مما يبذله غيرهم.

5- مكان العمل: ويقصد به الظروف المادية للعمل في المنظمة، ابتداءً من المكاتب أو أجهزة العمل وكل ما يحيط بالفرد، فلا يمكن أن تكون الظروف غير مهيأة للعمل ويطلب من الفرد الكفاءة المهنية، ومن هذه الظروف هي الإضاءة الجيدة والتهوية المناسبة، وغيرها من الظروف التي تختلف على وفق كل مهنة.

2-2-1-2 نظريات بناء الكفاءة المهنية:

Building theories of Efficiency Professional

أشار كل من (القيوتي، 2009: 65) و (يمينة، 2020: 19-22) إلى أن هنالك خمس نظريات لبناء الكفاءة المهنية وتتمثل بالآتي:

1- نظرية بناء الكفاءة الفكرية:

تفترض هذه النظرية أن بناء الكفاءة الفكرية للفرد يتصل مباشرة بالدوافع الذاتية للفرد نفسه، والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع، مما ينعكس إيجاباً على الأعمال التي تقوم بها هذه الفئة، وعلى نحو عام يتجه هؤلاء الأفراد إلى تنفيذ الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية التي تتوافر بها درجة

عالية من التحدي، إذ تتسم هذه الفئة من الأفراد بدوافع عالية لتحقيق النجاح والقيام بالمهام الصعبة بصرف النظر عن أي دوافع مادية أو غير مادية أخرى.

2- نظرية الابتكار والإبداع:

تشير هذه النظرية إلى أن تنمية مفهومي الإبداع والابتكار لدى الأفراد العاملين من أهم المفاهيم المركزية في بناء الكفاءة المهنية للفرد، وعلى وفق هذه النظرية ينبغي العمل على تنمية هذه المفاهيم لدى الأفراد وإن من أهم أسس بناء هذه النظرية هي بناء تصورات لدى الأفراد عن حاجة المنظمات لخدماتهم واستمراريتهم في العمل مما يولد راحة نفسية لديهم تسهم في استخدام المخزون المعرفي للإبداع والابتكار في حل المشكلات وإيجاد الحلول.

3- نظرية بناء الكفاءة الإنسانية:

إن نظرية بناء الكفاءة الإنسانية تشير على وجه الخصوص إلى أن الكفاءة المهنية للفرد تُبنى على أساس التركيز على الجانب الإنساني، واعتبار الفرد هو الأساس في المنظمة والعمل على إرضائه من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الإنتاجية.

4- نظرية تشيستر بيرنارد: (1)

أشار تشيستر بيرنارد إلى أن بناء الكفاءة المهنية للأفراد لا يتم إلا عن طريق بناء علاقات اجتماعية ونفسية وثيقة مع الأفراد العاملين، إذ إن الجوانب الاجتماعية والنفسية تُعد نقطة محورية لأي منظمة، إذ ينبغي النظر إلى المنظمة على أنها كيان تعاوني لا يعتمد فقط على السلطة الرسمية الممنوحة للرئيس في إصدار الأوامر، بل على رغبة الأفراد المرؤوسين في قبول قيادته والتعاون معه.

5- نظرية بناء الكفاءة الفنية:

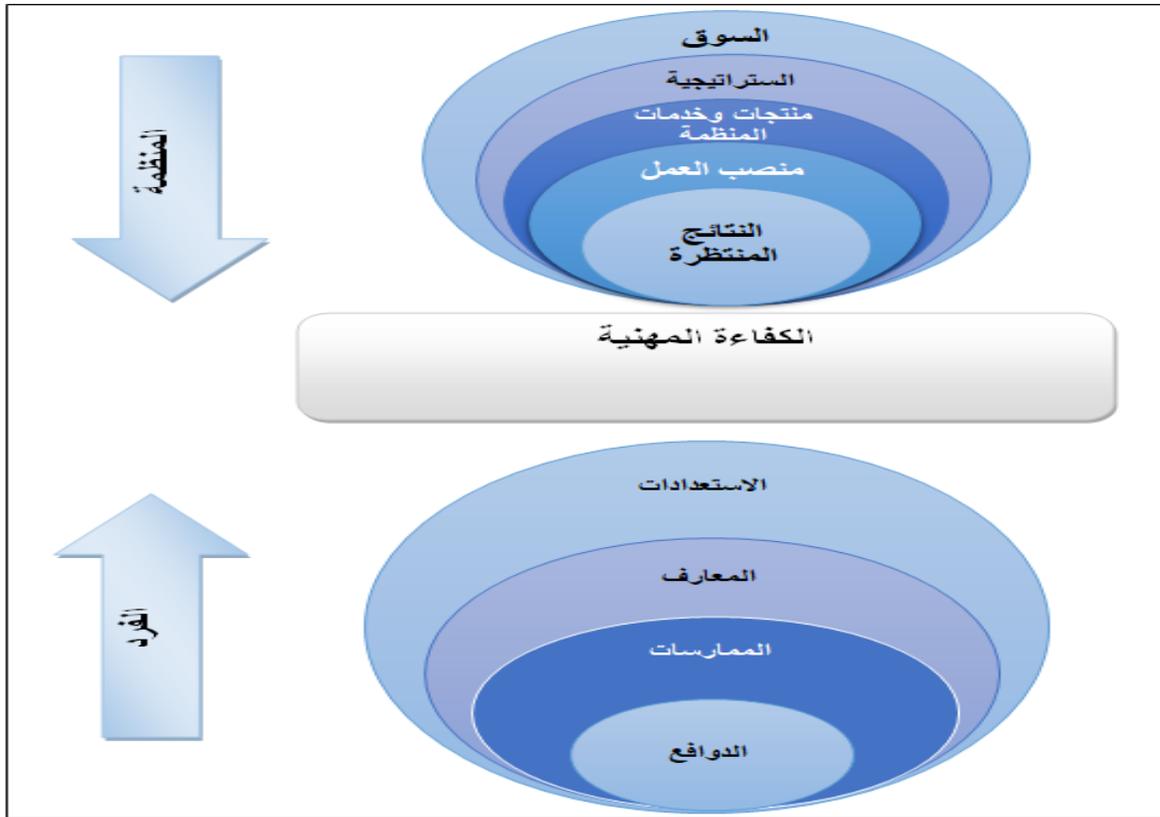
إن الكفاءة الفنية تُعد رئيس لسلوك الكفاءة المهنية، إذ تترجم على أرض الواقع بالمعارف المتخصصة التي تُمكن الأفراد العاملين من أداء العمليات اللازمة كالمهارة في اتخاذ القرارات المرتبطة بطبيعة الإنسان السلطوية، وتُبنى الكفاءة المهنية على وفق هذه النظرية عن طريق الاعتماد على المهارة الملائمة لطبيعة العمل بدلاً من الجهود القائمة على الاجتهاد، فضلاً عن

(1) تشيستر برنارد هو اقتصادي أمريكي، ولد في مالدين، وكان عضواً في الأكاديمية الأمريكية للفنون والعلوم، توفي في نيويورك، عن عمر يناهز 75 عاماً

الفصل الثاني: الشخصية القيادية، الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي، الاحتيال.....المبحث الثاني

ضرورة تنمية وتدريب الأفراد والتقسيم العادل للمسؤوليات بين الأفراد، بحيث يتولى الرؤساء مسؤولية التخطيط والتنظيم ويتولى المرؤوسون مسؤولية التنفيذ.

ويشير (يعقوب، 2016: 55) إلى أنه على نحو عام يمكن استنتاج أن الكفاءة المهنية هي ناتج تفاعل متطلبات المنظمة مع مكتسبات الفرد وإمكانياته، والشكل (1-2) يوضح آلية اكتساب الكفاءة المهنية



شكل (1-2) آلية اكتساب الكفاءة المهنية

(يعقوب، 2016: 55)

2-2-2 التدقيق الداخلي: Internal Auditing

1-2-2-2 مفهوم وتعريف التدقيق الداخلي:

Concept and Defining of Internal Auditing

يعد التدقيق الداخلي (عملية متعددة الخطوات) تهدف نحو تحديد كون العمليات والإجراءات الحالية (الحالة) تتوافق مع القواعد واللوائح المحددة مسبقاً (المعايير) أو تحديد بأي شكل من الأشكال عن هذا المعيار. ولإجراء التدقيق الداخلي، يجب على المدققين تحديد وفهم المعايير التي يجب مقارنة الحالة بها. كما يقوم المدققون الداخليون بجمع الأدلة المتعلقة بالحالة القائمة. بعد ذلك يقوم المدققون الداخليون بتحليل وتقييم الأدلة. (Kinney, et al., 2008: 5)

ونتيجة تطور الأعمال والتضخم السريع للمجالات الاقتصادية، وكبر حجم المنظمة، وتقدم أعمالها. ظهر مصطلح (التدقيق الداخلي)، وفي بداية ظهوره كان يركز على الجانب المحاسبي لفحص صحة العمليات المالية والعتور على الأخطاء، ومع تقدم الزمن وتطور الأعمال، توسع التدقيق الداخلي ليصبح أداة فحص وتقييم النشاط الممارس في المنظمة وتزويد الإدارة بالمعلومات. (حمد، 2016: 184)

وعرف المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) التدقيق الداخلي بأنه (خطة) تنظيم و(الطرق والأساليب) كافة التي تضعها الإدارة بالمنظمة، والهدف منها الحفاظ على موجوداتها، وضمان الدقة والصحة للمعلومات المحاسبية التي ترد للقوائم المالية وزيادة درجة الاعتماد عليها، وكذلك تحقيق كفاءة تشغيلية في كل جوانب المنظمة، والتأكد من التزام العاملين بالأهداف والسياسات الإدارية الموضوعة من قبل الإدارة. (صالح والسيد، 2019: 14).

كما عرف معهد المدققين الداخليين (IIA) التدقيق الداخلي بأنه (نشاط) استشاري مستقل، وتأكيد موضوعي مستقل، صمم لإضافة قيمة وتحسين عمليات للمنظمة. ويساعدها بالوصول إلى أهدافها عن طريق وضع نهج نظامي ومنضبط لتقييم وتحسين فعالية عمليات إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة. (Mocanu & Ciurea, 2019: 93)

فالتدقيق الداخلي هو (أداة) مهمة من أدوات الرقابة الداخلية بأي منظمة، وله دور في تقييم مجمل أنشطة الرقابة الداخلية، كون الرقابة أداة للتأكيد بالالتزام بالخطط والسياسيات لغرض تحقيق أهداف المنظمة بحسب درجة الكفاءة والفاعلية، ويلزم أن يكون التدقيق الداخلي يتصف بالاستقلالية التامة وأن

يكون ارتباطه بالإدارة العليا، ويهدف إلى الإتصاف بالمصادقية والدقة بالمعلومات والبيانات، وكذلك مواكبة التطورات الحديثة. (محسن والياسري، 2019: 156)، وقد عرفه ديوان الرقابة المالية الاتحادي بأنه (جهاز) تقويمي مستقل في تشكيلات المنظمة ويعتبر من وسائل الرقابة الداخلية المؤثرة تنشئه الإدارة للقيام بحمايتها وطمأنتها على أن سياسة الضبط الموضوعية مطبقة ومجزية عن طريق مجموعة ضوابط وإجراءات لتحقيق العمليات والقواعد وبشكل مستمر لضمان ثقة البيانات المحاسبية والإحصائية وللتأكيد على حماية موجودات وممتلكات المنظمة والتحقق من التزام موظفي المنظمة للسياسات والمخططات والإجراءات الإدارية الموضوعية لهم. (دليل التدقيق رقم 4)

إن عمليات التدقيق بصورة عامة هي أدوات لفحص العمليات المعقدة، غالباً لتحديد ما إذا كانت تتوافق مع سياسة المنظمة أو المعايير أو اللوائح، فضلاً على إن المعيار (IEEE) هي معيار لتطوير برمجيات التدقيق عرفه بأنه (تقييم) مستقل لمطابقة منتجات البرامج والعمليات مع اللوائح والمعايير والمبادئ التوجيهية والخطط والموصفات والإجراءات المعمول بها (Raji, et al., 2020: 33)،

وعليه فإن التدقيق الداخلي عبارة عن (عملية منهجية) يتم عن طريقها الحصول على المعلومات والتأكدات بشكل موضوعي وتقييمها من أجل ضمان درجة الامتثال للمعايير المحددة، والإبلاغ عن هذه النتائج إلى الإدارة لغرض اتخاذ القرار. (Bandar, et al., 2021:1011)

ويرى الباحث أن التدقيق الداخلي نشاط رقابي موضوعي ممنهج وبشكل مستقل يعد الأهم للمنظمة أي بمثابة صمام الأمان لدرء مخاطر الاحتيال والتأكيد على المنظمة كونها ملتزمة بتطبيق المعايير والتعليمات فضلاً عن دوره في إدارة المخاطر وفرض الحوكمة.

2-2-2-2 تاريخ التدقيق الداخلي وتطوره: Internal Auditing History and evolution

إن كلمة تدقيق مشتقة في اللغة اللاتينية (Audir) وتعني (To hear) أي يسمع، ففي نهايات القرن الرابع عشر كان صاحب العمل (المالك) حين يشك بوجود خيانة يقوم بتعيين شخص للتحقق من الحسابات، بحيث كان الشخص يجلس مع المحاسب ليستمع لما يقوله حول الحسابات الخاصة بالعمل. (الجواوي وآخرون، 2017: 167).

وعن طريق تطورها التاريخي، أثبتت مهنة التدقيق الداخلي نفسها بوصفها مطلباً أساسياً للحوكمة الفعالة عن طريق توفير الرقابة والضمانات للإدارة. في المراحل الأولى من القرن العشرين، أصبح

التدقيق الداخلي وسيلة موثوقة لضمان امتثال العاملين لإجراءات وسياسات المنظمة. كما بسطت تقييمات مستوى كفاءة العمليات التجارية المعقدة والمشتتة التي كانت خارجة عن الرقابة المباشرة للإدارة. وتولى المدققون الداخليون في البداية، هذا الدور الحاسم في صناعات السكك الحديدية والدفاع ومصانع البيع بالمفرد، وبعد ذلك سار عوا إلى توسيع نطاق التدقيق الداخلي من مجرد حماية الموجودات إلى فحص المعاملات المالية والتدقيق على مستوى الإدارة. (Behrend & Eulerich, 2019: 2). وبما أن بيئة الأعمال تشهد باستمرار تغييراً خاطفاً وعصرياً مع عواقب بعيدة المدى للمنظمات في جميع أنحاء العالم، تتمثل إحدى الفرضيات الرئيسية في أنّ أي عمل تجاري لو وجد نشاط تدقيق داخلي قوي يمكن أن يضع بصمة في زيادة دعم وكفاءة الحوكمة التنظيمية الفعالة. (Umaralievich & Jurayevna, 2020: 3)

وبالنهاية تطور التدقيق الداخلي لكون الأنظمة والمعاملات والعمليات أصبحت أكثر تعقيداً وتعود حساباته الأولية وأصوله إلى حضارة بلاد ما بين النهرين (مؤسسة الأبحاث بمعهد المدققين الداخليين الأمريكي). ولكون التدقيق الداخلي هو الأساس كوحدة تقييم مستقلة أنشئت من الحوكمة. عن طريق تقديم تقييمات محايدة وموضوعية فيما إذا كانت الممتلكات العامة تُدار بمسؤولية وفعالية لتحقيق النتائج المطلوبة، بحيث يساعد المدققون المؤسسات الحكومية على تحقيق المسؤولية والموثوقية، وتحسين العمليات، و غرس الثقة بين المواطنين. (Geburu, et al., 2021: 238)

3-2-2-2 أهمية التدقيق الداخلي: The importance of internal auditing

وتتجلى أهمية التدقيق الداخلي بكونه نشاطاً ينجز في المنظمة يؤديه أفراد معينون من قبل الإدارة لتحقيق أهداف معينة، فضلاً عن صفته كأداة رقابية تساعد العاملين في أداء وظائفهم بأسلوب فعال، إن أهمية التدقيق الداخلي كامنة بكونه رقابة فاعلة تساعد إدارة المنظمة في رفع جودة العمل وتقييم الأداء والمحافظة على موجودات المنظمة وممتلكاتها، فقد بان وتطور وزادت الحاجة له والأهمية ونتيجة لتضامن مجموعة عوامل وهي كالاتي: (الججاوي وآخرون، 2017: 126).

- 1- كبر حجم المنظمة وتنوع عملياتها.
- 2- اضطرار الإدارة إلى منح السلطات والمسؤوليات لبعض الإدارة الفرعية.
- 3- حاجة إدارة المنظمة لبيانات دورية ودقيقة لوضع السياسات والتخطيط وعمل القرار.

4- حاجة إدارة المنظمة لحماية وصيانة أموالها من الغش والسرقة.

5- حاجة الجهات الحكومية والجهات الأخرى لبيانات دقيقة لغرض التخطيط الاقتصادي، والرقابة الحكومية.

6- تطور إجراءات التدقيق الخارجي من تفصيلية كاملة للاختبارية تعتمد على نهج العينة الإحصائية.

تكمن أهمية التدقيق الداخلي بأنها أداة للإدارة ويتوجب عليها أن تضمن آلية سير العمل بالمنظمة، بحيث أن التدقيق الداخلي لا يكتشف الأخطاء فقط بآليات تطبيق القوانين التي تسيّر الأنشطة العامة، ولكن يتوصل للأخطاء بالقوانين نفسها، من ثمّ تحسين كلي للنظام. (جواد وأحمد، 2020: 412).

2-2-2 مفهوم وتعريف معايير التدقيق الداخلي الدولية:

Concept and defining of International Standers of Internal Auditing

لكل مهنة مجموعة معايير تحكم الممارسات والإجراءات العامة والأخلاقيات، يعد معهد المدققين الداخليين (IIA) أوائل من أصدر المعايير الخاصة بممارسة نشاط التدقيق الداخلي، تشكل معايير (IIA) إطاراً واضحاً دقيقاً لدور التدقيق الداخلي، فضلاً على إن هذه المعايير تعد الزامية في تطبيقها من قبل المدقق الداخلي. (حسين وإبراهيم، 2018: 628)

هي عبارة عن النمط الذي يجب أن يتحلى به المدقق الداخلي في إنجاز عمله، وتعد معايير التدقيق الداخلي الأسس للتقييم والقواعد التي يتم العمل بها في تقييم العمليات والخدمات المقدمة من قسم التدقيق الداخلي، والغرض منها هو شرح كيفية الأداء المهني للمدقق الداخلي كما يجب ملاحظة كونه موافق لغالبية ممارسي المهنة وكبارها متمثلين بمعهد المدققين الداخليين الأمريكي (IIA)، حيث تعد هذه المعايير الأكبر شيوعاً وتطبيقاً بالعالم كونها تمثل أدلة استرشادية متكاملة تساعد على ضمان أداء أنشطة التدقيق الداخلي بشكل فعال. (الجواوي وآخرون، 2017: 168).

وتعد المعايير الدولية للتدقيق الداخلي إحدى أهم أدوات الحوكمة بالمنظمات في جميع أنحاء العالم التي تهدف إلى مراقبة أنشطتها الداخلية والسيطرة عليها، والتأكد من أنها تتوافق مع المعايير الدولية للتوثيق،

الفصل الثاني: الشخصية القيادية، الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي، الاحتيال.....المبحث الثاني

وكذلك تعمل معايير الدولية للتدقيق الداخلي على زيادة جودة المعايير العالمية للعمل بكفاءة، عن طريق الوصول المنتظم لسياسات المنظمة والإجراءات المطبقة لكل قسم. (4: 2020: Aloudat, et al.)

فقد ذكر (العواد) أن معهد المدققين الداخليين (IIA) هو منظمة دولية تضع المعايير والتعليم المستمر وقاعدة السلوك العامة للمدقق الداخلي (كمهنة)، كما يرعى المعهد الأبحاث والتطور للممارسات والإجراءات المصممة لدعم عمل المدقق الداخلي حيثما كان يعمل، ويصدر المعهد المعايير الدولية للمزاولة المهنية للتدقيق الداخلي (معايير IIA) وتكون المعايير بثلاث فئات أساسية هي: (العواد، 2021: 265).

1-4-2-2-2 معايير السمات: Attribute Standards

وتتمثل معايير السمات بالجدول الآتي:

جدول (2-2)

معايير السمات وفق المعايير الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي

المعيار	اسمه	وصفه
1000	الغرض، السلطة، المسؤولية	يتوجب أن يكون كلاً من الغرض والسلطة والمسؤولية لنشاط التدقيق الداخلي قد حددت رسمياً في ميثاق التدقيق الداخلي، بما يتفق مع تعريف التدقيق الداخلي، ومدونة قواعد الأخلاقيات للمهنة، والمعايير المهنية للممارسة للتدقيق الداخلي. وعلى الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي مراجعة ميثاق التدقيق الداخلي بشكل دوري وتقديمه إلى الإدارة العليا ومجلس الإدارة للموافقة عليه.
1010	الاعتراف بالتوجيهات الإلزامية في ميثاق التدقيق الداخلي	يتوجب الاعتراف بالطبيعة الإلزامية للمبادئ الأساسية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي، ومبادئ أخلاقيات المهنة، والمعايير، وتعريف التدقيق الداخلي في ميثاق التدقيق الداخلي. كما يستوجب أن يناقش الرئيس التنفيذي للتدقيق مهمة التدقيق الداخلي والعناصر

الفصل الثاني: الشخصية القيادية، الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي، الاحتيالالمبحث الثاني

الإلزامية لإطار الممارسات المهنية الدولية مع الإدارة العليا ومجلس الإدارة.		
يتوجب أن تكون أنشطة التدقيق الداخلي مستقلة، ويستوجب أيضا أن يكون المدقق الداخلي موضوعي أثناء القيام بعمله.	الاستقلالية والموضوعية	1100
يتوجب أن يكون منصب الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي تابعا لمستوى تنظيمي بالمنظمة يكفل أداء نشاط التدقيق الداخلي لواجباته على أكمل وجه.	الاستقلالية التنظيمية	1110
يتوجب من المدقق الداخلي أن يتصف بالنزاهة وعدم تحيزه، وأن يتجنب أي تضارب للمصالح.	الموضوعية الفردية	1120
إذا كان هناك معوق للاستقلالية أو الموضوعية، سواء في الواقع أو المظهر، فإنه يتوجب الإفصاح عن تفاصيل ذلك إلى الأطراف المعنية. مع العلم أن طبيعة هذا الإفصاح تتغير بتغير المعوقات.	معوقات الاستقلالية أو الموضوعية	1130
يتوجب أن تؤدي مهمات التدقيق الداخلي بمهارة ومع بذل العناية المهنية اللازمة.	المهارة والعناية المهنية اللازمة	1200
يتوجب على كل المدقق الداخلي في المنظمة أن يمتلك المعرفة والمهارة والكفاءات الأخرى الضرورية لتنفيذ المسؤوليات الفردية المناطة بكل مدقق داخلي. كما يستوجب على نشاط التدقيق الداخلي ككل أن يحتوي أو يكتسب المعلومات والمهارة والكفاءات الأخرى اللازمة لأداء المسؤوليات المنوطة به.	الكفاءة	1210
يتوجب على المدقق الداخلي التزام مستوى عنايته ومهارته والمتوقع أن يكون عليه أي مدقق داخلي يتصف بمستوى معقول من البصيرة والقدرة. بيد أن امتلاك العناية المهنية اللازمة لا تعني العصمة من الخطأ.	العناية المهنية اللازمة	1220

1230	التطوير المهني المستمر	يتوجب على المدقق الداخلي تعزيز معرفته ومهاراته وكفاءاته الأخرى عن طريق التطوير المهني المستمر.
1300	برنامج تأكيد وتحسين الجودة	يتوجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق أن يضع برنامجاً ويحافظ عليه، لتأكيد وتحسين الجودة بحيث يغطي كافة جوانب نشاط التدقيق الداخلي.
1310	تقييم برنامج تأكيد وتحسين الجودة	يتوجب أن يعتمد نشاط التدقيق الداخلي على نظام شامل للمتابعة وتقييم فاعلية الجودة لأجمالي برامجها، كما يستوجب هذا النظام أن يحتوي على تقييمات داخلية وتقييمات خارجية على السواء.
1311	التقييمات الداخلية	يتوجب أن تشمل التقييمات الداخلية الآتي: أ- المراقبة المستمرة لأداء نشاط التدقيق الداخلي. ب- المراجعات الدورية التي تنتفذ بأسلوب التقييم الذاتي أم بواسطة أشخاص آخرين في داخل المنظمة ممن تتوفر لديهم المعرفة الكافية بمزاولة التدقيق الداخلي.
1312	التقييمات الخارجية	يتوجب إجراء التقييمات الخارجية على الأقل كل خمس سنوات مرة واحدة وبواسطة مدقق أو فريق تدقيق مؤهل ومستقل من خارج المنظمة.
1320	التقارير المتعلقة ببرنامج تأكيد وتحسين الجودة	يتوجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي تبليغ مجلس الإدارة والإدارة العليا بنتائج النظام أو برنامج تأكيد وتحسين الجودة.
1321	استخدام عبارة "متقيد بالمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي"	تعد الإشارة إلى أن نشاط التدقيق الداخلي يعمل بتوافق مع المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي مناسبة فقط في حال كونها مدعومة بنتائج نظام أو برنامج ضمان الجودة والتحسين.
1322	الإفصاح عن حالات عدم التقيد	عندما يؤثر عدم التقيد مع مبادئ الأخلاقيات أو المعايير على النطاق العام أو عملية نشاط التدقيق الداخلي، يتوجب على الرئيس التنفيذي

للتدقيق الداخلي الإفصاح للإدارة العليا ومجلس الإدارة عن عدم التقيد وتأثيره.		
---	--	--

الجدول من أعداد الباحث بالاعتماد على (الجوهر، 2010: 10-12) و(فياض، 2017: 4-10) و(Seyoum, 2021: 8)

Performance Standards : معايير الأداء: 2-4-2-2-2

جدول (2-3)

معايير الأداء وفق المعايير الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي

المعيار	اسمه	وصفه
2000	إدارة نشاط التدقيق الداخلي	يتوجب أن يدير الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي نشاط التدقيق الداخلي بفعالية لضمان إضفاء قيمة إلى المنظمة.
2010	التخطيط	يتوجب أن يضع الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي خطة قائمة على المخاطر لبيان أولويات نشاط التدقيق الداخلي، بما يتوافق مع أهداف المنظمة.
2020	الإبلاغ والموافقة	يتوجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي إبلاغ الإدارة العليا ومجلس الإدارة بخطط نشاط التدقيق الداخلي ومستلزمات الموارد، بما في ذلك أي تغييرات مؤقتة هامة، لمراجعتها والموافقة عليها.
2030	إدارة الموارد	يتوجب تأكد الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي من أن موارد التدقيق الداخلي (مناسبة) وكافية ومنتشرة بشكل فعال لتحقيق الخطة المعتمدة. ويقصد بالمناسبة هو مزيج المعرفة والمهارة والكفاءات الأخرى.
2040	السياسات والإجراءات	يتوجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي وضع إجراءات وسياسات لتوجيه نشاط التدقيق الداخلي.

<p>ينبغي على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي تبادل المعلومات والتنسيق الأنشطة والنظر بالاعتماد على عمل مزودين خدمات التأكيد والاستشارات الخارجيين والداخليين لضمان التغطية الكافية وتقليل ازدواجية الجهود.</p>	<p>التنسيق والاعتماد</p>	<p>2050</p>
<p>يتوجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يقدم إلى الإدارة العليا ومجلس الإدارة تقارير دورية حول غرض نشاط التدقيق الداخلي ومسؤوليته وسلطته وأدائه وفقاً لخطته ومدى تطابقه مع مدونة الأخلاقيات والمعايير. ويتوجب أيضاً أن تتضمن التقارير مشاكل كبيرة متعلقة بالمخاطر والرقابة، بما في ذلك مخاطر الاحتيال وقضايا الحوكمة وغيرها من المشاكل التي تتطلب اهتمام الإدارة العليا ومجلس الإدارة.</p>	<p>رفع التقارير إلى الإدارة العليا ومجلس الإدارة</p>	<p>2060</p>
<p>حين يقوم مقدم الخدمات الخارجي بمزاولة نشاط التدقيق الداخلي، يتوجب من المزود إعلام المنظمة بأن المنظمة تتحمل مسؤولية المحافظة على نشاط تدقيق داخلي فعال.</p>	<p>تقديم الخدمة الخارجية والمسؤولية التنظيمية للتدقيق الداخلي</p>	<p>2070</p>
<p>يتوجب أن يقوم المدقق الداخلي بالتقييم والمساهمة في تحسين مجالات كل من عمليات الحوكمة، إدارة المخاطر، الرقابة في المنظمة، باستخدام منهج منظم ومنضبط وقائم على المخاطر. ويتم زيادة مصداقية التدقيق الداخلي وقيمته عندما يكون المدقق سباقاً في تقديم تقييمات ورؤى جديدة تأخذ بعين الاعتبار التأثير المستقبلي.</p>	<p>طبيعة العمل</p>	<p>2100</p>
<p>يتوجب على نشاط التدقيق الداخلي أن يقوم بتقييم واقتراح التوصيات المناسبة لزيادة كفاءة عملية الحوكمة في المنظمة من أجل الوصول للأهداف الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● إتخاذ القرارات الاستراتيجية والتشغيلية. ● الإشراف على إدارة المخاطر والرقابة عليها. 	<p>الحوكمة</p>	<p>2110</p>

<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز الأخلاق والقيم المناسبة داخل المنظمة. • ضمان إدارة الأداء الفعال المؤسسي والمساءلة الشاملة. • إيصال معلومات المخاطر والرقابة إلى الجهات المناسبة في المنظمة. • تنسيق الأنشطة وتوصيل المعلومات بين مجلس الإدارة والمدققين الخارجيين والداخليين ومقدمي خدمات التأكيد الآخرين والإدارة. 		
<p>يتوجب على نشاط التدقيق الداخلي أن يقوم بتقييم الفاعلية لعمليات إدارة المخاطر ومساهمته في تحسينها.</p>	إدارة المخاطر	2120
<p>يستوجب أن يساعد نشاط التدقيق الداخلي المنظمة بالحفاظ على الضوابط الرقابية الفعالة عن طريق التقييم لفعاليتها وكفاءتها والحث على التحسين المستمر.</p>	الرقابة	2130
<p>يتوجب على المدقق الداخلي إعداد وتطوير وتوثيق خطة لكل مهمة، بما في ذلك أهداف المهمة، نطاقها، توقيتها، وتخصيص الموارد. كما يتوجب تأخذ الخطة في الاعتبار استراتيجيات المنظمة وأهدافها ومخاطرها ذات الصلة بالتخطيط للمهمة.</p>	التخطيط لمهمة التدقيق الداخلي	2200
<p>يتوجب على المدقق الداخلي أن يقوم بتحديد، تحليل، تقييم، توثيق، للمعلومات الكافية لتحقيق الأهداف بمهمة التدقيق الداخلي.</p>	أداء المهمة	2300
<p>يتوجب على المدقق الداخلي الإشراف على المشاركات بصورة صحيحة لضمان تحقيق الأهداف وكذلك ضمان الجودة وتطوير الأفراد العاملين.</p>	الإشراف على المهمة	2340
<p>يتوجب على المدققين الداخليين إبلاغ نتائج المهمة مع الأخذ بالاعتبار أهدافها، نطاقها، الاستنتاجات، التوصيات القابلة للتنفيذ.</p>	تبلغ النتائج	2400

يتوجب على الرئيس التنفيذي بالتدقيق الداخلي إنشاء نظام لمراقبة التصرف بالإجراءات التي يتم إبلاغها للإدارة للأخذ بها وتنفيذها بفاعلية.	مراقبة تقدم العمل	2500
عندما يرى الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي إلى أن الإدارة تقبلت مستوى عالياً من المخاطر وغير مقبول للمنظمة، يتوجب عليه مناقشة الأمر مع الإدارة العليا. وفي حال لم يتم حل الأمر، فيجب عليه إبلاغ الأمر إلى مجلس الإدارة.	الإبلاغ عن قبول المخاطر	2600

الجدول من أعداد الباحث بالاعتماد على (IPPF, 2017: 10-20)، (حسين وإبراهيم، 2018: 199)، (كلحوش وبربوة، 2018: 50-51).

3-4-2-2-2 معايير التنفيذ: implementation Standards

ذكر (العواد) أنها تطبيقات لمعايير أداء مخصصة، مثل التعهدات الاستشارية، ومن المتوقع امتثال المدقق الداخلي لمعايير السلوك المهني لمعهد المدققين الداخليين، وتوصي الهيئات المهنية بالبحث على الالتزام بالمعايير والاعتماد عليها، ولكن الالتزام بها يتمثل بقبولها واعتمادها وتنفيذها بواسطة ممارسة المدقق الداخلي حيث تتضمن أغلب منظمات التدقيق الداخلي التقييد بمعايير (IIA) في تقارير التدقيق الخاصة بها وموثيقها الإدارية، وتتطلب معايير معهد المدققين الداخليين (IIA) أن يكون للمدقق الداخلي كفاءة في التعامل مع موظفي المنظمة وفي التواصل بفعالية معهم، وقد يتم اعتبار شرط الكفاءة ضمناً، ويصدر معهد المدققين الداخليين (IIA) أيضاً نصائح عن الممارسة العملية، وبالنظر لتنوع حاجات المنظمات التي يلبسها المدقق الداخلي، فإن التوجيهات الصادرة بخصوص الإرشادات للممارسة ليست إلزامية، فهم يقترحون "أفضل الممارسات" في التدقيق الداخلي، بالرغم من أن معايير (AICPA) للبيانات المالية تعد شاملة، إلا أن معايير (IIA) المذكورة أنفاً مختصرة للغاية، فسيكون غاية الصعوبة توفير مواصفات تفصيلية لتقارير التدقيق الداخلي لأن التقارير تختلف بحسب المنظمة وطبيعة أعمالها وأهداف التدقيق، إنَّ أفضل ما يمكن تقديمه من معهد المدققين الداخليين هو خلاصة لخصائص تقرير التدقيق الأكثر رغبة لأصحاب العلاقة. (العواد، 2021: 265-266).

5-2-2-2 كفاءة المدقق الداخلي: efficiency of internal auditor

ذكر معيار معهد المدققين الداخليين (IIA) رقم (1210) أن كفاءة المدققين الداخليين تتطلب أن يتمتعوا بالمهارات العالية والمعرفة الكافية لتقييم مخاطر الاحتيال، والطريقة التي تدار بها المنظمة، ولكن لا يُتوقع أن يتمتعوا بخبرة المدقق الداخلي الذي تكون مسؤوليته الأساسية هي البحث عن الاحتيال والتحقق فيه، لذلك فإن التنوع في معرفة التدقيق يوفر أساساً قوياً لكفاءة التدقيق وفعاليتها. (Shamki & Alhajri, 2017:144)

وتعد (كفاءة وموضوعية) وظيفة التدقيق الداخلي من العوامل الرئيسية التي يجب تقييمها من قبل المدققين الخارجيين ومن ضمن إجراءات تخطيط نشاط التدقيق الخاصة بهم، وتشير الكفاءة عموماً إلى قدرة المدقق على أداء المهام بجدية وبالتوافق مع المعايير المهنية. ويعرّف معهد المدققين الداخليين (IIA) الكفاءة على أنها (قدرة الفرد على أداء وظيفة أو مهمة بشكل صحيح، كون المدقق يتحلى بمجموعة من المعارف والمهارات والسلوك المحدد) وكذلك ينص معهد المدققين الداخليين بأن هذه الكفاءات ضرورية للمدققين الداخليين للاضطلاع بمسؤولياتهم بفعالية. (Chang, et al., 2019:10) وأشار (Seyoum) إلى أن الكفاءة إلزامية للمدقق الداخلي في المنظمة. تتكون الكفاءة من المعرفة الكافية مع الحد الأدنى من متطلبات الدرجة الأولى، والعضوية المهنية مثل معهد المدققين الداخليين (IIA) أو المعهد الأمريكي للمحاسبين العاميين المعتمدين (AICPA)، وشهادة في مجال معين مثل المدقق الداخلي المعتمد (CIA). (Seyoum, 2021: 8)

ويرى الباحث أن كفاءة نشاط التدقيق الداخلي تتمثل بمهارة المدقق الداخلي وشخصيته القيادية وكفاءته المهنية لأن الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي القيادي والكفوء سينتج نشاطاً مهنيًا كفوءاً يساهم في الحوكمة ودرء مخاطر الاحتيال.

6-2-2-2 ممارسات المدقق الداخلي في الرقابة الداخلية:

Internal Auditor Practices in Internal Control

يركز المدقق الداخلي في بداية ممارسته للتدقيق على نظام الرقابة الداخلية المعمول به في المنظمة العامل فيها لغرض معرفة مدى التزام المنظمة بالسياسات والإجراءات المطبقة والتي تكون مسبقاً مخططة لغرض تشخيص مواضع الضعف والعمل على تقويتها أو أزالتها وكذلك تشخيص مواضع القوة لتدعيمها. (قلقول، 2018: 39).

وأشار(رضوان) لوظيفة المدقق الداخلي ومسؤولياته وأهما هي وضع الأهداف، جمع الأدلة الكافية، وعمل التقرير، وكل هذا له أثر رئيس بتقوية نظام الرقابة الداخلية وتتمثل هذه المسؤولية بالآتي: (رضوان، 2012: 16).

- 1- تطوير الأهداف العامة وبالخصوص فيما يتعلق باي ممارسة للمهام التدقيق التي يكلفون بها.
- 2- اختبار وتجميع (بواسطة منظومة متكاملة للإجراءات التدقيق) وتقويم دليل التدقيق وكذلك استخدام الأسلوب الإحصائي وغير الإحصائي بالاستدلال.
- 3- يكون رفع التقارير الخاصة بنتائج التدقيق متعدد الصور ولفئات مختلفة، ولتحمل تلك المسؤولية يتوجب على المدقق أن يتقن الكفاءات والمهارات الآتية:
 - أ - مهارة التفكير التحليلي والانتقادي.
 - ب - كفاءته بفهم أي نشاط تدقيق سواء أكان متصلاً بالمنظمة أو النظام المتبع أو الأفراد العاملين في المنظمة.
 - ج - كفاءته المعرفية بالمفاهيم والمبادئ وأساليب الرقابة الداخلية الجديدة.
 - د - التزامه بقواعد السلوك المهني وأخلاقيات المهنة.
 - هـ - مواكبة تكنولوجيا التدقيق بواسطة عدد من تقارير التدقيق المختلفة في المجالات.

7-2-2-2 الممارسات الحديثة في التدقيق الداخلي

The Modern practices in internal auditing

بعد أن ذكرنا تعريفات التدقيق الداخلي فقد وضعت عدة مسارات للممارسات الحديثة للتدقيق الداخلي، فعلاوة على اهتمامه بتقييم نظام الرقابة الداخلية في المنظمة، أصبح للتدقيق الداخلي يهتم بالممارسات

الحديثة كذلك والتي هي (إدارة المخاطر، الحوكمة) وفق المعيار الدولي (2100) بمعايير الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي. (الجبوري، 2013: 8)، كما توصل الباحث أن اغلب الأدبيات تتفق على أن الممارسات الحديثة تتمثل بالحوكمة وإدارة المخاطر.

1-7-2-2-2 ممارسات المدقق الداخلي في إدارة المخاطر

Internal Auditor Practices in Risk Management

عرف (Tamimi) إدارة المخاطر بأنها نهج علمي للتعامل مع المخاطر البحتة بواسطة توقع الخسائر العرضية المحتملة وتصميم وتنفيذ الإجراءات التي من شأنها تقليل الأثر المالي للخسائر إلى أدنى حد. (Tamimi, 2021:118).

وينص المعايير الدولي (2120) لمعهد المدققين الداخليين (AII) على وجوب أن يسهم نشاط التدقيق الداخلي في تقييم الفعالية وتحسين عملية إدارة المخاطر. (AII, 2017: 13).

لذلك أشارت (اليقين) إلى دور المدقق الداخلي في إدارة المخاطر كالآتي: (اليقين، 2019: 37):

- 1- تركيز نشاط المدقق الداخلي على الأخطار المهمة، التي حددتها الإدارة، وفحص عمليات إدارة المخاطر بالمنظمة.
- 2- دعم الثقة في إدارة المخاطر.
- 3- إبداء الدعم الكامل الفعال والمشاركة بعمليات إدارة المخاطر.
- 4- تبسيط أنشطة فحص وتحديد الأخطار وتدريب العاملين بإدارة المخاطر وكذلك التدقيق الداخلي.
- 5- تنسيق عملية إعداد التقارير الخاصة بالمخاطر والتي تقدم للجنة المتابعة ومجلس الإدارة.

ويضيف (Tamimi) إن للتدقيق الداخلي دوراً فعالاً في إدارة المخاطر، ووظيفة التدقيق الداخلي هي تقديم المشورة لكل من الإدارة التنفيذية وقسم إدارة المخاطر، عن طريق تقييم المخاطر وتصنيفها بحيث تستخدم إدارة المخاطر المدقق الداخلي في أعمالها المختلفة لكفاته وخبرته في تقييم المخاطر وتحديدتها، (Tamimi, 2021: 120).

ومما تقدم يرى الباحث أن العلاقة بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر هي علاقة متينة ووطيدة، حيث إن التدقيق الداخلي الكفوء أحد الوسائل الهامة لدعم إدارة المخاطر وزيادة فاعليته لأن المدقق الداخلي الكفوء مهنيًا بحكمه المهني يقدم نتائج جيدة وكافية لدعم إدارة المخاطر.

2-7-2-2-2 ممارسات المدقق الداخلي في الحوكمة

Internal Auditor Practices in Governance

عرف معهد المدققين الداخليين الأمريكي (AII) الحوكمة: أنها العمليات التي تتم عن طريق الإجراءات الموضوعية من مجلس الإدارة لتوفير الإشراف وإدارة ومراقبة المخاطر والتأكد من كفاءة الضوابط الرقابية للوصول لأهداف المنظمة والحفاظ على قيمتها بواسطة الحوكمة. (سلمان وعواد، 2020: 303).

ويعرف (Zoiku) حوكمة الشركات: بأنها نظام يتم عن طريقه إدارة الشركات والتحكم فيها أحد متطلباته (Zoiku& Otoo, 2021: 201)

أشارا (فوزية وحسن) إلى أن التدقيق الداخلي يسهم بتحسين كفاءة الحوكمة المؤسسية، فقد نص المعيار الدولي (2110) لمعهد المدققين الأمريكي (IIA) على "وجوب أن يقوم المدقق الداخلي بتقييم وتقديم التوصايا المناسبة لتحسين الحوكمة بواسطة العمل لتحقيق الأهداف الآتية: (فوزية وحسن، 2019: 12).

- 1- دعم الأخلاقيات والقيم في المنظمة.
- 2- ضمان فاعلية الأداء التنظيمي والمسائلة لجميع مستويات المنظمة.
- 3- تبليغ الجهات المناسبة في المنظمة بمعلومات المخاطر.
- 4- تنسيق النشاط وتبادل المعلومة بين مجلس الإدارة والمدقق الداخلي والخارجي والإدارة.
- 5- يسهم التدقيق الداخلي بكفاءة في الحفاظ على التوازن لنظام الحوكمة.

ويشير (Anggadini) إلى الحوكمة الكفوة للشركات على أنها عملية شفافة لتحديد أهداف المنظمة وإنجازاتها وتقييم أدائها، وإن التدقيق الداخلي هو أحد عناصر تطبيق الحوكمة الكفوة للشركات. (Anggadini, et al., 2021: 306).

ويرى الباحث أن شخصية المدقق القيادية وحكمه المهني الناتج عن كفاءته المهنية تضع مساراً لفرض الحوكمة لكونه يوجه أنظمة وأهداف المنظمة بالاتجاه الصحيح لإدراك الأهداف المنشودة.

الخلاصة

بعد أن تطرقنا في هذا المبحث إلى الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي، من حيث مفهومها ومبادئها وأهميتها ونظريات بنائها، وكذلك بعد التطرق الى مفهوم التدقيق الداخلي من حيث مفهومه وأهميته والمعايير الدولية الخاصة به، فضلاً عن الممارسات التي يتبعها المدقق الداخلي، فقد أصبح من الواضح الدور الفعّال للكفاءة المهنية التي ينبغي أن يتمتع بها المدقق الداخلي فضلاً عن الشخصية القيادية التي سبق التطرق إليها في المبحث الأول من هذا الفصل في أداء المدقق الداخلي واجباته ومهامه المكلف بها ومن أهمها الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية وهو ما سيتم التطرق إليه بشيء من التفصيل في المبحث الثالث من هذا الفصل.

المبحث الثالث

دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية

أصبح الاحتيال من أكثر المشاكل التي تواجهها الدول على مختلف الأصعدة المالية نظراً لما يؤدي إليه الاحتيال من عواقب اقتصادية سواء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي للبلد، وسيتم في هذا المبحث تسليط الضوء على الاحتيال من الناحية النظرية والعملية ومناقشة الأدبيات التي تناولت هذا الموضوع وتأثيره على البيانات المالية مع بيان دور التدقيق الداخلي في الحد من الممارسات غير القانونية.

2-3-1 مفهوم الاحتيال: The concept of fraud

أصدر المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) في نشرة معايير التدقيق المعيار رقم (SAS 99) وركز هذا المعيار على مسؤولية المراقب تجاه الاحتيال، وقد عرفته بأنه فعل مقصود وهذا الفعل يؤدي إلى تضليل القوائم المالية والتي تعد موضوعة التدقيق. (Maddox, 2004: 1).

ويمكن تعريف الاحتيال قانونياً بأنه العمل المتعمد في الشيء المادي ويعرض الضحية للضرر بشكل جوهري، عند قيام الشخص الكاذب بالكذب على شخص آخر وهذا الشخص يتعرض لخسارة أمواله بسبب هذا الكذب. (Coenen, 2008: 7).

(و عرف (Huong) الاحتيال بأنه الأخطاء المتعمدة التي تشوه الحقائق ولا تعكس بشكل صحيح، لذلك فإن الفرق بين الاحتيال والأخطاء، هو أن الاحتيال يرتكب بقصد إما الأخطاء فتكون غير مقصودة. (Huong, 2014: 10).

و عرف (الساعدي) الاحتيال وفق معيار التدقيق الدولي (240) لسنة 2004 بأنه فعل مقصود من قبل فرد واحد أو أكثر من أفراد الإدارة أو المكلفين بالرقابة أو العاملين أو طرف ثالث ينطوي إلى اللجوء إلى الخداع للحصول عن منفعة غير عادلة وغير قانونية. (الساعدي، 2015: 720).

و عرف (محمد) الاحتيال على انه تعمد إخفاء أو تعديل البيانات بهدف الحصول على منافع خاصة، أو لتضليل طرف آخر، أو للحيلولة بينه وبين الحصول على حقوقه المشروعة، أو تحميله بما يزيد عن التزاماته الحقيقية أو الحصول على موجودات وممتلكات المنظمة لاستخدامها في الأغراض الخاصة. (محمد، 2016: 278).

وقد عرفا (ناصر وأحمد) الاحتيال بأنه عبارة عن الأخطاء المتعمدة للحقائق المادية من قبل الإدارة في السجلات المالية للشركة بهدف خداع المستثمرين والدائنين. (ناصر وأحمد، 2017: 176)

ويرى (طبيشات والدليمي) أن الاحتيال يتضمن طرقاً ملتوية ومتنوعة منطوية على الخداع والكذب حيث يؤدي إلى إلحاق الضرر بالآخرين بحيث تكون الوسيلة المستخدمة في خداع الآخرين هو الخداع من أجل تحقيق منافع لصالح طرف على حساب طرف آخر. (طبيشات والدليمي، 2018: 21).

كما يجدر الإشارة إلى أن الاحتيال يختلف عن الخطأ في أن الاحتيال يتم ممارسته عن طريق القصد بغية تحقيق منافع خاصة مقابل إلحاق الضرر بالآخرين في حين أن الخطأ يقدر يؤدي إلى إلحاق الضرر بالآخرين ولكن بشكل غير مقصود أو غير متعمد، وبذلك يمكن القول بأن الاحتيال يتضمن طرائق ملتوية ومتنوعة تنطوي على الخداع والمكر والكذب تؤدي إلى إلحاق الضرر بالآخرين عن طريق العرض الكاذب للقوائم المالية التي تؤدي المستثمرين الحاليين والمرقبين الذين يندفعون بتلك القوائم وتكون قراراتهم غير رشيدة. ومهما كانت الوسيلة المستعملة في إلحاق الضرر بالآخرين لغرض تحقيق منافع شخصية فإنها تنصب ضمن عمليات الاحتيال. (الجبوري والخالدي، 2018: 422).

يعد الاحتيال إحدى المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والمالية التي تأخذ الطابع شبه القانوني إذ تتمركز على نية خداع الغير لأهداف شخصية نفعية وازدادت هذه المشكلة انتشاراً مع انتشار التطور التكنولوجي والعولمة المالية والإدارية حيث أتيحت هذه المعلومات لأغلب الجمهور إلا أن هذه المعلومات تعد غالبيتها غير صحيحة وهذا أدى إلى فقدان الثقة بالبيانات المالية لأنها افتقدت لخصائصها الرئيسية وهي الملائمة والتمثيل الصادق. (الججاوي والعايدي، 2019: 46)

ويرى الباحث الاحتيال بأنه فعل أو سلوك احتيالي مقصود من قبل شخص أو مجموعة أشخاص والهدف منه كسب مزايا غير مشروعة على حساب الآخرين.

2-3-2 أسباب الاحتيال: Causes of financial fraud

وهناك أسباب للاحتيال المالي وهي: (عباس، 2013: 52-53)

- أ- ضعف نظام الرقابة الداخلية للشركة.
 - ب- عدم وجود أو تفعيل لجنة التدقيق.
 - ج - عدم وجود حوكمة الشركات.
 - د - محاولة تغطية اختلاس أو عجز في النقدية أو الرغبة في اختلاس بعض موجودات المنظمة أو الحصول على مكافآت وحوافز إضافية بناء على الأداء المالي للشركة لتحقيق مكاسب شخصية.
 - هـ - وجود ضغوط غير اعتيادية من داخل وخارج المنظمة لتحقيق أغراض عديدة منها حاجة المنظمة إلى تعظيم اتجاه الربح.
 - و- ميل إدارة المنظمة نفسها واستعدادها لارتكاب المخالفات لرغبتها في تخفيض العبء الضريبي الواقع على المنظمة. ويمكن القول أنّ الاحتيال نتاج تداخل متغيرات متعددة تشتمل على كل من الصفات الشخصية للعاملين ومواصفات البيئة المحيطة بهم.
- يمكن تحديد أهم الأسباب التي تحدد الممارسات الاحتيالية والتي تميزها عن الأخطاء وهي وفقاً لما يلي: (الكعبي والعاني، 2020: 506)
- 1- اختيار السياسة المحاسبية التي تسمح بها المعايير بما يحقق صورة أفضل للقوائم المالية عن طريق استخدام بعض المدخلات التي ترتبط بالتقييم أو التنبؤ في الحسابات كالأعمار الاقتصادية للموجودات أو الالتزامات.
 - 2- يمكن إدخال بعض الصفقات الاصطناعية إما للتلاعب في مبالغ المركز المالي أو لتحريك الأرباح بين فترات محاسبية ويتحقق ذلك عن طريق الدخول في صفقتين أو أكثر متصلتين مع طرف ثالث ميال للمساعدة.
 - 3- إظهار وضع المنظمة بشكل أفضل مما هو عليه وتشجيع المستثمرين على شراء أسهمها.
 - 4- الحصول على قروض إضافية أو تحسين شروط عمليات التمويل القائمة وظروفها.
 - 5- تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها المتمثلة بتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح.

- 6- الحصول على مكافآت وحوافز إضافية بناء على الأداء المالي للشركة.
- 7- إظهار أرباح أقل بهدف تخفيض ضريبة الدخل أو التهرب منها.
- 8- قد تنتسب ممارسات الاحتيال في خسارة أموال المنظمة وقيمتها وسمعتها أو أي منفعة غير مصرح بها سواء تم استلامها شخصياً أو من الآخرين إذ إن الاحتيال بطبيعته يرتبط بالكسب المالي.

3-2-3 أنواع الاحتيال: Types of fraud

هناك أنواع متعددة من عمليات الاحتيال تختلف من منظمة إلى أخرى بحسب نشاطها وعملياتها التشغيلية إذ ينتج الاحتيال من العلاقات المتنوعة بين مرتكبي الاحتيال والجهات التي تضررت من عملياته (الججاوي والزرقي، 2018: 46).

إن احتيال سرقة موجودات يقوم على أساس الخداع أو الإساءة من الموظف من أجل سرقة موارد المنظمة، وفي هذه الحالات يتم سرقة موجودات المنظمة للاستفادة منها بشكل مباشر، إن الأشخاص الذين يقومون بسرقة الموجودات أما العاملين في المنظمة أو الزبائن أو الموردين للمنظمة وإن هذه السرقات تتم عن طريق الخداع وليس عن طريق القوة. (1: 2008: Albrecht, et al.,)

وقد قسم الاحتيال على ثلاثة أقسام رئيسة هي: (التميمي، 2014: 210)

القسم الأول: احتيال سرقة الموجودات (احتياال العاملين) يقوم هذا النوع على أساس الخداع الذي يرتكبه الموظفون، عندما يكون نظام الرقابة الداخلية في المنظمات ضعيفاً مما يسهل على الموظفون ارتكابه، ومن الأمثلة على هذا النوع ما يأتي:

1. اختلاسه من النقد: يعتبر النقد من العناصر المعرضة للسرقة وتتم عن طريق إثبات مدفوعات وهمية.
2. اختلاسه للبضائع: وتتم عملية الاختلاس عن طريق عدم إثبات ورودها أو تسجيلها في السجلات المخزنية.
3. اختلاسه من الموجودات: وتتم عن طريق إحلاله موجودات قديمة محل الموجودات الجديدة بشكل غير مشروع.

القسم الثاني: الاحتيال في القوائم المالية (احتيال الإدارة)

لقد بين Hall أن الأشخاص الذين يحتالون في القوائم المالية هم غالباً ما يرتبطون بالإدارة عندما يأخذ الاحتيال شكل تظليل مالي (Hall, 2010: 125)، وقد عرفت اللجنة الوطنية للاحتيال في إعداد القوائم المالية (Treadway) هذا النوع من الاحتيال، بأنه التصرفات المتعمدة أو المتهورة التي ينتج عنها إعداد قوائم مالية مضللة، وعادة ما تزيف القوائم المالية بغية خداع المستثمرين والدائنين، أو للتأثير على أسعار أسهم المنظمة، أو لإخفاء مشاكل المنظمة وخسائرهما. إن محتالي القوائم المالية غالباً ما تكون لهم علاقة مع الإدارة عندما يأخذ الاحتيال شكل تضليل مالي، ولكي يتم تعريف هذا النوع من الاحتيال ينبغي أن يتم التعرف على المنافع المالية المباشرة وغير المباشرة لمرتكب الاحتيال.

كما قامت لجنة (Treadway) بتوجيه كل جهدها نحو احتيال القوائم المالية وإن اللجنة قد عرفت احتيال القوائم المالية على انه "تصرف مقصود أو مصطنع ينتج عنه سوء فهم القوائم المالية" وقد ركزت اللجنة على الشركات العامة، ويعد الاحتيال في القوائم المالية من أكثر الأمور وأهمها في التأثير على الشركات مقارنة بأعمال الاحتيال الأخرى وإن أكثر من نصف الاحتيال في القوائم المالية يحدث عند الاعتراف غير الملائم بالإيراد وبحسب مسح تم إجراؤه على (652) شركة وجد أن الإيراد يمثل أعظم المخاطر في القوائم المالية (Roxas, 2011: 56)، وعلى الرغم من ذلك لا يزال احتيال القوائم المالية يمثل الاهتمام الأكبر والمشكلة المستمرة على الرغم من صدور العديد من معايير التدقيق لاكتشاف الاحتيال منذ صدور قانون ساربانز اوكسلي عام 2002. (Johnson, et al., 2012: 3) لذلك يعد هذا النوع من الاحتيال أخطر شأنًا، وذلك لإمكانية حدوثه حتى في حالة وجود نظام رقابة داخلي جيد، وتقوم المنظمات بهذا النوع لعدة أسباب منها (كاظم، 2015: 34):

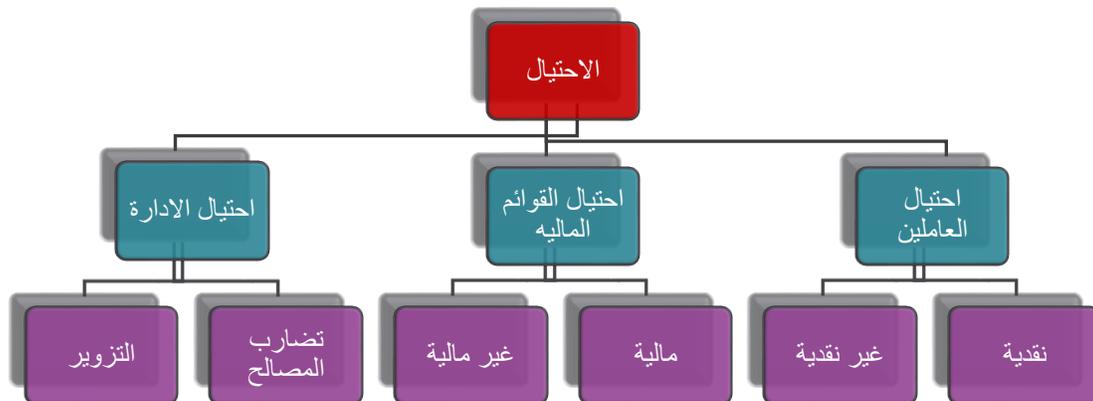
- (1) الرغبة في الحصول على قروض إضافية، وتعدد مصادر التمويل الخارجي.
- (2) الرغبة في اختلاس موجودات المنظمات.
- (3) تغطية عجز الخزينة أو تغطية اختلاسات سابقة.
- (4) محاولة إدارة المنظمات من التهرب في دفع الضريبة.
- (5) إظهار وضع المنظمات بشكل أفضل عن طريق التلاعب في القوائم المالية. وعملية التلاعب تتم عن طريق:

- أ - التلاعب في تكوين المخصصات.
ب - التلاعب في طرق تقييم مخزون آخر المدة.
ج - إدراج مبيعات وهمية (التميمي، 2014: 211).

القسم الثالث: أعداد تقارير مالية احتيالية

ويتم التلاعب بشكل متعمد في القوائم المالية بغرض الخروج بنتائج مالية محرقة تعرض صورة غير صحيحة للمنظمة محل التدقيق، وتكون سبباً في زيادة أسعار أسهم المنظمة، وتتم كذلك عن طريق حذف مبالغ، أو التلاعب بالأسعار بهدف خداع مستخدمي التقارير المالية. وتبرز صور الاحتيال في التقارير المالية في التلاعب في السجلات المحاسبية، وسوء عرض القوائم المالية، وتطبيق المبادئ المحاسبية، ويمكن للمحاسبين التلاعب في السجلات المحاسبية، عن طريق تسجيل قيود وهمية، والتغييرات في طرق الإهلاك وتقييم المخزون، وقد أشار (Hall, 2008: 5) إلى وجود مجموعة من إشارات خطر التدقيق يمكن أن يوليه المدقق الاهتمام للكشف عن الاحتيال عن طريق التلاعب في السجلات المحاسبية، ومن هذه الإشارات ما يأتي:

- ✚ المعاملات المالية غير المبررة.
- ✚ عدد الصفقات الكبير قرب نهاية العام المالي.
- ✚ إجراء قيود اليومية والترحيل بواسطة نفس الشخص.
- ✚ تجاهل المحاسبين للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها والتلاعب في GAAP.
- ✚ اختلاف أرصدة دفتر الأستاذ العام والأستاذ المساعد. (درغام وزقوت، 2017: 7)، ويبين الشكل الآتي أنواع الاحتيال. المصدر بتصريف الباحث (الججاوي والزرفي، 2018: 47)



الشكل رقم (2-2) أنواع الاحتيال
المصدر: (الججاوي والزرفي، 2018: 47) بتصريف الباحث

4-3-2 النظريات المفسرة للاحتيال: Theories explaining fraud

تمثل نظرية مثلث الاحتيال الإطار المفاهيمي الأساسي للعوامل التي تسبب معاً أو تفسر الدوافع للفرد لارتكاب عمليات الاحتيال المالي، فضلاً عن إنها توفر نظرة ثاقبة ومفيدة لظاهرة الاحتيال من وجهة نظر واسعة ويشتمل نموذج نظرية مثلث الاحتيال على ثلاثة أضلاع تؤسس معاً السلوك المضلل وقد يمثل الضلع الأول من مثلث الاحتيال الضغط أو الدوافع لارتكاب أعمال الاحتيال والنصب، والضلع الثاني يرمز إلى الفرصة المتصورة، والضلع الثالث يرمز إلى التبرير في ممارسة الاحتيال، ويمكن عرض نظرية مثلث الاحتيال عن طريق الآتي: (Marshall & stienbart, 2018: 135-137)

1- **الضغوط أو الدوافع:** لقد تمثلت الضغوط بالأحداث التي تحدث داخل المنظمة أو في حياة الفرد، ومع هذه الضغوط تصبح حاجات الفرد أكثر أهمية من الأخلاق الشخصية أو أهداف وحاجات المنظمة، إذ إن الدافع إلى ارتكاب عمليات الاحتيال عادة ما يرتبط مع الضغوط الشخصية أو ضغوط المؤسسات على الأفراد، كما أن وجود غطاء رسمي متمثلاً باستغلال الموظف لموقعه الرسمي من الوظيفة أو أي غطاء يحمي الموظف المحتال من المساءلة قد يؤدي إلى زيادة عمليات الاحتيال، مثل استغلال الموظف للحصانة الممنوحة له من قبل القانون، أو الحماية التي توفرها الأحزاب السياسية لأعضائها وغيرها تعد من الأمور التي تزيد من حالات ارتكاب عمليات الاحتيال. (Singleton & Singleton, 2010: 46)

وتزايد الضغوط على الإدارة لتحقيق احتياجات وتوقعات الأطراف الثلاثة (المستثمرين، الدائنين، المقرضين) والتهديدات التي تتعرض لها ثروة المنظمة نتيجة الأداء غير الجيد فضلاً عن الضغوط التي يتعرض لها الأفراد أو الأقسام الإدارية من قبل مجلس الإدارة والصراع للمحافظة على اسم المنظمة ومكانتها في البورصات المالية وعدم القدرة على الوفاء باتفاقيات الديون أو لتلبية شروط واتفاقيات الاكتساب أو الاندماج. (الكعبي والعاني، 2020: 507).

ويرى الباحث أن من الدوافع والضغوط أيضاً هو الانخفاض المفاجئ في قيمة أسهم المنظمة أو مبيعاتها لرغبة من إدارة المنظمة من اجل ارتكاب الاحتيال، تضخيم الأرباح بشكل غير قانوني أو اللجوء إلى أسلوب المحاسبة الإبداعية التي تعد من أنواع الاحتيال ولكن بطرائق قانونية لتجميل القوائم المالية عن طريق استخدام المرونة في القواعد المحاسبية.

2- **الفرصة:** وهي العنصر الثاني من مثلث الاحتيال وتنشأ نتيجة ضعف نظام الرقابة الداخلية والذي يسمح للفرد بارتكاب الاحتيال، لذلك في المحاسبة يسمى ذلك ضعف الرقابة الداخلية وان هذا المفهوم يقترح على الفرد أن يغتنم الفرصة عن طريق الاستفادة من الظروف المواتية والفرصة المشابهة للضغوط إلا انه لا يفترض أن تكون حقيقية وعلى المحتمل أن يؤمن بوجود الفرصة ففي بعض القضايا كلما كان هناك خطر قليل كلما زادت احتمالية الاحتيال فضلاً عن أن هنالك بعض العوامل الأخرى لحدوث الاحتيال منها عدم قيام المنظمة بالتأكد من أن العاملين ملتزمون بسياساتها كما أن الموظف يعتقد بأنه لا يوجد من يهتم بهذه الأمور و لا يوجد من يحاسبه، وتشير الفرصة إلى ارتكاب الشخص المحتمل أو الموظف القدرة على الوصول إلى الموجودات للقيام بعملية الاحتيال، أو القدرة على إدارة إجراءات الرقابة فضلاً عن المسؤوليات والتفويض الذي قد يتيح له الفرصة لارتكاب عمليات احتيال، إذ إن هنالك علاقة مباشرة بين توافر الفرصة لارتكاب عمليات الاحتيال والقدرة على إخفاء ذلك الاحتيال وكذلك فإن الثقة الكبيرة المرافقة لنظام رقابة داخلي ضعيف مع ضعف في الإشراف من قبل المشرفين وغيرها تخلق الفرصة لارتكاب الاحتيال إذ يرتبط توافر الفرصة بالدافع لارتكاب الاحتيال، إذ إنه كلما سحنت أو توافرت الفرصة، زاد الدافع لارتكاب الاحتيال والعكس ليس صحيحاً إذ إن زيادة الدافع لا يعني بالضرورة خلق الفرصة لان توافر الفرصة يعتمد على وجود الثغرات أو نقاط الضعف في الأنظمة الرقابية للشركة، فضلاً عن ذلك فإن العديد من عمليات الاحتيال يرتكبها الموظفون الذين تمنحهم الإدارة ثقها أو المشرفين نظراً لتقليل إجراءات الرقابة عليهم، (الجبوري والخالدي، 2019: 463).

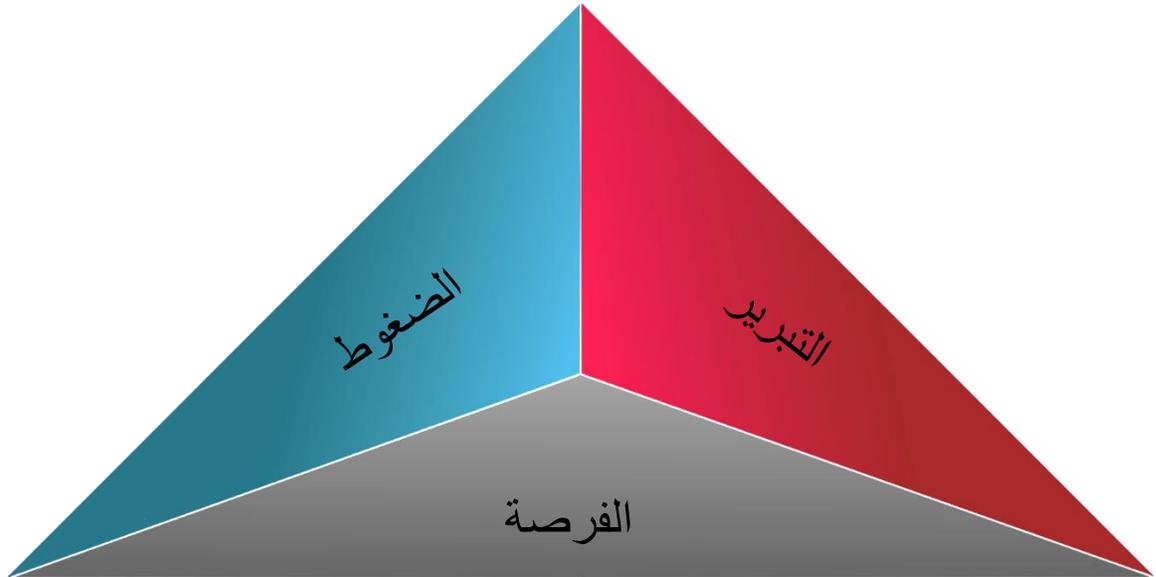
3- **التبرير:** إن المكون الثالث لنظريات الاحتيال هو تطوير آليات الدفاع عن الاحتيال من أجل تبرير الإجراءات، وفيما يأتي بعض المسوغات التي يقدمها المحتالون لتبرير أفعالهم

إن التفكير أو الموقف للفرد ويسمى (بالتبرير) فالموظفون غير النزيهين عندما يقومون بعملية الاحتيال نجدهم دائماً يبررون هذا العمل.

فالتبرير هو موقف يتخذه المحتمل من أجل السماح لشخص أو عدد من الأشخاص من أجل القيام بعمل غير مبرر أو هو الحالة التي يقوم بها الفرد ويكون قادراً على القيام بالاحتيال، فالإدارة تبرر القيام بالاحتيال للأسباب الآتية:

- ❖ المنافسون يقومون بذلك.
 - ❖ إن هذا العمل غير جرمي.
 - ❖ التأكد من تحقيق أهداف المنظمة.
 - ❖ إنها مسألة وقت.
 - ❖ نحن نقوم بحماية قيمة المساهمين (التلاعب بالقوائم المالية من أجل زيادة أسعار الأسهم).
- فضلاً على ذلك فإنَّ التبرير هو نوع من الدفاع الذي يقوم به المحتال لكي يبرر عمله وهناك بعض التبريرات التي يقوم بها المحتالون:

- أنا اقترض المال ومن ثم أعيده.
 - لم أعلم أن هذه جريمة.
 - المنظمة تستحق ذلك، (Marshall & Steinbart, 2018: 133)
- ويمكن بيان مثلث الاحتيال على وفق الشكل الآتي (شاكر وثابت، 2020: 32)



شكل (2-3)

مثلث الاحتيال المالي

Source: (Gbegi, &Adebisi, 2013:131)

5-3-2 وسائل مكافحة ومنع الاحتيال: Methods of combating and preventing fraud

أشارا (الججاوي والزرقي، 2018: 47) إلى ضرورة أن تقوم كل منظمة بوضع خطة متكاملة في مكافحة الاحتيال والعمل على معالجة جميع جوانبه وذلك بالاستناد إلى أفضل الممارسات الدولية على أن تقوم كل منظمة بتطوير الأساليب والإجراءات على وفق ما يتلائم وظروفها إذ إن جوهر عملية مكافحة الاحتيال هو الاقتناع بالأسلوب المتبع في إدارة المخاطر فعند استخدام تقنيات الإدارة تستطيع بوضوح تحديد أغلب نقاط الضعف في الضوابط وأن تتخذ الإجراءات اللازمة لإصلاح آليات المراقبة الضعيفة وإدخال تقنيات إضافية جديدة. (دليل مكافحة الاختلاس والاحتيال المالي وإرشادات الرقابة، 2008: 12-13)

وتوجد تسعة شروط تتضمنها هذه الاستراتيجية ومنها:

1. استراتيجية مكافحة عملية الاحتيال وسياسة الرقابة.
2. الإطار التنظيمي وهياكل المسؤولية.
3. تقييم مخاطر الاحتيال باستمرار.
4. نشر الوعي بشأن الاحتيال بكل أنواعه.
5. إجراءات المراقبة بشكل دوري.
6. الرقابة والمتابعة باستمرار.
7. أنظمة الإبلاغ عن الاحتيال بكافة أنواعه.
8. معايير التحقيق.
9. معايير السلوك والتأديب المهني.

وهناك مجموعة من وسائل مكافحة الاحتيال المالي التي تتمثل بعدد من الإجراءات الإدارية ووجود هيئات إدارية متخصصة لمكافحة الاحتيال ويمكن بيان هذه الوسائل كالآتي: (طعمة، 2020: 102).

أ- بدأت الكثير من الدول بإنشاء هيئات إدارية لمكافحة الاحتيال المالي وهذا الهيئات تساعد على مراقبة الصفقات التجارية وذلك عن طريق تولي هذه الهيئات من قبل أشخاص يتميزون بالنزاهة والشفافية وتمثليين بعدد من المحاسبين والمحامين والمحققين القضائيين في قضايا الفساد وهذا الأسلوب يتميز بفعالته وانخفاض تكاليفه.

ب- منح الصلاحيات للقادة الإداريين الذين يتميزون بالنزاهة والكفاءة لتولي مناصب إدارية كبيرة في الحكومة ووضع خطط استراتيجية للرقابة والحد من التلاعب بالقوانين.

ج - تسهيل الإجراءات الإدارية والقانونية لمكافحة قضايا الاحتيال المالي وتسهيل هذه الإجراءات لتمكين الأجهزة لمكافحة جرائم الرشوة والسرقه والاختلاس.

د- المحافظة على المال العام عن طريق الرقابة الذاتية وتفعيل الرقابة الإدارية والمالية للتأكد من الأنشطة الإدارية تسير بالاتجاه الصحيح في تحقيق الأهداف الموضوعة من الجهات الإدارية.

هـ - تفعيل وسائل الاتصال الاجتماعية سواء أكانت سمعية أم المرئية عن طريق توعية أفراد المجتمع بمخاطر الاحتيال وطرق معالجتها.

2-3-6 تقنيات الكشف عن الاحتيال: Fraud detection techniques

هناك مجموعة من التقنيات التي من الممكن أن يستخدمها المدقق في الحد من الاحتيال وذلك من اجل الوصول إلى مؤشرات الاحتيال ويمكن إيجازها وفقاً للآتي:

1- استعمال النسب المالية في التحليل للكشف عن الاحتيال، وهي إحدى الطرق التي يمكن استخدامها للكشف عن وجود الاحتيالات التي تحدث التي تم كشفها هو استخدام التحليل المالي أي الفحص التحليلي والذي عرفه المعيار الدولي للتدقيق رقم (520) بأنها تعني تحليل المؤشرات المهمة وبحث التقلبات والعلاقات التي تكون متعارضة مع المعلومات الأخرى ذات العلاقة أو تلك التي تتحرف عن المبالغ المتنبئ بها كما تضمن المراجعة التحليلية دراسة العلاقات بين عناصر المعلومات المالية والمعلومات غير المالية ذات العلاقة. (علوان وآخرون، 2015: 218).

ويمكن للمدقق استخدام طرق مختلفة لتحقيق هذا الهدف تتراوح بين المقارنات البسيطة والتحليلات المعقدة التي تستعمل تقنيات إحصائية متقدمة (بدوي، السيد في الاتجاهات الحديثة للمراجعة).

2- التحليل المالي: المفهوم والتعريف عبارة عن نظام معلومات حيث إن مدخلات هذا النظام تتمثل بالمعلومات المحاسبية (قائمة المركز المالي، قائمة الدخل، قائمة التدفقات النقدية وغيرها من القوائم) ومعلومات غير محاسبية أسعار الأسهم وبعض البيانات. إذ يمكن للمدققين وفاحصي الاحتيال التأكد بشكل معقول من أن القوائم المالية خالية من الاحتيال المالي ومن الممكن استخدام هذه النسب والإجراء لتحقيق ذلك لأن الفائدة من تحليل النسب يعتمد على من يستخدمها وعند

تحليل المنظمة مثل شركة (Enron) قد تبين أنها قامت بالتلاعب بشكل كبير بالأرباح في الفترات السابقة (كاظم، 2015: 66).

3- الإجراءات التحليلية، يقوم المدقق بالإجراءات التحليلية لتحقيق مجموعة من الأغراض التي يمكن تلخيصها بالآتي (جبار، 2011: 122)

- أ - تفهم مجال عمل المنظمة والتخصص المهني التي تمارسه.
- ب - تقدير قدرة استمرارية المنظمة التي يقوم بتدقيقها.
- ج - الإشارة إلى وجود تحريفات أو أخطاء محتملة في القوائم المالية فعند استخدام المدقق للإجراءات التحليلية يستطيع أن يحدد التقلبات غير العادية التي تمثل الفروقات الكبيرة غير المتوقعة بين القوائم المالية التي لم يتم تدقيقها والتي تخص السنة الحالية وبين القوائم المالية المستخدمة في إجراء عملية المقارنة، إذ إن هناك عوامل تخضع لسيطرة الإدارة وعوامل خارجة عن سيطرتها، وإن حالات الفساد الإداري والمالي يمكن أن يكون لها تأثير على تعثر الشركات مما يؤدي إلى تعثر المنظمة الاقتصادية (الشمري، 2015: 50).

وإن أحد أسباب الفشل المالي للوحدات الاقتصادية هو الاحتيال وإنَّ عدم توقع المدققين بفشل المنظمة الاقتصادية محل التدقيق يؤدي إلى مقاضاة المدققين نتيجة لعدم توقعهم ذلك، وباستخدام نموذج (Altman) المطور للتنبؤ بالفشل والاحتيال المالي للمنظمات الصناعية الخاصة، والذي تم العمل به عام 1977، فإنَّ نمودجه مكون من خمس نسبٍ مالية تستخرج من القوائم المالية للمنظمات، (الطائي، 2019: 587).

7-3-2 دور الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في اكتشاف الاحتيال:

The role of the Internal Auditor Professional Efficiency in fraud detection

يتم تقسيم المسؤوليات المتعلقة بمنع الاحتيال داخل المنظمة بين المجلس التنفيذي ولجنة التدقيق والتدقيق الداخلي، يمثل التدقيق الداخلي خط دفاع فعال ضد الاحتيال، وله دور في كل من مراقبة المخاطر، وكذلك في منع الاحتيال واكتشافه، في أنشطتهم الحالية، يستوجب على المدققين الداخليين: امتلاك المعرفة الكافية من أجل تحديد علامات الاحتيال المحتمل؛ أن يكون منتبهاً للحالات التي تنطوي على خطر الاحتيال؛ وضرورة إجراء مزيد من التحقيق في الحالات المشبوهة في الاحتيال، وإبلاغ

الأشخاص المسؤولين في المنظمة لاتخاذ الإجراءات اللازمة للقضاء على احتمال حدوث الاحتيال أو الحد منه. (Petraşcu & Tîeanu, 2014: 492).

فمثلاً اكتشاف الأخطاء الروتينية يحتاج إلى اختبار العمليات خلال السنة وفي نهايتها الأخطاء غير الروتينية تكتشف بالتركيز على العمليات غير المتكررة وتعديل القيود مثل التقديرات المحاسبية، إذ إن التخصص المهني يحسن إجراءات الرقابة على العمليات اليومية المتكررة، ومن ثم فإن المنظمة تحت تخصص مهني معين ينبغي ليس فقط أن يكون بها أقل حدوثاً للأخطاء، وإن الكفاءة المهنية تكسب المدقق الداخلي خبرة عالية لتقييم الأخطاء المهمة، وإيجاد الحلول الممكنة لها وذلك مقارنة بالمدقق الداخلي غير المهني الكفوء مهنيًا، وإن المدقق الداخلي الكفوء مهنيًا يجب أن تكون لديه أساليب مختلفة في التعامل مع حالات الاحتيال والتلاعب في القوائم المالية حيث أنه يجب أن يعتمد على المعلومات غير المالية بجانب المعلومات المالية عن المنظمة حتى تتكون لديه صورة متكاملة عن واقع عملها والبيئية المحيطة بها، حيث يكون باستطاعته وضع تقديرات تكون أقرب إلى الحقيقة قدر الإمكان، وهناك العديد من التقنيات التي من الممكن أن يستخدمها المدقق الداخلي في اكتشاف الاحتيال وذلك من أجل الوصول إلى مؤشرات عن الاحتيال، ومنها استعمال الإجراءات التحليلية للكشف عن الاحتيال (كاظم، 2016: 62)، فالإجراءات التحليلية تمكن المدقق الداخلي من دراسة العلاقات بين عناصر القوائم المالية مع مثيلاتها في الماضي لاكتشاف أي تقلبات أو أمور غير عادية مثل دراسة تحليل اتجاه البيانات، وكذلك النسب المالية المقارنة وغيرها من أساليب التدقيق التحليلية والتي تؤدي إلى إجراء المدقق الداخلي لتقييم معقولية البيانات المالية عدم وجود تقلبات غير عادية و غير متوقعة التي من شأنها أن تعطي معلومات للمدقق الداخلي عن الاحتيال، وإن مرتكب الاحتيال عادة ما يكون على دراية بإجراءات التدقيق الخاصة التي عادة ما يجريها المدقق الداخلي، وبهذه المعرفة يستطيع أن يخفي الاحتيال في الحسابات التي هي أقل احتمالاً إلى أن ينظر بها المدقق الداخلي، وهنا يتطلب من المدقق الداخلي إجراءات تدقيقية لا يمكن التنبؤ بها من سنة إلى أخرى ويقدم نصائح لتنفيذ هذه المتطلبات (نعمة، 2013: 224).

إن الإجراءات التحليلية إذا تمت بطريقة غير صحيحة فإنها سوف تفشل في اكتشاف التحريف الجوهرى (موسى وفتوحة، 2016: 115) فالمدقق الداخلي المتخصص مهنيًا يتمكن من إعطاء تفسيرات عن تقلبات النسب غير المتوقعة في الإجراءات التحليلية بشكل أفضل من المدقق الداخلي غير المتخصص، وإن الكفاءة في التخصص المهني للمدقق الداخلي تحسن من أدائه في الإجراءات التحليلية، وإن ذلك

يمكنه من الحكم على نتائج الإجراءات التحليلية والوصول لأسباب حدوثها بكفاءة عالية، (الطائي وسلمان 2019: 590).

8-3-2 مسؤولية الكشف عن الاحتيال: Responsibility to detect financial fraud

على الرغم من أن معظم الدراسات تشير إلى مسؤولية إدارة المنظمة في الاحتيال، إلا أن هناك العديد من الجهات المسؤولة عن كشفه، ويمكن إرجاعها على النحو الآتي، (حسين، 2014: 233)

1-8-3-2 الجهات أو المنظمات الدولية:

1- منظمة الأمم المتحدة: تم إصدار اتفاقية بهذا الشأن في 31 أكتوبر من العام 2003 وتم تفعيل العمل بها في 14 ديسمبر 2005 ومن أهم أهدافها:

- أ - المساهمة بترويج التدابير الهادفة ودعمها لمنع الفساد ومكافحته بصورة كبيرة.
- ب - المساهمة بترويج التعاون الدولي وتيسيره ودعمه والمساعدة التقنية في مجال منع الفساد ومكافحته بما في ذلك مجال استرداد الموجودات.
- ج - العمل على تعزيز النزاهة والمساءلة والإدارة السليمة للشؤون والممتلكات العامة.

2- البنك الدولي: تدعو استراتيجية البنك الدولي إلى العمل على أربع جهات وهي: -

- أ - العمل على مساندة حسن نظام الإدارة العامة وتدابير مكافحة الفساد على الصعيد المحلي.
- ب - العمل على منع الفساد في المشروعات التي يمولها البنك الدولي بكفاءة وشجاعة.
- ج - العمل على معالجة دور القطاع الخاص في الجهود المعنية بتحسين نظام إدارة القطاع العام ومكافحة الفساد.

د - العمل على مساندة الجهود العالمية التي تبذل للحد من الفساد.

3- صندوق النقد الدولي: لقد لجأ صندوق النقد الدولي إلى الحد من الفساد بتعليق المساعدات المالية لأية دولة يكون فيها الفساد عائقاً في عملية التنمية الاقتصادية

4- منظمة الشفافية العالمية: أنشأت هذه المنظمة في العام 1993 وهي منظمة أهلية تعمل بشكل أساسي على مكافحة الفساد والحد منه عن طريق وضع التشريعات وتبسيط الإجراءات واستقرارها وانسجامها مع بعضها في الموضوعية والمرونة والتطور على وفق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية.

2-8-3-2 الجهات المحلية:

هناك ثلاثة دوائر رئيسية تعمل على مكافحة الفساد والاحتيال المالي، على المستوى المحلي في العراق وهي على النحو الآتي:

1. ديوان الرقابة المالية الاتحادي: يعد ديوان الرقابة المالية المنظم بموجب قانون رقم 31 لسنة 2011 المعدل وهو أحد الأعمدة الثلاثة التي تعمل على مكافحة الفساد والاحتيال المالي، ويعد الديوان منظمة عامة مستقلة مهمتها تزويد الجمهور والحكومة بالمعلومات الدقيقة الخاصة بالعمليات الحكومية والأوضاع المالية لغرض تعزيز الاقتصاد عن طريق مهنة المراجعة المالية وتقييم الأداء ولغرض مكافحة الفساد المالي.

2. مكاتب المفتش العام²: أنشأت مكاتب المفتش العام بموجب الأمر (57) لسنة (2004) في الوزارات كافة ومهمتها المراجعة لرفع مستويات المسؤولية والنزاهة والإشراف على الوزارات ومنع حالات التبذير وإساءة استخدام السلطة والتعاون مع هيئة النزاهة عن طريق التقارير التي تقدم عن حالات الفساد في الوزارات المختلفة².

3. هيئة النزاهة العامة: إن هيئة النزاهة العامة بوصفها منظمة دستورية وجهازاً مستقلاً ورئيساً في العراق لمكافحة الفساد تخضع لرقابة مجلس النواب حصراً (حسب المادة 102 من الدستور) وتختص بجملة من الواجبات والصلاحيات على وفق الأمر (55) لسنة (2004) الذي الغي بقانون رقم (30) لسنة 2011 ومهمتها التحقق من حالات الفساد المشكوك فيها عن طريق:

أ- وضع أسس ومعايير للأخلاقيات الواردة في لائحة السلوك التي يتوجب على جميع موظفي الدولة الالتزام بها.

ب- عقد ندوات وإعداد برامج توعية للتثقيف وتبني ثقافة مبنية على الشفافية والنزاهة والشعور بالمسؤولية. (القره غولي، 2010: 18).

ويرى الباحث وجود جهات أخرى تهتم بمكافحة الفساد والاحتيال المالي وهي: البنك المركزي العراقي الذي يتولى الرقابة على أداء المصارف، كذلك أجهزة التدقيق الداخلي التي تعمل بشكل مستمر للتدقيق المالي والأداء وترفع تقاريرها الى الإدارات العليا والى ديوان الرقابة المالية وهيئة النزاهة في حالة وجود قضايا احتيال استنادا الى نص المادة (7/4)، وكذلك إن لجنة مكافحة الفساد

(2) الغي الأمر 57 سنة 2004 بموجب قانون رقم 24 لسنة 2019 وحل جميع تشكيلات هذه المكاتب في الوزارات.

في مجلس النواب العراقي تقوم بدور الرقابة على قضايا الاحتيال التي يمارسها موظفو القطاع العام وترفع هذه الادعاءات إلى هيئة النزاهة للتحقق منها.

يتركز دور اللجان التدقيقية الأساسي في الإشراف والرقابة على التقارير المالية وفحصها والتي تتمتع (لجنة التدقيق) بدور حاسم في المراقبة والإشراف على نشاطات المنظمة المتعلقة بإجراءات إعداد التقارير المالية التي تقع على عاتق الإدارة وتتجلى النشاطات التي تقوم بها لجنة التدقيق فيما يتعلق بالتقارير المالية الاحتيالية بالآتي: (Jackson, et al., 2009: 58)

1. مراجعة السياسات المحاسبية المطبقة وتقديرات مجلس الإدارة والتأسيس لإجراءات محاسبية فعالة.
2. التأكد من أنه تم الإفصاح عن السياسات والمبادئ المحاسبية التي تم اتباعها في أعداد التقارير المالية.
3. التأكد من أنه تم الإفصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية لمعرفة أثرها في التقارير المالية.
4. تقييم سياسات الإفصاح المطبقة في ضوء أهداف التقارير المالية وغاياتها.
5. التأكد من كفاية وملاءمة الإفصاح لتحقيق مستوى مرضٍ من المنفعة للتقارير المالية.
6. تسوية قضايا الإفصاح المهمة بناءً على رأي المدقق الخارجي.
7. مناقشة التقارير المالية الفصلية أو السنوية مع الأطراف المعنية داخل المنظمة.
8. الحد من خطر التقارير المالية الاحتيالية عن طريق تحديد العوامل التي تقود إلى تقارير مالية احتيالية وتعريفها.

الخلاصة

بعد العرض لهذا المبحث يرى الباحث أن الاحتيال و الغش ممارسات منافية للشرائع الإسلامية و للأخلاق والقانون مثل (الاختلاس، السرقة، الرشوة) وما شابهها من أعمال أخرى يسودها الخداع والمكر والطرائق الملتوية والتبريرات غير المنطقية بغرض الحصول على منافع مادية سواء من شخص آخر أو من منظمة خاصة أو حكومية، وضرب الاحتيال اقتصاديات دول كثيرة في العالم سواء النامية أو المتقدمة، ويعد الاحتيال جزءاً من المفهوم الواسع بما يعرف بالفساد الإداري والمالي، وبصورة خاصة ظهر هذا المفهوم في الأنشطة التجارية إبان ظهور الشركات المساهمة، والتي انبثق عنها ما يعرف بنظرية الوكالة، التي ظهرت بهدف تنظيم العلاقة بين الإدارة وأصحاب المصالح، وذلك عن طريق مجموعة من التعاقدات من أجل منع الإدارة من ممارسة الاحتيال، وعلى هذا الأساس كان لا بد من اختيار أطرافٍ محايدة لمنع هذه الممارسات والبت في الكشوفات المالية، التي تعد أساساً لقيام أصحاب المصالح باتخاذ القرارات بالاستناد إلى مصداقية هذه الكشوفات، حيث إن إدارة الشركات قد تمارس إحدى أنواع الاحتيال المالي بهدف التأثير على القوائم المالية من أجل خدمة الإدارة ومن أجل أن يؤدي المدقق عمله بمهنية كاملة كان لا بد من استعمال مجموعة من التقنيات الرقابية التي تسهم في كشف الاحتيال فقد تم تضمين في هذا المبحث الكثير من المفاهيم المتعلقة بالاحتيال وقد تكون السبب في الحد منه.

الفصل الثاني: اختبار أوداج الدراسة والبيانات
جامعة مؤتة ٢٠١٤م

المبحث الأول: فحص واختبار أوداج الدراسة والبيانات

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

المبحث الثالث: اختبار التوزيع الطبيعي لمحاوير الدراسة

وفرضياتها

المبحث الأول

فحص واختبار أدوات الدراسة والبيانات

أولاً: وصف البيانات

تم الحصول على بيانات الدراسة بالاعتماد على استمارة استبانة قام الباحث بتهيئتها وتوزيعها، وضعت فيها أسئلة شمولية على وفق أهداف وفرضيات الدراسة، إذ قسمت الأسئلة على ثلاثة محاور، وتم توزيع (160) استمارة، بمختلف دوائر الدولة وشركات قطاع العام والخاص و العديد من مكاتب منظمي ومراقبي حسابات وعدد من أعضاء نقابة المحاسبين والمدققين في جمهورية العراق، وبشكل إلكتروني دون ذكر أسماء وبعد فرز الاستمارات وجد أن (140) استمارة صالحة للتحليل، وباستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS – V20) تم استخلاص نتائج الدراسة وتحليل بياناتها.

ثانياً: ترميز متغيرات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها بطريقة إحصائية تتصف بالدقة والوضوح تم ترميز متغيرات محاورها الثلاثة بالشكل الآتي:

جدول (1-3)

ترميز متغيرات الدراسة

عدد الفقرات	الرمز	نوعه	المحاور الفرعية	المحاور
2	x_1	مستقل	التحكم وضبط النفس والنضج	المحور الأول/ الشخصية القيادية للمدقق الداخلي
4	x_2	مستقل	التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين	
11	x_3	مستقل	اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين	
17			مجموع الفقرات	
12	Z	مستقل	المحور الثاني/ الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي	
11	Y	تابع	المحور الثالث / الاحتيال والغش في البيانات المالية	
40			مجموع فقرات المحاور الثلاث	
المصدر: من إعداد الباحث				

ثالثاً: قياس ثبات وصدق استمارة الاستبانة

• ثبات الاستبانة

يشير ثبات الاستبانة الى الحصول على النتائج نفسها إذ تم تطبيق الاستبانة على نفس الأفراد وفي الظروف نفسها مرة أخرى، و يقاس للتأكد من مدى مطابقة وصلاحيه استمارة الاستبانة وإمكانية الاعتماد على بياناتها في التحليل الإحصائي، ويعد معامل الفا كرونباخ (Cronpach Alpha) من أشهر مقاييس ثبات أسئلة الاستبانة، وتكون قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا كانت مساوية للصفر فهذا يدل على عدم وجود ثبات في الاستبانة، وإذا ساوت واحد فان هناك ثباتاً تاماً في الاستبانة، وتُعد قيمته التي تزيد عن (60%) مقبولة للحكم على ثبات الاستبانة.

ويقاس الصدق الذاتي لتقييم مدى قياس الأداة لما صممت لقياسه، أي إنها الدرجة التي تكون فيها النتائج صادقة، وهي تحدد فيما إذا كانت النتائج التي نحصل عليها تلبي متطلبات البحث العلمي.

وقد تم قياس معامل الفا كرونباخ (Cronpach Alpha) والصدق الذاتي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وكذلك لكل محور من محاوره والجدول (2-3) يبين نتائج الاختبار.

جدول (2-3)

نتائج اختبار معامل (Cronpach Alpha) الفا كرونباخ والصدق الذاتي

الصدق الذاتي	معامل الفا كرونباخ (Cronpach Alpha)	عدد الفقرات	محاور الاستبيان
0.995	0.991	17	المحور الأول
0.994	0.990	12	المحور الثاني
0.995	0.992	11	المحور الثالث
0.997	0.996	40	المحاور الثلاثة مجتمعة

الصدق الذاتي= الجذر التربيعي الموجب لمعامل الفا كرونباخ

يبين الجدول (2-3) قيمة معامل الفايرونباخ (Cronpach Alpha) لكل محور من محاور الدراسة وللمحاور الثلاثة مجتمعة، وقد بلغت قيمه (0.991، 0.990، 0.992) للمحاور الثلاثة على التوالي وهي جميعها أكبر من (60%)، وبلغت قيمته لجميع المحاور مجتمعة (0.996) وهي أكبر من قيمته لكل محور مما يؤكد زيادة ثبات الاستبانة، إذ إن معامل الفايرونباخ يزداد بزيادة عدد الفقرات وهذا يؤدي إلى زيادة الثبات، وتبين من الجدول أيضاً قيم الصدق الذاتي وقد كانت مرتفعة لجميع المحاور إذ بلغت (0.995، 0.994، 0.995) بينما بلغت لجميع المحاور (0.997) ، وهذا يؤكد أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

• صدق المقياس

1. الاتساق الداخلي

يعد الاتساق الداخلي أو ما يسمى بصدق الأداة مقياساً لمدى صدق أسئلة الاستبانة لما تم وضعه لقياسه فعلاً، ويقاس باستعمال معاملات الارتباط الخطي البسيط، وقد تم قياسه بين كل فقرة من فقرات محاور الدراسة الثلاثة وبين الدرجة الكلية لكل محور وكذلك الدرجة الكلية للمحاور الثلاثة مجتمعة، والنتائج مبينة في الجداول الآتية:

جدول (3-3)
معاملات الارتباط الخطي البسيط للمحور الأول من الدراسة

معاملات ارتباط بيرسون		الفقرات
الكلي	بين الفقرات	
0.961**	0.962**	X ₁₁ امتلاك القدرة على التحكم في انفعالي أثناء أداء مهامي التدقيقية.
0.924**	0.926**	X ₁₂ لديّ النضج الكافي للتعامل مع متغيرات ومشاكل العمل.
0.923**	0.938**	X ₂₁ لديّ القدرة على الإنشاء والحفاظ على الجودة العالية واستخدام الرؤى الناشئة لتحقيق أهداف التدقيق.
0.919**	0.930**	X ₂₂ أتمتع بالتفكير التحليلي لحل المشكلات المعقدة وإيجاد الحلول لها.
0.944**	0.958**	X ₂₃ أمتلك رؤيا واضحة للقضايا المهمة التي يجب بذل العناية الخاصة بها أثناء القيام بعملية التدقيق.

0.916**	0.926**	لديّ القدرة على فهم الآخرين وتشخيص حالات الاحتيال.	X ₂₄
0.925**	0.925**	أتعامل مع زملائي في العمل بروح التعاون.	X ₃₁
0.961**	0.967**	أقدم المساعدة الفنية لزملائي وكل من يطلب مني ذلك.	X ₃₂
0.908**	0.892**	أقدر جهود الآخرين في العمل المتميز وأثني عليهم.	X ₃₃
0.970**	0.967**	أحاول فهم مشاكل الزملاء والسعي لحلها.	X ₃₄
0.959**	0.965**	أسعى إلى تطوير مهارات زملائي في العمل.	X ₃₅
0.973**	0.970**	أساهم في تعزيز روح التفاني في العمل لزملائي.	X ₃₆
0.950**	0.957**	أشجع زملائي في فرق العمل بتبادل الخبرات والتعاون في حل الإشكالات.	X ₃₇
0.971**	0.964**	لديّ الرؤيا الواضحة في اتخاذ القرارات الصائبة حول مشاكل العمل بين الزملاء.	X ₃₈
0.954**	0.939**	لديّ القدرة على اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب ضمن فريق التدقيق.	X ₃₉
0.943**	0.956**	أشجع زملائي على الإبداع والابتكار في العمل عن طريق المكافآت النقدية والمعنوية	X ₃₁₀
0.942**	0.954**	استخدم مبدأ العقاب والثواب في تعاملي مع المرؤوسين.	X ₃₁₁

ملاحظة (**) تشير إلى إن مستوى المعنوية المصاحب لمعامل الارتباط أقل من $\alpha = 0.05$

يتبين من الجدول (3-3) أن معاملات الارتباط الخطي البسيط لجميع فقرات المحور الأول (الشخصية القيادية للمدقق الداخلي) مع الدرجة الكلية للمحور وكذلك الدرجة الكلية لمحاور الدراسة الثلاثة مجتمعة ذات دلالة إحصائية، إذ كانت القيمة الاحتمالية (Sig.) المصاحبة لمعاملات الارتباط أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن المحور الأول من الاستبانة صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3-4)

معاملات الارتباط الخطي البسيط للمحور الثاني من الدراسة

معاملات ارتباط بيرسون		الفقرات	
الكلي	بين الفقرات		
0.959**	0.967**	أحرص سنوياً على الدخول في دورات تدريبية كافية في مجال المحاسبة.	z1
0.938**	0.946**	أحرص سنوياً على الدخول في دورات تدريبية كافية في مجال التدقيق الداخلي.	z2
0.952**	0.965**	أحرص سنوياً على لدخول في دورات تدريبية كافية في مجال العلوم الإدارية والإحصاء	z3
0.960**	0.965**	المؤسسة التي اعمل فيها لديها خطط استراتيجية للتعليم المستمر للعاملين في التدقيق الداخلي.	z4
0.946**	0.942**	أمتلك شهادة مهنية في التدقيق الداخلي من إحدى المعاهد المهنية.	z5
0.972**	0.977**	أمتلك شهادة جامعية في المحاسبة تؤهلني للقيام بعمل بكفاءة.	z6
0.970**	0.975**	أمتلك شهادة عليا في مجال المحاسبة والتدقيق تؤهلني للقيام بعمل بكفاءة.	z7
0.950**	0.962**	خبرتي الطويلة في مجال التدقيق الداخلي تمكنني من تجنب الكثير من المخاطر.	z8
0.957**	0.961**	عند القيام بعمل التدقيقي غالباً أتمكن من اكتشاف الاحتيال والغش بكل سهولة.	z9
0.935**	0.917**	يمكنني تقييم أدلة الأثبات بكل موضوعية ومحاولة معالجة الإنحرافات في الوقت المناسب.	z10
0.971**	0.976**	أستطيع أن أكمل عملي على وفق توقيتات خطة التدقيق دون وجود ضياع في الوقت.	z11
0.978**	0.981**	يمكنني تقديم الحلول المناسبة عند وجود مخالفات مالية واقتراح المعالجات أولاً بأول.	z12

ملاحظة (**): تشير إلى أن مستوى المعنوية المصاحب لمعامل الارتباط أقل من $\alpha = 0.05$

اتضح من الجدول (3-4) أن جميع فقرات المحور الثاني للاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، إذ إن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع معاملات الارتباط الخطي البسيط كانت أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$).

جدول (3-5)

معاملات الارتباط الخطي البسيط للمحور الثالث للاستبيان

معاملات ارتباط بيرسون		الفقرات	
الكلية	بين الفقرات		
0.966**	0.978**	أستطيع بكل سهولة أن اكتشف التلاعب في السجلات المحاسبية.	y1
0.932**	0.954**	لديّ القدرة على اكتشاف التلاعب في الرواتب والأجور.	y2
0.959**	0.984**	أمتلك القدرة على اكتشاف التزوير والتحريف في مستندات الصرف.	y3
0.948**	0.969**	أستطيع اكتشاف التلاعب في مستندات القبض بكل سهولة.	y4
0.939**	0.972**	عند إشراكي في لجان المناقصات لديّ القدرة للحد من الاحتيال على التعليمات.	y5
0.960**	0.977**	لديّ القدرة على اكتشاف التلاعب في لجان المشتريات وإبلاغ ذلك إلى المسؤولين بالوقت المناسب.	y6
0.933**	0.952**	لديّ القدرة على اكتشاف التلاعب في الموجودات الثابتة وإبلاغ ذلك إلى المسؤولين بالوقت المناسب.	y7
0.919**	0.960**	لديّ القدرة على اكتشاف التلاعب في المخازن وإبلاغ ذلك إلى المسؤولين بالوقت المناسب.	y8
0.960**	0.985**	يلتزم فريق العمل في قسم التدقيق الداخلي ببرنامج التدقيق والمصمم في بعض فقراته لكشف الاحتيال	y9
0.886**	0.911**	لدى الإدارة العليا التي اعلم بها خطأً استراتيجية لمعالجة الثغرات في نظام الرقابة الداخلية لكشف الاحتيال.	y10
0.956**	0.958**	تم الكشف عن حالات احتيالية من قبل فريق التدقيق الذي اعلم معه وإحالة المحتالين إلى اللجان التحقيقية.	Y11

ملاحظة (***) تشير إلى أن مستوى المعنوية المصاحب لمعامل الارتباط أقل من $\alpha = 0.05$

يبين الجدول (3-5) معاملات الارتباط الخطي البسيط لجميع فقرات المحور الثالث من الدراسة مع البعد الذي تنتمي إليه ومع البعد الكلي لجميع فقرات الاستبانة مجتمعة، وقد اتضح أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية، أي إن فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

2. الصدق البنائي

يقيس الصدق البنائي إمكانية تحقق الأهداف التي نسعى لتحقيقها، ويحسب عن طريق استعمال معاملات الارتباط الخطي البسيط بين كل محور من محاور الدراسة وبين الدرجة الكلية للاستبيان، والنتائج كما يأتي:

جدول (6-3)

الصدق البنائي لمحاور الدراسة

القيمة الاحتمالية Sig	معامل ارتباط بيرسون	محاور الدراسة
0.000	0.996**	المحور الأول
0.000	0.996**	المحور الثاني
0.000	0.977**	المحور الثالث

ملاحظة (**) تشير إلى أن مستوى المعنوية المصاحب لمعامل الارتباط أقل من $\alpha = 0.05$

يتضح من نتائج الجدول (6-3) إن معاملات الارتباط الخطي البسيط لجميع محاور الدراسة ذات دلالة إحصائية، إذ كانت القيمة الاحتمالية لها أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني إن محاور الدراسة الثلاثة صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

المبحث الثاني

التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

تم وصف بيانات الدراسة باستعمال الإحصاءات الوصفية لتسهيل عملية تحليلها، وتم احتساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع المعلومات العامة ولكل فقرة من فقرات محاور الدراسة الثلاثة، فضلاً عن احتساب الأهمية النسبية وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كقيمة تقديرية.

أولاً: المعلومات العامة

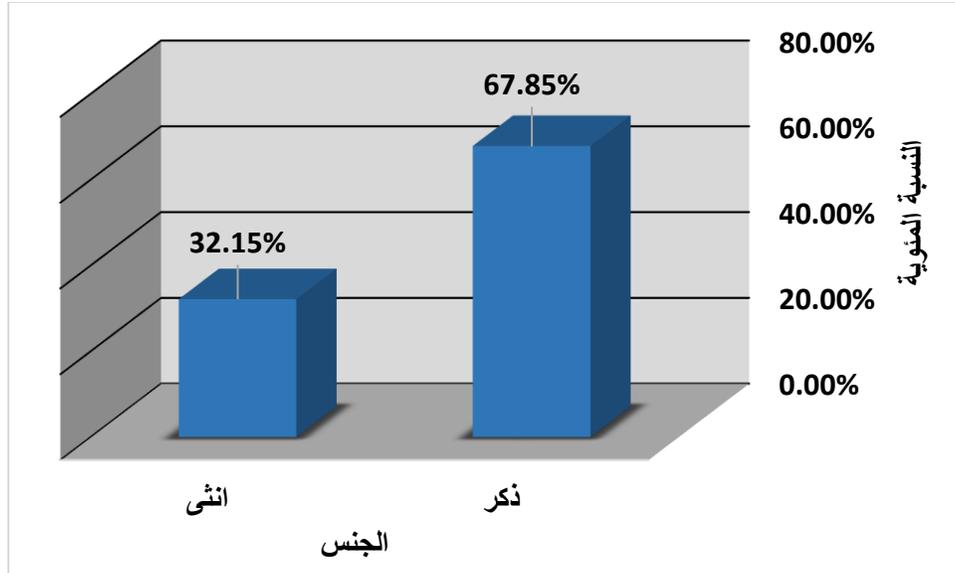
1. الجنس:

جدول (7-3)

توزيع أفراد العينة بحسب الجنس

النسبة المئوية	عدد الحالات	الجنس
67.85 %	95	ذكر
32.15 %	45	أنثى

يوضح الجدول (7-3) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الجنس، واتضح أن النسبة الأكبر للمستطلعين هم من الذكور، إذ بلغت نسبتهم (67.85%) وهي نسبة كبيرة أكثر من نصف عينة الدراسة، في حين شكلت نسبة الإناث (32.15%) من إجمالي العينة، والشكل الاتي يبين ذلك.



شكل (1-3) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الجنس

2 – الفئات العمرية:

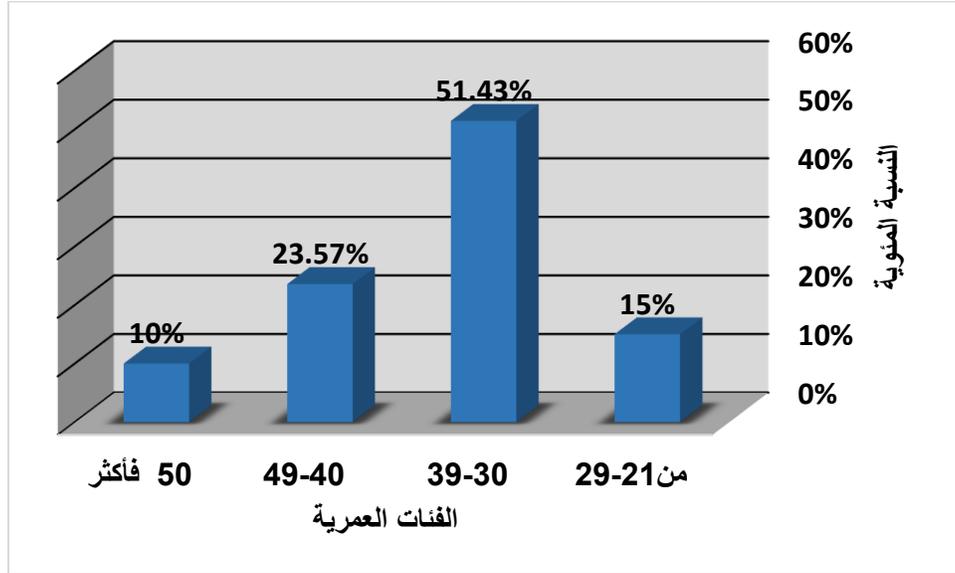
جدول (8-3)

توزيع أفراد العينة بحسب العمر

النسبة المئوية	عدد الحالات	العمر
15 %	21	29-21من
51.43 %	72	30-39
23.57 %	33	40-49
10 %	14	50 فأكثر

تشير البيانات في الجدول (8-3) إلى توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الفئات العمرية، وقد اتضح أن أعلى نسبة هي للأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (30-39) سنة، فقد بلغت (51.43%) وهي أكبر من نصف العينة، تلتها نسبة الأفراد الذي تتراوح أعمارهم بين (40-49) سنة بنسبة (23.57%)، ومن ثم نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (21-

29) سنة بنسبة (15%)، وكانت أقل نسبة للأفراد الذين أعمارهم (50) سنة فأكثر، إذ بلغت نسبتهم (14%) فقط من إجمالي العينة والشكل الآتي يؤكد ذلك.



شكل (2-3) توزيع أفراد العينة بحسب العمر

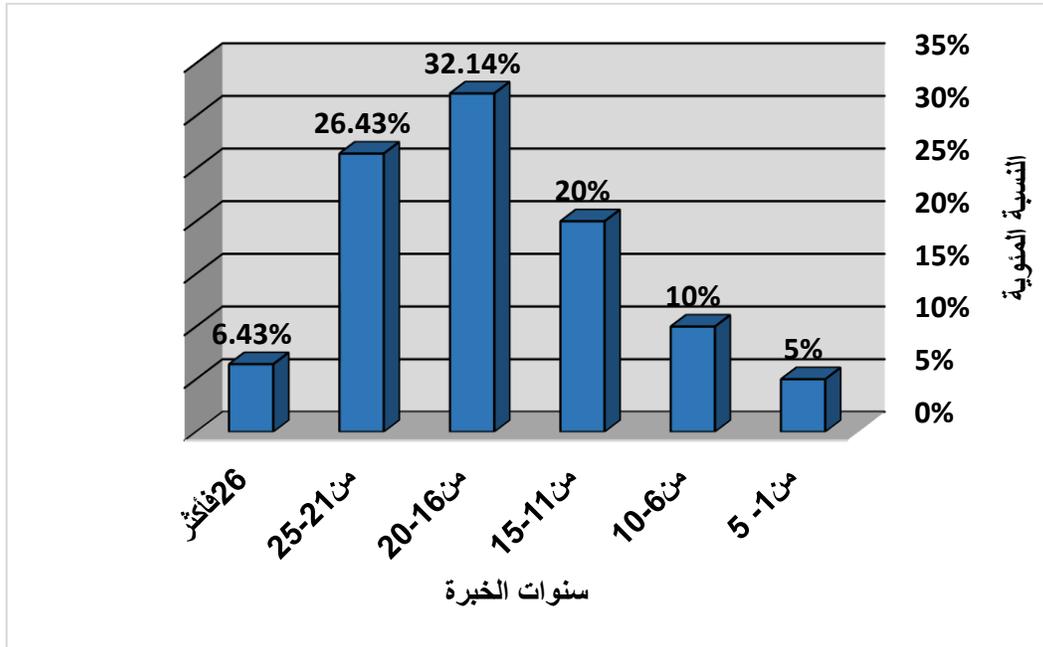
3 – سنوات الخبرة (الخدمة):

جدول (3-9)

توزيع أفراد العينة بحسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	عدد الحالات	سنوات الخبرة
5%	7	من 5-1
10%	14	10-6
20%	28	15-11
32.14%	45	20-16
26.43%	37	25-21
6.43 %	9	26 فأكثر

يتضح من الجدول (3-9) أن أعلى نسبة للأفراد المستطلعة آراؤهم هم الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (16-20) سنة إذ بلغت نسبتهم (32.14%)، تلتها نسبة المستطلعين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (21-25) سنة بنسبة (26.43%)، ومن ثم نسبة المستطلعين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (11-15) سنة بنسبة (20%) ومن ثم المستطلعين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (10-6) سنوات بنسبة (10%)، تلتها نسبة المستطلعين الذين تتراوح سنوات خبرتهم (26) سنة فأكثر بنسبة (6.43%)، في حين كانت أقل نسبة للذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (1-5) سنوات إذ بلغت (5%) من أجمالي الأفراد المستطلعة آراؤهم، والشكل الآتي يبين ذلك .



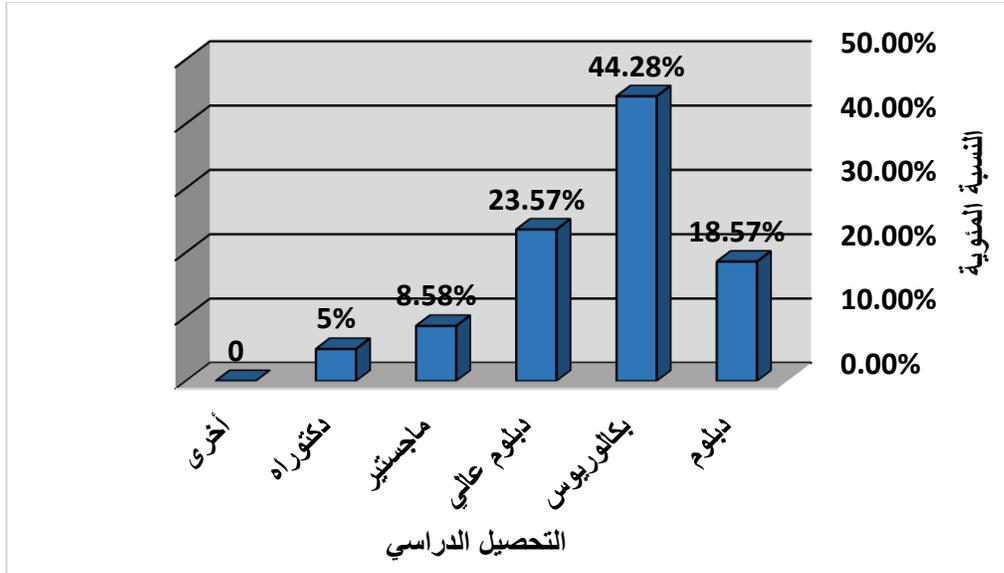
شكل (3-3) توزيع أفراد العينة بحسب سنوات الخبرة

جدول (10-3)

توزيع أفراد العينة بحسب التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	عدد الحالات	النسبة المئوية
دبلوم	26	18.57%
بكالوريوس	62	44.28%
دبلوم عالي	33	23.57%
ماجستير	12	8.58%
دكتوراه	7	5%
أخرى	0	0

يبين الجدول (10-3) توزيع الأفراد المستطلعة آراؤهم حسب التحصيل العلمي، وقد تبين أن أعلى نسبة للمستطلعين هم من يحملون شهادة البكالوريوس، إذ بلغت نسبتهم (44.28%) تلتها نسبة المستطلعين الذين يحملون شهادة الدبلوم العالي بنسبة (23.57%)، ومن ثم نسبة المستطلعين الذين يحملون شهادة الدبلوم بنسبة (18.57%)، وجاءت بعدها نسبة المستطلعين الذين يحملون شهادة الماجستير بنسبة (8.58%)، وأقل نسبة كانت للمستطلعين الذين يحملون شهادة الدكتوراه بنسبة (5%)، والشكل الآتي يوضح ذلك.



شكل (3-4) توزيع أفراد العينة بحسب التحصيل الدراسي

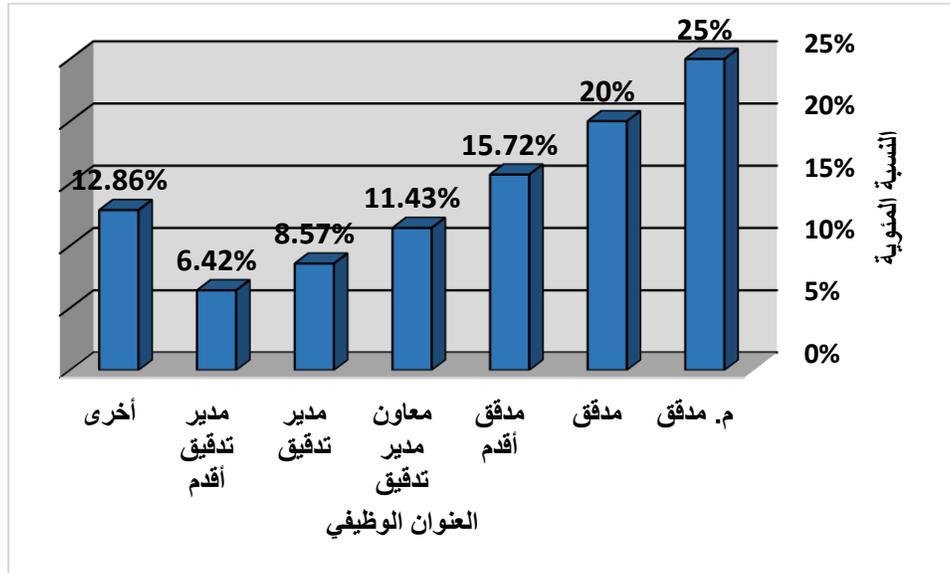
5 – العنوان الوظيفي:

جدول (3-11)

توزيع أفراد العينة بحسب العنوان الوظيفي

النسبة المئوية	عدد الحالات	العنوان الوظيفي
25%	35	م. مدقق
20%	28	مدقق
15.72%	22	مدقق أقدم
11.43%	16	معاون مدير تدقيق
8.57%	12	مدير تدقيق
6.42%	9	مدير تدقيق أقدم
12.86%	18	أخرى

يتضح من الجدول (3-11) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب العنوان الوظيفي، واتضح أن أعلى نسبة كانت للمستطلعين الذين يحملون العنوان الوظيفي (م. مدقق) بنسبة (25%)، جاءت بعدها نسبة المستطلعين الذين يحملون عنوان (مدقق) بنسبة (20%)، تلتها نسبة المستجيبين الذين يحملون عنوان (مدقق أقدم) بنسبة (15.72%)، ومن ثم الذين يحملون عناوين وظيفية أخرى بنسبة (12.86%)، تلتها نسبة الذين يحملون عنوان (معاون مدير تدقيق) بنسبة (11.43%)، ومن ثم الذين يحملون عنوان (مدير تدقيق) بنسبة (8.57%)، وأقل نسبة كانت للذين يحملون عنوان (مدير تدقيق اقدم) بنسبة (6.42%)، والشكل الآتي يبين ذلك.



شكل (3-5) توزيع أفراد العينة بحسب العنوان الوظيفي

ثانياً: التحليل الوصفي لمحاور الدراسة

المحور الأول: الشخصية القيادية للمدقق الداخلي

يتضمن الجدول (12-3) أدناه التكرار والنسبة المئوية لكل تكرار والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الأول (الشخصية القيادية للمدقق الداخلي).

جدول (12-3)

الإحصاءات الوصفية لمحور الشخصية القيادية للمدقق الداخلي

الأولية بحسب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية					التكرارات					الأسئلة
				أتفق	أتفق بشدة	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	أتفق	أتفق بشدة	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	
السادس	87	0.645	4.35	43.6	48.6	7.1	0.7	0	61	68	10	1	0	x1
الأول	88.8	0.614	4.44	50	43.6	6.4	0	0	70	61	9	0	0	x2
الثالث عشر	84	0.741	4.20	35.7	52.1	8.6	3.6	0	50	73	12	5	0	x3
الرابع	87.22	0.779	4.361	52.1	34.3	12.1	0.7	0.7	73	48	17	1	1	x4
الخامس عشر	83.8	1.008	4.19	47.9	33.6	10.7	5.0	2.9	67	47	15	7	4	x5
الحادي عشر	85.22	0.650	4.261	35.7	55.7	7.1	1.4	0	50	78	10	2	0	x6
الثامن	86.2	0.610	4.31	37.9	55.7	5.7	0.7	0	53	78	8	1	0	x7
السادس عشر	83.2	0.918	4.16	43.6	35.7	15.7	3.6	1.4	61	50	22	5	2	x8
الثاني	88.4	0.551	4.42	44.3	54.3	0.7	0.7	0	62	76	1	1	0	x9
الثاني عشر	85.2	0.828	4.26	42.9	46.4	7.1	1.4	2.1	60	65	10	2	3	x10
العاشر	85.8	0.867	4.29	47.9	39.3	7.9	3.6	1.4	67	55	11	5	2	x11
التاسع	85.82	0.744	4.291	42.1	48.6	6.4	2.1	0.7	59	68	9	3	1	x12
الرابع عشر	83.82	0.819	4.191	40.0	42.1	15.0	2.1	0.7	56	59	21	3	1	x13
السابع	86.8	0.774	4.34	46.4	45.0	5.7	1.4	1.4	65	63	8	2	2	x14

الثالث	87.8	0.595	4.39	43.6	52.1	3.6	0.7	0	61	73	5	1	0	x15
السابع عشر	81.8	0.941	4.09	37.9	41.4	14.3	4.3	2.1	53	58	20	6	3	x16
الخامس	87.2	0.691	4.36	47.9	41.4	10.0	0.7	0	67	58	14	1	0	x17

ويتضح من الجدول (3-12) الآتي:

1. حققت الفقرة (x2) (لدي النضج الكافي للتعامل مع متغيرات ومشاكل العمل) التي تقع ضمن المحور الفرعي (التحكم وضبط النفس والنضج) المرتبة الأولى من بين فقرات المحور الأول، إذ حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (88.8) وبمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.614)، وهذا يعني أن الفقرة (x2) قد حققت أعلى مستوى من الاتفاق بحسب الأفراد المستطلعة آراؤهم.
2. حصلت الفقرة (x9) (أقدر جهود الآخرين في العمل المتميز واثني عليهم) التي تقع ضمن البعد الفرعي (اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين) المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية من بين فقرات المحور الأول للدراسة، إذ بلغت أهميتها (88.4) بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف معياري (0.551).
3. حصلت الفقرة (x15) (لدي القدرة على اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب ضمن فريق التدقيق) التي تقع ضمن المحور الفرعي (اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين) المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية، إذ كانت أهميتها النسبية (87.8) ومتوسطها الحسابي (4.39) وانحرافها المعياري (0.595) بحسب آراء الأفراد المستطلعين.
4. حققت الفقرة (x16) (أشجع زملائي على الإبداع والابتكار في العمل عن طريق المكافآت النقدية والمعنوية) التي تقع ضمن المحور الفرعي (اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين) أقل نسبة من الاتفاق بحسب آراء العينة، إذ حصلت على أقل نسبة للأهمية النسبية من بين جميع فقرات المحور الأول، إذ بلغت (81.8) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.941).

المحور الثاني: الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي

يتضمن الجدول (13-3) أدناه الإحصاءات الوصفية لكل فقرة من فقرات المحور الثاني (الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي).

جدول (13-3)
الإحصاءات الوصفية لمحور الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي

الأسئلة	التكرارات					النسبة المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الأولية بحسب الأهمية النسبية
	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق بشدة	أتفق	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق بشدة	أتفق				
z1	0	2	8	73	57	0	1.4	5.7	52.1	40.7	4.32	0.649	86.4	الخامس
z2	0	1	8	76	55	0	0.7	5.7	54.3	39.3	4.321	0.615	86.42	الرابع
z3	2	7	22	52	57	1.4	5.0	15.7	37.1	40.7	4.11	0.942	82.2	الثاني عشر
z4	1	4	21	53	61	0.7	2.9	15.0	37.9	43.6	4.211	0.852	84.22	العاشر
z5	0	3	6	66	65	0	2.1	4.3	47.1	46.4	4.31	0.857	86.2	السادس
z6	1	4	9	67	59	0.7	2.9	6.4	47.9	42.1	4.28	0.769	85.6	السابع
z7	2	3	12	65	58	1.4	2.1	8.6	46.4	41.4	4.241	0.812	84.82	الثامن
z8	0	10	72	57	0	0.7	7.1	51.4	40.7	1	4.33	0.638	86.6	الثالث
z9	1	4	22	51	62	0.7	2.9	15.7	36.4	44.3	4.21	0.861	84.2	الحادي عشر
z10	0	1	3	70	66	0	0.7	2.1	50.0	47.1	4.44	0.578	88.8	الأول
z11	2	3	13	63	59	1.4	2.1	9.3	45.0	42.1	4.24	0.821	84.8	التاسع
z12	1	1	9	64	65	0.7	0.7	6.4	45.7	46.4	4.36	0.702	87.2	الثاني

ويلاحظ عن طريق الجدول الآتي:

1. حصلت الفقرة (z10) (يمكنني تقييم أدلة الإثبات بكل موضوعية ومحاولة معالجة الانحرافات في الوقت المناسب) على المرتبة الأولى من بين فقرات المحور الثاني، إذ حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (88.8) وبمتوسط حسابي (4.44) وانحراف

معياري (0.578)، وهذا يعني أن الفقرة (z10) قد حققت أعلى مستوى من الاتفاق من بين فقرات المحور الثاني حسب الأفراد المستطلعة آرائهم.

2. جاءت الفقرة (z12) (يمكنني تقديم الحلول المناسبة عند وجود مخالفات مالية واقتراح المعالجات أولاً بأول) في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية من بين فقرات المحور الثاني للدراسة، إذ بلغت أهميتها (87.2) بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.702).

3. حصلت الفقرة (z8) (خبرتي الطويلة في مجال التدقيق الداخلي تمكنني من تجنب الكثير من المخاطر) على المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية، إذ بلغت أهميتها النسبية (86.6) بمتوسط حسابي (4.33) وبلغ انحرافها المعياري (0.638) بحسب آراء أفراد العينة.

4. جاءت الفقرة (z3) (أحرص سنوياً على الدخول في دورات تدريبية كافية في مجال العلوم الإدارية والإحصاء) في المرتبة الثانية عشر والأخيرة، إذ حصلت على أقل نسبة من الاتفاق بحسب آراء الأفراد المستطلعين، إذ بلغت أهميتها (82.2) وهي أقل نسبة من بين فقرات المحور الثاني، ومتوسطها الحسابي (4.11) وانحرافها المعياري (0.942).

المحور الثالث: الاحتيال والغش في البيانات المالية

يبين الجدول (3-14) أدناه الإحصاءات الوصفية لكل فقرة من فقرات المحور الثالث (الاحتيال والغش في البيانات المالية).

جدول (3-14)

الإحصاءات الوصفية لمحور الاحتيال والغش في البيانات المالية

الأولية بحسب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية					التكرارات					الأسئلة
				أتفق	أتفق بشدة	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	أتفق	أتفق بشدة	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	
الثامن	87.24	0.679	4.36	43.6	51.4	2.9	1.4	0.7	61	72	4	2	1	y1
الرابع	88	0.776	4.40	50.7	44.3	0.7	2.9	1.4	71	62	1	4	2	y2
الخامس	87.6	0.694	4.38	45.7	50.0	1.4	2.1	0.7	64	70	2	3	1	y3
العاشر	86.8	0.695	4.34	41.4	54.3	2.1	0.7	1.4	58	76	3	1	2	y4
الثالث	88.2	0.657	4.41	47.1	50.0	0.7	1.4	0.7	66	70	1	2	1	y5
السادس	87.44	0.723	4.372	46.4	48.6	1.4	2.9	0.7	65	68	2	4	1	y6
التاسع	87.2	0.626	4.36	41.4	55.7	1.4	0.7	0.7	58	78	2	1	1	y7
الثاني	88.6	0.711	4.43	50.0	47.1	0	1.4	1.4	70	66	0	2	2	y8
السابع	87.4	0.713	4.37	45.7	49.3	2.9	0.7	1.4	64	69	4	1	2	y9
الأول	89.4	0.593	4.47	50.0	48.6	0.7	0.7	0	70	68	1	1	0	y10
الحادي عشر	86	0.746	4.30	40.7	53.6	2.1	2.1	1.4	57	75	3	3	2	y11

ويلاحظ عن طريق الجدول الآتي:

1. حققت الفقرة (y10) لدى الإدارة العليا التي أعمل بها خطأً استراتيجية لمعالجة الثغرات في نظام الرقابة الداخلية لكشف الاحتيال) أعلى مستوى من الاتفاق من أفراد العينة، إذ كانت أهميتها النسبية (89.4) وهي أعلى نسبة للأهمية النسبية من بين فقرات المحور الثالث وبمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.593).
2. حصلت الفقرة (y8) (لدى القدرة على اكتشاف التلاعب في المخازن وإبلاغ ذلك إلى المسؤولين بالوقت المناسب) على المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية بحسب آراء

العينة المستطلعة، إذ بلغت أهميتها (88.6) بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.711).

3. جاءت الفقرة (y5) (عند إشراكي في لجان المناقصات لديّ القدرة للحد من الاحتيال على التعليمات) في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية، إذ كانت أهميتها النسبية (88.2) بمتوسط حسابي (4.41) وبلغ إنحرافها المعياري (0.657) بحسب آراء أفراد عينة الدراسة.

4. حققت الفقرة (y11) (تم الكشف عن حالات احتيالية من قبل فريق التدقيق الذي اعمل معه وإحالة المحتالين إلى اللجان التحقيقية) أقل نسبة من الإتفاق لأفراد عينة الدراسة، إذ كانت أهميتها النسبية (86) وهي اقل نسبة من بين فقرات المحور الثالث، وبمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.746).

المبحث الثالث

اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة وفرضياتها

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة

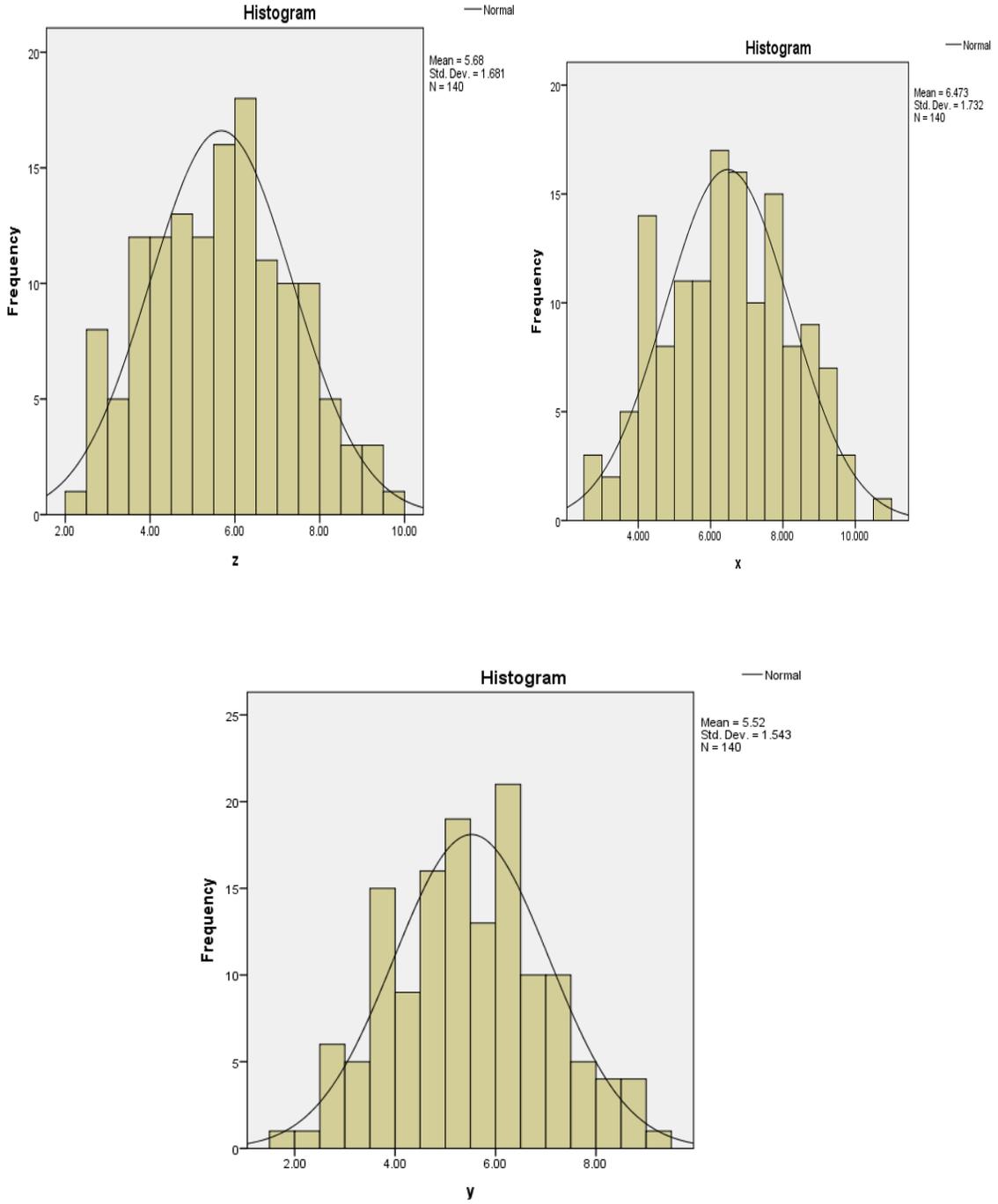
لاختبار فرضيات الدراسة وتحقيق هدفها يجب اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لأن أغلب الاختبارات الإحصائية تشترط التوزيع الطبيعي للبيانات، وعند اختباره لكل محور من محاور الدراسة باستعمال اختبار (Kolmogorov-Smirnov) واختبار (Shapiro-Wilk) وجد أنها لا تتبع التوزيع الطبيعي، وباستعمال أسلوب الأرقام العشوائية تمت معالجتها وتوليد بيانات جديدة تتبع التوزيع الطبيعي لاستعمالها في الحصول على نتائج التحليل الاحصائي، وعند اختبار البيانات المتولدة وجد أنها تتبع التوزيع الطبيعي والجدول (15-3) الآتي يبين النتائج.

جدول (15-3)

اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة

الدلالة الإحصائية	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov			محاور الدراسة
	Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
غير معنوي	0.366	140	0.989	0.200	140	0.046	المحور الأول/ الشخصية القيادية للمدقق الداخلي
غير معنوي	0.366	140	0.989	0.200	140	0.046	المحور الثاني/ الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي
غير معنوي	0.588	140	0.991	0.200	140	0.049	المحور الثالث / الاحتيال والغش في البيانات المالية

يتضح من الجدول (15-3) أن بيانات محاور الدراسة الثلاثة أصبحت تتبع التوزيع الطبيعي بعد معالجتها، إذ تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لاختبار (Kolmogorov-Smirnov) وكذلك اختبار (Shapiro-Wilk) ولجميع المحاور أكبر من مستوى المعنوية المحدد ($\alpha=0.05$)، والشكل (3-6) في أدناه يبين منحنيات التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة.



شكل (6-3)
منحنيات التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

• اختبار علاقات الارتباط

يستعمل تحليل الارتباط الخطي البسيط (Pearson Correlations) لاختبار قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين، وقد تم استعماله لاختبار قوة العلاقة بين محاور الدراسة الثلاثة ومدى ارتباطهم، وفيما يأتي نتائج الاختبار:

الفرضية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الشخصية القيادية للمدقق الداخلي والاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى معنوية 5%

H_1 : توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الشخصية القيادية للمدقق الداخلي والاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى معنوية 5%

جدول (3-16)

معامل ارتباط بيرسون بين المحور الأول والمحور الثالث للدراسة

محوار الدراسة	معامل ارتباط Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
المحور الأول والثالث	- 0.955	0.000

تشير البيانات في الجدول (3-16) الى وجود علاقة ارتباط سالبة عكسية بين المحور الأول و المحور الثالث للدراسة ، إذ بلغ معامل ارتباط (Pearson) بينهما (-0.955) وبلغت القيمة الاحتمالية المصاحبة له (Sig.=0.000) وهي اقل من المستوى المعنوي المحدد للاختبار ($\alpha=0.05$) ، وهذا يعني زيادة المحور الأول (الشخصية القيادية للمدقق الداخلي) يقابلها تناقص للمحور الثالث (الاحتيال والغش في البيانات المالية) ، وهذا يعني رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية البديلة (H_1) أي (توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الشخصية القيادية للمدقق الداخلي والاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى معنوية 5%).

الفرضية الثانية:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي والاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى معنوية 5%

H_1 : توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي والاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى معنوية 5%

جدول (3-17)

معامل ارتباط بيرسون بين المحور الثاني والمحور الثالث للدراسة

القيمة الاحتمالية Sig	معامل ارتباط Pearson	محاور الدراسة
0.000	- 0.960	المحور الثاني والثالث

يتبين من الجدول (3-17) وجود علاقة ارتباط سالبة عكسية بين المحور الثاني و المحور الثالث للدراسة، إذ كانت قيمة معامل ارتباط (Pearson) بينهما (-0.960) وبلغت القيمة الاحتمالية المصاحبة له (Sig.=0.000) وهي أقل من المستوى المعنوية المحدد للاختبار ($\alpha=0.05$) ، أي أن زيادة المحور الثاني (الكفاءة العلمية والمهنية للمدقق الداخلي) يقابلها تناقص للمحور الثالث (الاحتيال والغش في البيانات المالية) ، وهذا يشير إلى رفض فرضية العدم (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) أي (توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي والاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى معنوية 5%).

• اختبار فرضيات التأثير

لاختبار فرضيات الدراسة ودراسة العلاقة بين الشخصية القيادية للمدقق الداخلي المتمثلة بالمحور الأول ومحاوره الفرعية الثلاثة وتأثيرها على الاحتيال والغش في البيانات المالية المتمثل في المحور الثالث من الدراسة، ودراسة العلاقة بين الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي المتمثل بالمحور الثاني وتأثيرها على المحور الثالث، تم الاعتماد على أنموذج الانحدار الخطي البسيط (linear regression) وهو من اهم الأساليب الإحصائية المستخدمة لدراسة علاقات التأثير ، وتم استخدامه لدراسة العلاقة بين المتغير التابع المتمثل بالمحور الثالث (الاحتيال والغش في البيانات المالية) و المتغيرات المستقلة (المتمثلة بالمحور الأول والمحور الثاني من الدراسة) ، إذ تم بناء أنموذج إحصائي لتفسير أو تقدير أو تحكم بقيمة المتغير التابع بدلالة المتغيرات المستقلة.

الفرضية الرئيسية الأولى:

H_0 : لا يوجد تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

والتي ينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا يوجد تأثير للتحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للتحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد تأثير للتمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للتمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا يوجد تأثير للباقة والقدرة على التعامل مع العاملين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للباقة والقدرة على التعامل مع العاملين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

وفيما يأتي نتائج اختبار الفرضيات المذكورة

الفرضية الرئيسية الأولى:

H_0 : لا يوجد تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

والجدول (18-3) في الأدنى يبين نتائج الاختبار:

جدول (18-3)

الانحدار الخطي البسيط بين المحور الأول والمحور الثالث

معامل الانحدار						
القيمة الاحتمالية Sig.	احصاءة t المحسوبة	β		اختبار F		معامل التحديد R^2
				القيمة الاحتمالية Sig	احصاءة اختبار F المحسوبة	
0.000	5.361	0.549	β_0	0.000	1439.146	0.913
0.000	37.936	-0.894	β_1			

بالاعتماد على نتائج الجدول (18-3) أعلاه يمكن كتابة معادلة الانحدار التقديرية بالشكل الآتي:

$$\hat{y} = 0.549 - 0.894 x \quad \dots \dots \dots (3 - 1)$$

- إذ إن

- \hat{y} تمثل المتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية)

- x تمثل المتغير المستقل (الشخصية القيادية للمدقق الداخلي)

يتبين من النتائج في الجدول (18-3) ما يأتي:

• التفسير الإحصائي:

- 1- القيمة المحسوبة لاختبار (F) لأنموذج الانحدار الخطي البسيط (linear regression) قد بلغت (1439.146) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (5%)، إذ ساوت القيمة الاحتمالية Sig لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية، وهذا يعني وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع مما يؤكد كفاءة ومعنوية الأنموذج كله.
- 2- فسر أنموذج الانحدار الخطي البسيط (91.3%) من التغيرات التي تطرأ على الاحتيال والغش في البيانات المالية (y)، إذ كانت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.913)، والنسبة المتبقية (8.7%) يمكن اعتبارها تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في التحليل.
- 3- تشير المعادلة التقديرية (1-3) الى وجود علاقة عكسية بين المتغير المستقل المتمثل بالمحور الأول (الشخصية القيادية للمدقق الداخلي) والمتغير التابع الذي يمثل المحور الثالث (الاحتيال والغش في البيانات المالية).

• التفسير المحاسبي للأنموذج:

1. إن تغيراً مقداره وحدة واحدة من (الشخصية القيادية للمدقق الداخلي (x)) يؤثر في (الاحتيال والغش في البيانات المالية (Y)) بمقدار (-0.894)، وبناء على ذلك فإن للشخصية القيادية للمدقق الداخلي تأثير معنوي على الاحتيال والغش في البيانات المالية، أي إن كلما زاد المحور الأول (الشخصية القيادية للمدقق الداخلي) بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك الى تناقص المحور الثالث (الاحتيال والغش في البيانات المالية) بمقدار (0.894).
2. تدل النتائج أعلاه على قبول فرضية الوجود (يوجد تأثير للشخصية القيادية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى دلالة (0.05)).
3. وبهذا ممكن القول إن الهدف الأول من أهداف البحث قد تحقق والذي ينص على (معرفة درجة توافر سمات الشخصية القيادية للمدقق الداخلي في المنظمات وعلاقتها في الكشف عن الاحتيال والغش في البيانات المالية).

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا يوجد تأثير للتحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للتحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

والجدول (19-3) يبين نتائج الاختبار:

جدول (19-3)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

معامل الانحدار						
القيمة الاحتمالية Sig.	احصاءة t المحسوبة	β		اختبار F		معامل التحديد R^2
				القيمة الاحتمالية Sig	احصاءة اختبار F المحسوبة	
0.602	-0.523	-0.077	β_0	0.000	934.448	0.871
0.000	30.569	-1.015	β_1			

ويمكن كتابة معادلة الانحدار التقديرية بالشكل الآتي:

$$\hat{y} = -0.077 - 1.015 x_1 \quad \dots \dots (3 - 2)$$

- إذ إن

- \hat{y} تمثل المتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية)

- x_1 تمثل المتغير المستقل (التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي)

ومن نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (19-3) يتبين:

• التفسير الإحصائي:

- 1- بلغت القيمة المحسوبة لاختبار (F) لأنموذج الإنحدار الخطي البسيط (934.448) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (5%)، إذ كانت قيمتها الاحتمالية Sig (0.000)، وهذا يعني وجود تأثير للمتغير المستقل المتمثل ب (التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي) على المتغير التابع مما يؤكد كفاءة ومعنوية الأنموذج كله.
- 2- فسر أنموذج الإنحدار الخطي البسيط (87.1%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (y)، إذ بلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.781)، والنسبة المتبقية (12.9%) قد تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في التحليل.
- 3- يتضح من المعادلة التقديرية (2-3) وجود علاقة عكسية بين المتغير المستقل المتمثل (التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي) والمتغير التابع الذي يمثل المحور الثالث (الاحتيايل والغش في البيانات المالية).

• التفسير المحاسبي للأنموذج:

1. إن تغيراً مقداره وحدة واحدة من (التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي (x_1)) يؤثر في (الاحتيايل والغش في البيانات المالية (Y)) بمقدار (1.015)، وهذا يعني أن التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي تأثير معنوي على الاحتيايل والغش في البيانات المالية، أي إن كلما زاد (التحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي) بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك الى تناقص المحور الثالث (الاحتيايل والغش في البيانات المالية) بمقدار (1.015).
2. ومن النتائج تم قبول فرضية الوجود (يوجد تأثير للتحكم وضبط النفس والنضج للمدقق الداخلي على الاحتيايل والغش في البيانات المالية عند مستوى دلالة (0.05)).

الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد تأثير للتمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للتمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

وفي الجدول (20-3) نتائج الاختبار:

جدول (20-3)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

معامل الانحدار						
القيمة الاحتمالية Sig.	احصاءة t المحسوبة	β		اختبار F		معامل التحديد R^2
				القيمة الاحتمالية Sig	احصاءة اختبار F المحسوبة	
0.000	7.305	0.933	β_0	0.000	751.066	0.845
0.000	27.406	-0.811	β_1			

ومعادلة الانحدار التقديرية تكتب على وفق الصيغة الآتية:

$$\hat{y} = 0.933 - 0.811 x_2 \quad \dots \dots (3 - 3)$$

- إذ إن

- \hat{y} تمثل المتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية)

- x_2 تمثل المتغير المستقل (التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين)

ويتضح من الجدول (20-3) الآتي:

• التفسير الإحصائي:

- 1- كانت القيمة المحسوبة لاختبار (F) لأنموذج الانحدار الخطي البسيط تساوي (751.066) وقيمتها الاحتمالية Sig (0.000) عند مستوى المعنوية المحدد، وهذا يعني أنها ذات دلالة إحصائية وتدل على وجود تأثير للمتغير المستقل المتمثل ب (التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين) على المتغير التابع مما يؤكد كفاءة ومعنوية الأنموذج كله.
- 2- بلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.845)، وهذا يعني أن أنموذج الانحدار الخطي البسيط فسّر (84.5%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (y)، وما تبقى (15.5%) قد تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة.
- 3- من المعادلة التقديرية (3-3) يتبين وجود علاقة عكسية بين المتغير المستقل المتمثل (التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين) والمتغير التابع (الاحتيايل والغش في البيانات المالية).

• التفسير المحاسبي للأنموذج:

1. أن تغير مقداره وحدة واحدة من (التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين (x_2)) يؤثر في (الاحتيايل والغش في البيانات المالية (Y)) بمقدار (0.811)، أي إن التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين له تأثير معنوي على الاحتيايل والغش في البيانات المالية، وكلما زاد (التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين) بمقدار وحدة واحدة تناقص (الاحتيايل والغش في البيانات المالية) بمقدار (0.811).
2. تم قبول فرضية الوجود (يوجد تأثير للتمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين على الاحتيايل والغش في البيانات المالية عند مستوى دلالة (0.05)).

الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا يوجد تأثير للباقة والقدرة على التعامل مع العاملين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للباقة والقدرة على التعامل مع العاملين على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

والنتائج مبينة في الجدول (21-3) في الأدنى:

جدول (21-3)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

معامل الانحدار						
القيمة الاحتمالية Sig.	احصاءة t المحسوبة	β		اختبار F		معامل التحديد R^2
				القيمة الاحتمالية Sig	احصاءة اختبار F المحسوبة	
0.000	6.254	0.585	β_0	0.000	1691.370	0.925
0.000	41.126	-0.887	β_1			

ومعادلة الانحدار التقديرية تكتب بالشكل الاتي:

$$\hat{y} = 0.585 - 0.887 x_3 \quad \dots \dots (3 - 4)$$

- إذ أن

- \hat{y} تمثل المتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية)

- x_3 تمثل المتغير المستقل (اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين)

ومن الجدول (21-3) يتبين:

• التفسير الإحصائي:

1-بلغت قيمة اختبار (F) المحسوبة (1691.370) وبلغت قيمتها الاحتمالية Sig (0.000) عند مستوى المعنوية المحدد، أي أنها ذات دلالة معنوية وتدل على وجود تأثير للمتغير المستقل المتمثل ب (اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين) على المتغير التابع، وهذا يدل على كفاءة ومعنوية الأنموذج كله.

2-بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.925)، أي إن أنموذج الانحدار فسر (92.5%) من التغيرات التي تحصل على المتغير التابع (y)، وما تبقى (7.5%) قد تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة.

3-تشير المعادلة التقديرية (3-4) الى وجود علاقة عكسية بين المتغير المستقل المتمثل (اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين) والمتغير التابع (الاحتيايل والغش في البيانات المالية).

• التفسير المحاسبي للأنموذج:

1. تبين من نتائج الاختبار أن تغيراً مقداره وحدة واحدة من (القدرة على التعامل مع العاملين (x_3)) يؤثر في (الاحتيايل والغش في البيانات المالية (Y)) بمقدار (0.887)، أي اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين لها تأثير معنوي على الاحتيايل والغش في البيانات المالية، وكلما زادت (اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين) بمقدار وحدة واحدة تناقص (الاحتيايل والغش في البيانات المالية) بمقدار (0.887).

2. تم قبول فرضية الوجود (يوجد تأثير للباقة والقدرة على التعامل مع العاملين على الاحتيايل والغش في البيانات المالية عند مستوى دلالة (0.05)).

الفرضية الرئيسية الثانية:

H_0 : لا يوجد تأثير للكفاءة المهنية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

H_1 : يوجد تأثير للكفاءة المهنية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية.

والجدول (22-3) في الأدنى يبين نتائج الاختبار:

جدول (22-3)

الإنحدار الخطي البسيط بين المحور الثاني والمحور الثالث

معامل الانحدار						
القيمة الاحتمالية Sig.	احصاءة t المحسوبة	β	اختبار F		معامل التحديد R^2	
			القيمة الاحتمالية Sig	احصاءة اختبار F المحسوبة		
0.000	6.496	0.615	0.000	1630.212	0.922	
		β_0				
0.000	40.376	-0.807				
		β_1				

بالاعتماد على نتائج الجدول (22-3) يمكن كتابة معادلة الإنحدار التقديرية على وفق الصيغة الآتية:

$$\hat{y} = 0.615 - 0.807 Z \quad \dots \dots (3 - 5)$$

- إذ إن
- \hat{y} تمثل المتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية)
- Z تمثل المتغير المستقل (الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي)

من النتائج في الجدول (22-3) يتبين:

• التفسير الإحصائي:

1- القيمة المحسوبة لاختبار (F) لأنموذج الإنحدار الخطي البسيط (linear regression) قد بلغت (1630.212) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (5%)، إذ ساوت القيمة الاحتمالية Sig لها (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحدد، وهذا يعني وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع أي إن الأنموذج كفوء ومعنوي.

2- فسر أنموذج الإنحدار الخطي البسيط ما قيمته (92.2%) من التغيرات التي تحصل على الاحتيال والغش في البيانات المالية (y)، إذ بلغ معامل التفسير (R^2) (0.922)، والنسبة المتبقية (7.8%) قد تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة الحالية.

3- يتضح من المعادلة التقديرية (3-5) وجود علاقة عكسية بين المتغير المستقل المتمثل بالمحور الثاني (الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي) والمتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية).

• التفسير المحاسبي للأنموذج:

1. إن تغيراً مقداره وحدة واحدة من (الكفاءة العلمية والمهنية للمدقق الداخلي (z)) يؤثر في (الاحتيال والغش في البيانات المالية (Y)) بمقدار (0.807)، وبناء على ذلك فإن للكفاءة المهنية للمدقق الداخلي تأثيراً معنوي على الاحتيال والغش في البيانات المالية، أي أن كلما زاد المحور الثاني (الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تناقص المحور الثالث (الاحتيال والغش في البيانات المالية) بمقدار (0.807).

2. من النتائج أعلاه يتبين قبول فرضية الوجود (يوجد تأثير للكفاءة المهنية للمدقق الداخلي على الاحتيال والغش في البيانات المالية عند مستوى دلالة (0.05)).

3. وبهذا ممكن القول إن الهدف الثاني من أهداف البحث قد تحقق والذي ينص على (معرفة درجة توافر درجة الكفاءة المهنية التي يتمتع بها المدقق الداخلي وعلاقتها في الكشف عن الاحتيال والغش في البيانات المالية).

وبعد إن استعرضنا سمات الشخصية القيادية ودرجة الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي وأثبتنا تأثير هذين المتغيرين في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية، ويمكن القول انه قد تم تحقيق الهدف الثالث من أهداف البحث والذي ينص على (تمكين الإدارات العليا من اختيار المدققين الداخليين ممن يمتلكون سمات الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للحد والكشف من الاحتيال والغش في البيانات المالية والكشف عنه).

الفصل الرابع: الاستنتاجات
والنتائج
والوصايا

المبحث الأول: الاستنتاجات

المبحث الثاني: التوصيات

المبحث الأول: الاستنتاجات

يتناول هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث في بحثه: إذ قُيِّمَ هذا المبحث على محورين، تطرق المبحث الأول إلى الاستنتاجات الخاصة بالجانب النظري للبحث، بينما تطرق المبحث الثاني إلى الاستنتاجات الخاصة بالجانب العملي وعلى النحو الآتي:

أولاً: استنتاجات الجانب النظري

- 1- يؤثر الاحتيال والغش في البيانات المالية على المنظمات بشكلٍ عام من حيث أثره الواضح على انخفاض الكفاءة الإنتاجية لهذه المنظمات أو الأفراد على حدٍ سواء.
- 2- تأثر الشخصية القيادية للمدقق الداخلي بصورة إيجابية على أداء أعماله على النحو الأفضل.
- 3- تأثر المهارات القيادية الفطرية أو المكتسبة للمدقق الداخلي في المحافظة على موجودات المنظمات والكشف عن أي احتيال أو غش تتعرض له المنظمة.
- 4- كلما تمتع المدقق الداخلي بمجموعة أكبر من سمات الشخصية القيادية كلما أصبحت لديه القدرة على القيام بواجباته على أفضل وجه.
- 5- إن الكفاءة المهنية هي ناتج تفاعل متطلبات المنظمة مع مكتسبات الفرد وإمكانياته.
- 6- كلما تمتع المدقق الداخلي بشخصية قيادية على مستوى عالٍ كلما أدى ذلك إلى القيام بواجباته على أفضل وجه ومنها على وجه الخصوص الكشف عن الاحتيال والغش في البيانات المالية.
- 7- يتمتع المدقق الداخلي ذو الكفاءة المهنية العالية بالقدرة على اكتشاف الاحتيال والغش في البيانات المالية على نحو أكبر وأسرع.
- 8- إن إحدى واجبات المدقق الداخلي المهمة هي الكشف عن حالات الاحتيال والغش في البيانات المالية للمنظمات ووضع الحلول اللازمة للحد منها.
- 9- ينبغي على المدقق الداخلي أن يتمتع بالقدرة على تطوير أساليبه ومهاراته لمواكبة التطور الحاصل في أساليب الاحتيال والغش.

ثانياً: استنتاجات الجانب العملي

- 1- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة عكسية بين المتغير المستقل (الشخصية القيادية) والمتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية) أي كلما ارتفع المتغير المستقل بمقدار وحدة أدى ذلك الى تناقص المتغير التابع بمقدار (0.894)، وعند مستوى دلالة (0.05).
- 2- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة عكسية بين احدى سمات الشخصية القيادية (التحكم وضبط النفس والنضج) والمتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية) أي كلما ارتفعت بمقدار وحدة أدى ذلك الى تناقص المتغير التابع بمقدار (1.015)، وعند مستوى دلالة (0.05).
- 3- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة عكسية بين احدى سمات الشخصية القيادية (التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين) والمتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية) أي كلما ارتفعت بمقدار وحدة أدى ذلك الى تناقص المتغير التابع بمقدار (0.811)، وعند مستوى دلالة (0.05).
- 4- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة عكسية بين احدى سمات الشخصية القيادية (القدرة على التعامل مع العاملين) والمتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية) أي كلما ارتفعت بمقدار وحدة أدى ذلك الى تناقص المتغير التابع بمقدار (0.887)، وعند مستوى دلالة (0.05).
- 5- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة عكسية بين المتغير المستقل (الكفاءة المهنية) والمتغير التابع (الاحتيال والغش في البيانات المالية) أي كلما ارتفع المتغير المستقل بمقدار وحدة أدى ذلك الى تناقص المتغير التابع بمقدار (0.807)، وعند مستوى دلالة (0.05).
- 6- قلة برامج تدريب وورش العمل التي تركز على تعريف المدققين الداخليين بدورهم في الكشف عن حالات الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منه بما يؤدي الى تطوير معارفهم بهذا الصدد.

المبحث الثاني: التوصيات

بناءً على الاستنتاجات التي عُرضت في المبحث الأول من هذا الفصل، يقدم الباحث بعض التوصيات التي يرى أنها جديرة بالاهتمام وعلى النحو الآتي:

- 1- تطوير سمات الشخصية القيادية للمدققين الداخليين في المنظمات العامة والخاصة من أجل كشف الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منه.
- 2- تنمية المهارات القيادية للمدققين الداخليين عن طريق إشراكهم في دورات من شأنها أن تنمي هذه المهارات الأمر الذي يسهم وبشكل مباشر في كشف الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منه.
- 3- ينبغي أن يتمتع المدقق الداخلي بكفاءة مهنية عالية تمكنه من القيام بواجباته على أفضل وجه، فضلاً عن إمكانية اكتشاف الغش والاحتيال في البيانات المالية والعمل على الحد منه.
- 4- ينبغي على المنظمات العامة والخاصة أن تعمل على تنمية الشخصية القيادية وتطوير الكفاءة المهنية للمدققين الداخليين لما لهما من تأثير إيجابي كبير في القيام بواجباتهم على أكمل وجه على نحو عام وكشف الاحتيال والغش في البيانات المالية والحد منه على وجه الخصوص.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُرِيهِمْ آيَاتِهِ
وَالَّذِي يُخْرِجُ النَّوْمَ
وَالَّذِي يُخْرِجُ النَّوْمَ

المصادر العربية:

القرآن الكريم

- 1- إبراهيم، سليمان كئنة، (2003)، "الخبرة وأثرها في التعليم"، مجلة الجامعي، العدد الرابع، الهيئة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، طرابلس.
- 2- إبراهيم، فاطمة أحمد موسى، (2016)، "العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 3- إبراهيم، قاسم خليل والمحيسني، عماد المحيسن، (2017)، "السمات الشخصية القيادية وعلاقتها بمستوى أداء حكام كرة القدم في الجمهورية العربية السورية"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الصحية، (المجلد: 39، العدد: 2، 2017)، جامعة تشرين، اللاذقية، سوريا.
- 4- إبراهيم، محمد عبد الله، حسن فائز حسين، (2018)، "دور معايير التدقيق الداخلي للIIA في تحسين الدليل الإستراتيجي المحلي وانعكاسه على كفاءة أداء وحدات التدقيق الداخلي"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (المجلد: 24، العدد: 108، 2018)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 5- أبو احويج، العسيلي والصفدي، محمد، (2001)، "سمات الشخصية لدى المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 6- أبو ربيع، ليلى عبد املاك، (2016)، "سمات الشخصية القيادية البارزة لدى النخبة السياسية الفلسطينية"، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين.
- 7- أسماء، حموش، (2019)، "علاقة نمطي القيادة التحويلية والتبادلية ونمطي الشخصية أ،ب،بالاحترق النفسي لدى اساتذه الطور الثانوي"، اطروحة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر.
- 8- البرغوثي، شادي والعقده، صالح والجوهر، كريمة علي، (2013)، "دور جهاز التدقيق الداخلي في الكشف عن الفساد من خلال المساءلة"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، (المجلد: 8، العدد: 23، الفصل الثاني 2013)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد.
- 9- التميمي، ناظم شعلان، (2014)، "التدقيق والرقابة"، ط1.

المصادر

- 10- الجبوري، نبيل عبد الحر تومان، (2013)، "أثر استقلالية أجهزة التدقيق الداخلي على تحقيق أهدافه الحديثة"، ديوان رئاسة جمهورية العراق، الدائرة المالية، قسم التدقيق الداخلي.
- 11- الجبوري، نصيف جاسم والخالدي، صلاح هادي محمد، (2018)، "استعمال قانون بنفورد في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (المجلد: 18، العدد: 68، 2018)، جامعة بغداد.
- 12- الجبوري، نصيف جاسم والخالدي، صلاح هادي محمد، (2019)، "دور المحاسبة القضائية في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (المجلد: 19، العدد: 70، 2019)، جامعة بغداد.
- 13- الججاوي، طلال محمد علي والعواد، أسعد محمد علي وهاب والزيبيدي، رغد منير فرحان، (2017)، "مدى التزام المدققين الداخليين في القطاع العام العراقي بمعايير التدقيق الداخلي للحد من الغش والاحتيال (بحث تطبيقي في عينة من مؤسسات القطاع العام العراقي)"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، (المجلد: 13، العدد: 53، 2017)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
- 14- الججاوي، طلال محمد علي والعواد، أسعد محمد علي وهاب والزيبيدي، رغد منير فرحان، (2017)، "مدى تطبيق وحدات القطاع العام العراقية لمعايير التدقيق الداخلي الدولية من وجهة نظر مدققي ديوان الرقابة المالية للحد من الغش والاحتيال (دراسة تطبيقية في مديرية الرقابة المالية في كربلاء)" مجلة الإدارة والاقتصاد (المجلد: 6، العدد: 21، 2017)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
- 15- الججاوي، طلال محمد علي والزرقي، محمد حسين عبد الرضا، (2018)، "إطار مقترح لحوكمة لمؤسسات البلدية للحد من عمليات الاحتيال بحث تطبيقي في المؤسسات البلدية لمحافظة بابل"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، (المجلد: 13، العدد: 42، الفصل الأول، 2018)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد.
- 16- الججاوي، طلال محمد والعايدي، إبراهيم نعيم، (2019)، "فحص الاحتيال وتحديد مستواه في الشركات المساهمة العراقية"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، (المجلد 13، العدد 51).
- 17- الجوهر، كريمة علي كاظم، (2010)، "أثر معايير الخصائص للمدقق الداخلي في تحقيق المساءلة دراسة ميدانية في البنك العربي"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، (المجلد: 5، العدد: 13، 2010)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد.

- 18- الحلو، عبد العزيز محمد، (2010)، " أثر تفويض الصلاحيات على تنمية المهارات الإدارية للعاملين، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة "، رسالة ماجستير، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين. (<https://library.iugaza.edu.ps/thesis/91378.pdf>)
- 19- الدرديسي، حمادة شحده سليمان، (2016)، " الأنماط القيادية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية "، رسالة ماجستير، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة.
- 20- الساعدي، حكيم حمود فليح، (2015)، "الاحتيايل في ظل القيمة العادلة –دراسة استطلاعية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (المجلد: 21، العدد: 86، 2015)، جامعة بغداد.
- 21- السعدي، سحر عبد الله، (2020)، "التفكير الابداعي وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مدراء المدارس في لواء قسبة اربد"، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (المجلد: 28، العدد: 4، 2020)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 22- السكارنة، بلال خلف، (2010)، " القيادة الادارية الفعالة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 23- الشرعة، ناصر إبراهيم والعوامرة، عبد السلام فهد والشريجة، محمد مطير، (2021)، " الشخصية القيادية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي وعلاقتها بأساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية (المجلد: 12، العدد: (4) 2019، 2021)، جامعة القصيم، السعودية.
- 24- الشمري، محمد عباس، (2015)، "نموذج مقترح للتنبؤ بالتعثر المالي –دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية المختلطة المدرجة في سوق العراق للاوراق المالية"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- 25- الشمري، مفلح دهيمان خالد، (2018)، " الكفاءة الشخصية وعلاقتها بالسلوك القيادي لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت "، مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، المؤتمر الدولي الثاني.
- 26- الضمور، حسين، (2014)، "مبادئ الإدارة الحديثة، النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة"، ط1، منشورات جامعة البتراء.
- 27- الطائي، بشرى فاضل وسلمان، حسين فخري، (2019)، "دور التخصص المهني لشركات التدقيق في الكشف عن الاحتيايل في القوائم المالية"، بحث مستل من رسالة ماجستير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (المجلد: 25، العدد: 114، 2019)، جامعة بغداد.
- 28- العجمي، محمد حسنين، (2008)، "الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان الأردن.

المصادر

- 29- العلى، يسرى، (2011)، "الخصائص القيادية لمديري ومديريات المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مدارس محافظة المفرق"، بحث مستخلص من أطروحة دكتوراه، مجلة بحوث التربية النوعية، (المجلد: 2011، العدد: 19)، جامعة المنصورة، مصر.
- 30- العوّاد، أسعد محمد علي وهاب، (2021) "التدقيق المتقدم في إطار المعايير الدولية" الطبعة الأولى، دار الكتب، جمهورية العراق.
- 31- القريوتي، محمد قاسم، (2009)، "دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال"، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الخامسة، عمان، الاردن.
- 32- الكعبي، جعفر عبد الحسين حلو والعاني، صفا احمد محمد، (2020)، "تأثير العصف الذهني في جودة التدقيق وانعكاساتها على اكتشاف مخاطر الاحتيال"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية (المجلد: 26، العدد: 122، 2020)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 33- الكواز، عدي غانم، (2009)، "نمط الشخصية القيادية المفضل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى منتسبي وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل"، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، (المجلد: 9، العدد: 2، 2009)، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
- 34- المصري، رفيق محمود، (2007)، " النمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعة الأقصى كما يراه العاملون في الجامعة"، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، (المجلد: 15، العدد الأول، 2007)، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 35- المقبول، العجب محمد إبراهيم والدخيري، بشارة فضيل، (2019)، "أثر كفاءة المدقق الداخلي في اكتشاف الاحتيال المالي"، مجلة كلية العلوم الإدارية والمالية، (المجلد: 1، العدد: 2، 2019)، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة السلام الدولية، ليبيا.
- 36- الوردي، علي حسين محسن، (2001)، "شخصية الفرد العراقي" بحث في نفسية الشعب العراقي على ضوء علم الاجتماع الحديث، الطبعة الثانية، جامعة بغداد.
- 37- اليقين، نويشي نور، (2019)، "دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 38- أندرسون، مارك، (2016)، "مدخل إلى فن القيادة"، ترجمة عابدة الباجوري، المركز القومي للترجمة، ط1.
- 39- اورتشي، ياسر مصطفى، (2002)، "المهارات المطلوبة لمصرفي القرن الواحد والعشرين"، إتحاد المصارف العربية، عمان، العدد 254.

المصادر

- 40- بزيو، سليم وحشاني، عقبة وبزيو، عادل، (2018)، "معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي وتوليها مناصب قيادية في مجال الرياضة من وجهة نظر المسيرين – دراسة وصفية"، مجلة التميز لعلوم الرياضة، العدد3، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 41- بسام، حداد أحمد، (2019)، "دور النمط القيادي في تعزيز الفعالية التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية وحدة عين مليلة – أم البواقي"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- 42- بلوداني، خالد بوشارب وعزوز مرابط عياش، (2020)، "التدريب الإلكتروني كأداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- 43- بوفارس، رندة عطية، (2006)، "المهارات الواجب توافرها في المحاسبو مجهوداته لتطويرها- دراسة تطبيقية على المحاسبين العاملين بقطاع النفط"، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية (الماجستير) في المحاسبة، ليبيا.
- 44- جاسم، مؤيد حامد، (2020)، "العوامل الخمس الكبرى وعلاقتها بالسلوك القيادي لدى مديريات المدارس الابتدائية والثانوية"، مجلة كلية التربية، العدد التاسع والثلاثون، الجزء الثاني، جامعة واسط.
- 45- جاينتي، دوي، (2019)، "تنفيذ الأنشطة الكشفية في تكوين الشخصية القيادية لطالبات الفصل الخامس"، بحث مقدم للحصول على درجة الليانس في التربية الإسلامية، جامعة دارالسلام الإسلامية، تنزانيا، شرق افريقيا.
- 46- جبار، ناظم شعلان، (2011)، "مدى استخدام الإجراءات التحليلية في التدقيق ودورها في اكتشاف التظليل في القوائم المالية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، (المجلد: 13، العدد: 2، 2019)، جامعة القادسية.العراق
- 47- جبار، فارس راضي، (2021)، " دور القيادة الإدارية في تحسين الكفاءة المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية"، مجلة الدراسات المستدامة (JOOS)، (المجلد: 3، العدد: 3، 2021)، مؤسسة الدراسات المستدامة، العراق.
- 48- جل بروكس، (2001)، "قدرات التدريب والتطوير"، دليل عملي، ترجمة- عبد الإله إسماعيل كتيبي، معهد الإدارة العامة: مركز البحوث الرياض، السعودية.

المصادر

- 49- جواد، تيسير عبد القادر محمد وأحمد، نضال رؤوف، (2020)، "تقييم التدقيق الداخلي في النشاط التأميني في ضوء المعايير الدولية (IIA)"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (المجلد: 2020، العدد: 61، 2020).
- 50- حسين، حسن فائز وإبراهيم، محمد عبد الله، (2018)، "تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين معايير الـ IIA ودليل عمل وحدات التدقيق الداخلي في العراق"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، (المجلد: 13، العدد: 43، 2018)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد.
- 51- حسين، عماد نصر، (2016)، "بناء مقياس الشخصية القيادية وتأثيره على كفاءة الأداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية بالعراق"، أطروحة دكتوراه، قسم التربية البدنية والرياضة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- 52- حسين، وسام نعمة، (2014)، " دور القواعد الاخلاقية لمهنة المراجعة في دعم اجراءات الكشف عن عملية الاحتيال المالي – دراسة استطلاعية "، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، (المجلد: 10، العدد: 31، 2014)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.
- 53- حمد، منى كامل، (2016)، " دور الاتجاهات المعاصرة للتدقيق الداخلي في الحد من الفساد المالي والإداري"، مجلة المحاسب، (مجلد: 23، العدد: 45، 2016)، نقابة المحاسبين والمدققين، جمهورية العراق.
- 54- حورية، بن حمزة وبالعادي، ابراهيم، (2015)، "الثقافة النقابية والكفاءة المهنية في ظل العولمة"، مجلة علوم الأنسان والمجتمع، (المجلد: 4، العدد: 3، 2015)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 55- درغام، ماهر موسى وزقوت، نسيم ابراهيم، (2017)، "استخدامات إشارات خطر التدقيق في تحسين فعالية التدقيق الخارجي لاكتشاف الاحتيال المالي – دراسة تطبيقية "، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، (المجلد: 25، العدد: 3، 2017)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 56- دليل التدقيق رقم (4)، دليل استرشادي لوحدات التدقيق في الوزارات، ديوان الرقابة المالية، جمهورية العراق.
- 57- دليل مكافحة الاختلاس والاحتيال المالي وإرشادات الرقابة، 2008.
- 58- ديكسون، روب، (2010)، "المهام الادارية، ترجمة قسم الترجمة بدار الفاروق"، دار الفاروق للاستثمار الثقافية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
- 59- رضوان، إيهاب ديب مصطفى، (2012)، "أثر التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في ضوء معايير التدقيق الدولية"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

المصادر

- 60- سلمان، عامر محمد وعواد، طالب حمد، (2020)، " دور التدقيق الداخلي في تفعيل مسؤوليات مجلس الإدارة لتحقيق فعالية الحوكمة المصرفية، بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية التجارية الخاصة"، مجلة كلية التراث الجامعة، (المجلد: 1، العدد: 29، 2020)، العراق.
- 61- شاكرا، انس احسان وثابت، ثابت حسان، (2020)، "دور المحاسبة القضائية في الحد من الاحتيال المالي في الاعمال التجارية"، مجلة التقني، (المجلد: 2، العدد: 2، 2020)، الجامعة التقنية الوسطى، العراق.
- 62- شعبان، محمد طلحة والساوي محمد انور سرحان وشرشر، حسن علي حسن وماهر، هدى محمد عبد المنعم وسوكة، ايمان ضياء الدين محمد، (2018)، "المهارات القيادية للمرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة"، معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الاسكندرية، مصر.
- 63- شويح، محمد، (2015)، "مبادئ ادارة اعمال"، جسر للنشر والتوزيع، ط1، المحمدية، الجزائر.
- 64- صالح، احمد فاروق محمد، (2011)، "التدريب الالكتروني في الخدمة الاجتماعية"، دار النهضة لطباعة والنشر، جمهورية مصر.
- 65- صالح، أحمد السيد والسيد، داليا، (2019)، "مبادئ الرقابة والمراجعة الداخلية وفقا للمعايير الدولية والأمريكية"، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مصر.
- 66- صيام، وليد زكريا، (2004)، "التدريب لطلاب المحاسبة في الجامعات الأردنية طريق الكفاءة المهنية وسوق العمل"، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، العدد96. سلطنة عمان.
- 67- صيتي، عبد اللطيف ولعمور، رميلة، (2019)، "اتجاهات العاملين نحو المهارة القيادية اللازمة لادارة التغيير التنظيمي -داسة حالة جامعة غرداية -الجزائر"، مجلة رؤى اقتصادية، (المجلد: 9، العدد: 2، 2019)، جامعة الشهيد حمى الخضر الوادي، الجزائر.
- 68- طبيشات، رام بسام والدليمي، خليل إبراهيم، (2018)، "المحاسبة القضائية ودورها في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي في الشركات الصناعية المساهمة العامة الاردنية"، مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، النجف الأشرف، العدد 42، العراق.
- 69- طعمة، مروة جمعة، (2020)، "دور الادارة الالكترونية وتفعيل الرقابة الداخلية في الحد من الاحتيال المالي"، دراسة استطلاعية، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، (المجلد: 10، العدد: 4، 2020)، جامعة المثنى، العراق.
- 70- عباس، محمد عبد الجليل، (2013)، "اهمية عمل لجان التدقيق وتكاملها مع مهام ديوان الرقابة المالية الاتحادي في الحد من حالات الاحتيال"، بحث مقدم إلى مجلس المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية

المصادر

- جامعة بغداد وهو جزء من متطلبات نيل شهادة محاسب قانوني وهي أعلى شهادة مهنية في حقل الاختصاص يتمتع حاملها بجميع حقوق وامتيازات شهادة الدكتوراه، العراق.
- 71- عبد الجبار، اسامه عبد المنعم، (2012)، "دور المدقق الداخلي في مواجهة ظاهرة الفساد المالي في الشركات المساهمة العامة الاردنيه من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي"، مجلة الإدارة والاقتصاد، (المجلد: س/35، العدد: 91، 2012)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق.
- 72- عبد العاطي، حكمة عبد القادر، (2016)، "دراسة وعي وممارسات معلمي ومعلمات المرحلة الاعدادية بالاسكندرية في تنمية المهارات القيادية للتلاميذ"، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد المنزلي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، مصر.
- 73- عبد الله، الرشيد، (2010)، "الأنماط القيادية المدرسية في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 74- عرباسي، ديماء مؤيد، (2018)، "القيادة"، بحث مقدمة لانجاز متطلبات شهادة التخرج، كلية الفنون الجميلة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 75- عزوز، مرابط عياش، (2016)، "الكفاءة المهنية"، دار إقرأ للكتب، جمهورية الجزائر.
- 76- عزيز، أياد طارق وأميش، صالح راضي، (2019)، "السمات الشخصية القيادية لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر إدارات المدارس المتوسطة في مديريات بغداد الرصافة"، مجلة التربية الرياضية، (المجلد: 31، العدد: 4، 2019)، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، العراق.
- 77- عفيفي، عبد الرحمن، (2003)، "تاريخ وتعريف بعلم البرمجة اللغوية العصبية"، شبكة المعلومات الدولية (www.arnlp.com).
- 78- علوان، بدر محمد وقطريب، دعاس وسمارة، عبير إحسان، (2015)، "فاعلية التحليل المالي في بيان مدى قدرة النسب المالية في كشف الاحتيال والغش في التقارير المالية للشركات الصناعية"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، (المجلد: 10، العدد: 33، 2015)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، العراق.
- 79- علي، أحمد حسين، (2005)، "نظام خبرة محاسبية مقترح للتنبؤ بالأزمات المالية"، مجلة الإدارة العامة، العدد 78، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- 80- علي، ناسو صالح سعيد وعباس، حسين وليد حسين، (2016)، "الشخصية القيادية" دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المصادر

- 81- عميرش، نجوى، (2005)، "الطلبة الجامعيون بين القيم السائدة و القيم المتنتحية دراسة نظرية ميدانية بجامعة منتوري قسطنطينة"، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، الجزائر.
- 82- فوزية، برسولي وحسن، بوزناق، (2019)، " دراسة العلاقة بين مبادئ الحوكمة المؤسسية ومعايير التدقيق الداخلي في الشركات"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، (المجلد: 2، العدد: 3، 2019)، المركز الجامعي سي الحواس، بركة، الجزائر.
- 83- فياض، ناجي، (2017)، "الإطار المهني الدولي للممارسة مهنة التدقيق"، مجلس حكام جمعية المدققين الداخليين في لبنان.
- 84- قداح، محمد والزهراني، عبد العزيز، (2016)، "المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية"، مجلة المنارة، (المجلد: 22، العدد: 4/ج، 2016)، جامعة أل البيت، الأردن. (مجلة علمية متخصصة محكمة ومسجلة ضمن قاعدة Ulrich للدوريات العلمية).
- 85- قلقول، نعيمة، (2018)، "دور التدقيق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر.
- 86- كاظم، يحيى علي، (2015)، "تقييم مخاطر التدقيق ودورها في تعزيز قدرة مراقب الحسابات في الكشف عن الاحتيال في القوائم المالية"، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 87- كلحوش، إيناس وبريو، سارة، (2018)، "دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة الشركات"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
- 88- محسن، اكتفاء رحيم، إحسان شميران الياسري، (2019) "أثر التدقيق الداخلي في تحسين أداء البنك المركزي العراقي" مجلة دراسات محاسبية ومالية، (المجلد: 14، العدد: 46، 2019)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، العراق.
- 89- محمد، زرقون، (2011)، "دور القيادة في ادارة التغيير لتعزيز الريادة بالمؤسسات الاقتصادية"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد: 11، جامعة غرداية، الجزائر.
- 90- محمد، مرشد سامي، (2016)، "دور إجراءات مراقب الحسابات في الكشف عن عمليات الاحتيال المالي دراسة استطلاعية"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، (المجلد: 12، العدد: 34، 2016)، جامعة تكريت، العراق.

المصادر

- 91- محمود، سلمان العميان، (2013)، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة السادسة، عمان، الأردن.
- 92- موسى، علي محمد وفتوحة، مصطفى ساسي، (2016)، "التخصص القطاعي للمراجع ودورة تخفيض مخاطر المراجعة"، المجلة الجامعة، (المجلد: 1، العدد: 18، 2016)، كلية الاقتصاد، جامعة الزاوية، ليبيا.
- 93- ناصر، صفاء علي واحمد، أمينة شهاب، (2017)، "اكتشاف الاحتيال المالي باستخدام بعض الطرق الاحصائية: دراسة تطبيقية في سوق العراق للاوراق المالية"، مجلة علوم المستنصرية، (المجلد: 28، العدد: 1، 2017)، الجامعة المستنصرية، العراق.
- 94- نعمة، عماد صالح، (2013)، "موقف المدقق الخارجي باتجاه مسؤولية الاهمال في كشف الغش"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، (المجلد: 9، العدد: 29، 2013)، جامعة تكريت، العراق.
- 95- نواف، كنعان، (2009)، "القيادة الإدارية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 96- يعقوب، الموسوس، (2016)، "تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي"، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
- 97- يوسف، عبد الاله احمد، (2016)، "تأثير المهارات القيادية في مراحل إدارة الاجتماعات"، دراسة استطلاعية لآراء مجتمع المدراء ومعاونيهم المدراء ومعاونيهم والاستشاريين في شركة سعد العامة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 48، بغداد، جمهورية العراق.

English Reference's:

- 1- (IIA), The Institute of Internal Auditors, (2017), "INTERNATIONAL STANDARDS FOR THE PROFESSIONAL PRACTICE OF INTERNAL AUDITING (STANDARDS)". www.iaa.org.uk
- 2- (IIA), The Institute of Internal Auditors, (2021), (www.iaa.org.uk)

- 3- Albrecht, Chad & Mary jo Kranacher & Steve Albrecht, (2008), " Asset misappropriation", Research white paper for the institute for fraud prevention, Academics, (U.S.A).
- 4- Aloudat, Abeer Atallah & Maher Diab Abulaila & Waheeb Hassan Yassin Gadour & Khalid Yousif Ibrahim salih & Sukinah Abdullah Suliman & Hazar Tawfeq Suliman, (2020), "THE ROLE OF INTERNATIONAL STANDARDS FOR INTERNAL AUDITING TO REDUCE FINANCIAL AND ADMINISTRATIVE CORRUPTION ON PUBLIC SHAREHOLDING COMPANIES IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA", Academy of Accounting and Financial Studies Journal, (vol: 24, Issue: 2, 2020), Scopus.
- 5- Anggadini& Sri Dewi& Ari Bramasto& Sari Damayanti& Sultan Miftahul, (2021)," EVALUATION OF IMPLEMENTATION OF INTERNAL AUDIT, RISK MANAGEMENT AND GOOD CORPORATE GOVERNANCE", Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi, (vol: 5, no: 2, 2021), Langlangbuana University, Indonesia.
- 6- Appendix to the International paper : Recognition of pre-certification education providers by IFAC member bodies) www.ifac.org/store/category.tmpl?category=Education/ ,December, 2002).
- 7- Bandar, Maytham Abd AL-Hussien & Makki qasim kuaiber & Oday Jasim Almaliki, (2021)" THE IMPACT OF THE INTERNAL AUDIT SYSTEM ON IMPROVING THE QUALITY OF BANKING SERVICES IN COMMERCIAL BANKS", Pal Arch's Journal of Archaeology of Egypt, (vol: 18, no: 1, 2021), Egyptology.
- 8- Cervone, Daniel & Lawrence A. Pervin, (2013), "PERSONALITY THEORY AND RESEARCH" (12th ed.) John Wiley & Sons, New Jersey, Hoboken, (U.S.A).

- 9- Chang, Yu-Tzu & Hanchung Chen & Rainbow K. Cheng & Wuchun Chi, (2018), "The impact of internal audit attributes on the effectiveness of internal control over operations and compliance" *Journal of Contemporary Accounting & Economics*,(vol: 15, Issue: 1, 2019), Elsevier.
- 10- Coenen , Tracy , (2008), "Essentials of corporate fraud" , John wiley & Sons , inc , first Edition , New Jersey.
- 11- Dhiaa Shamki & Thuraiya Amur Alhajri, (2017), "Factors Influence Internal Audit Effectiveness" *International Journal of Business and Management*, (Vol: 12, No: 10, 2017), Canadian Center of Science and Education.
- 12- Dwi Nowo dan Suharnan, (2013). "Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan terhadap Kepercayaan Diri dan Kemampuan Problem Solving Anggota Pramuka", *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, (vol:7, Issue:3, 2013).
- 13- FAC Education Committee, Appendix of IES 7: Continuing Professional Development: A Program of Lifelong Learning and Continuing Development of Professional Competence",(www.ifac.org/store/category.tmpl?category=Education/).
- 14- Funder, C. David (2016), "The Personality puzzle" (7th ed.), William Warder Norton, New York, (U.S.A).
- 15- Gbegi,D.O. & Adebisi,j.F," the new fraud Diamond model-how can it help forensic Accountants in fraud investigation in Nigeria",*European Journal of accounting Auditing and finance research*,vol.1,No.4,December,2013,P.131.
- 16- Gebru, Zinabu & V.V.Ratnaji Rao Chowdary & Seid Muhammed, (2021), "GOVERNMENT INTERNAL AUDITS IN ETHIOPIA: AN IDENTIFICATION OF LAW AND PRACTICE RELATED CHALLENGES (A CASE OF TIGRAY REGIONAL GOVERNMENT BUREAUS ", *EPRA, International Journal of Research and Development (IJRD)*, (vol: 6, Issue: 1, 2021).

- 17- Grenier, J. H (2010), encouraging professional skepticism in the industry specialization era, a thesis submitted to the University Illinois in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Accounting in the University of Illinois at Urbana-Champaign.
- 18- Hall , James A, (2010), "Accounting information systems" , South western cengage learning , sixth edition.
- 19- Hassan, Hamid, Sarosh Asad, Yasuo Hoshino, (2016), "Determinants of Leadership Style in Big Five Personality Dimensions" Universal Journal of Management, Vol {4 (4)}, Horizon Research.
- 20- Hastuti, Benny Barnas, Yanti Rufaedah, Wida Oktavia Suciyani, Deni Mulyana, (2021), "The Effect of Employee Competence, Leadership Commitment, and Internal Audit Role on the Quality of State Property Accounting Information", Advances in Engineering Research, Vol (207), Atlantis Press International, B.V.
- 21- Huong, Can mai , (2014), "Fraud and errors in Auditing financial statement" , gvacuation project submitted to the department of Business studies , Help univer sity college ing partial fulfillment of the requiredmrrt for the Degree of bachelore of Business (Accounting) , October , 2011 .
- 22- IFAC Education Committee,(2003)." IES3: Professional Skills.
- 23- International Federation of Accountants(IFAC), (2008), " Amendement to ISA 200,objective and general principles governing An Audit of financial statements".
- 24- Jackson, Lisa A. Owens & Diana Robinson & Sandra Waller Shelton, (2009), "The association between ayditcommittee characteristics,the contracting process and fraudulent financial reporting", American Journal of Business, (Vol: 24,Issue: 1, 2009), Emerald.

- 25- Joel Behrend & Marc Eulerich, (2019)," The evolution of internal audit research: a bibliometric analysis of published documents (1926-2016)" Accounting History Review, Taylor and Francis Online, (vol: 29, Issue: 1, 2019).
- 26- Johnson, Eric N & John R.Kuhn,Jr & Barbara A. Apostolou & John M. Hassell,(2012), "Auditor perceptions of client Narcissism As A fraud Attitude risk factor",forth coming in Auditing, journal of practice and theory, (vol: 32, Issue: 1, 2018), American Accounting Association.
- 27- Khalassi, Réda,(2011)."precision du management – Editions Houma, Alger.
- 28- Kinney, William & Henning Kagermann & Karlheinz Küting & Claus-Peter Weber, (2008), "Internal Audit Handbook, Management with the SAP®Audit Roadmap", Verlag Berlin Heidelberg, Springer.
- 29- Larsen, J. Randy & David M. Buss & David B. King & Carolyn E. Ensley, (2017), "Personality psychology: Domains of knowledge about human nature", (First Canadian Editing), McGraw Hill Ryerson. Canada.
- 30- Maddox, Chad, (2004), "Statement on Auditing standard (SAS 99)", "Consideration of fraud in financial statement Audit".
- 31- Marshall, Romney B. & Stienbart, Paul John,(2018), "Accounting Information System", 6 Edition, New York: Prentice Hall Business Publishing.
- 32- Masita, Pendidikan,(2012)," Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Lokal pada Masyarakat Muslim", JURNAL SALAM, Jurnal Studi Masyarakat Islam, (Vol: 15, No: 2).
- 33- Mekhmonov Sultonali Umaralievich & Temirkhanova Mutabar Jurayevna, (2020), "The Role of the Internal Audit Based International Internal Audit Standards in Uzbekistan" Journal of Media & Management, (vol: 2, Issue: 1, 2020).

- 34- Mihaela Mocanu & Cristian Ciurea, (2019), "DEVELOPING AN INDEX SCORE FOR THE INTERNAL AUDITOR PROFILE IN ROMANIA BASED ON REAL DATA ANALYSIS", Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, (vol: 53, Issue: 2, 2019).
- 35- Musek, Janek & Darja Kobal Grum, (2021), " The bright side of personality" Heliyon, Science Direct, (vol:7, Issue:3, 2021).
- 36- Nick Kweldam, (2013), "The development of personal leadership in relationship with job and life satisfaction" University of Twente Supervisors.
- 37- Özbağ, Gönül Kaya, (2016), "The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership", Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol (235), ELSEVIER.
- 38- Petraşcu, Daniela& Alexandra Ticanub, (2014)," The Role of Internal Audit in Fraud Prevention and Detection", Procedia Economics and Finance, (vol: 16, Part of special Issueue: 21st International Economic Conference of Sibiu, 2014), Elsevir.
- 39- Philip J, Corr & Gerald, Matthews, (2009),"The Cambridge handbook of personality psychology" (1. publ. ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- 40- Raji, Inioluwa Deborah & Margaret Mitchell & Jamila Smith-Loud & Andrew Smart & Timnit Gebru & Daniel Theron & Rebecca N. White & Ben Hutchinson & Parker Barnes, (2020)"Closing the AI Accountability Gap: Defining an End to-End Framework for Internal Algorithmic Auditing", FAT: 20, Conference on Fairness Accountability and Transparency, Barcelona, Spain.
- 41- Reza, Manjurul Hossain, (2019), "COMPONENTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR", EPRA International Journal of Multidisciplinary Research, (vol: 5, Issue: 3, 2019), Center for Postgraduate Studies, Limkokwing University of Creative Technology, Cyberjaya, Malaysia.

- 42- Roxas, Marial L., (2011), "financial statement fraud detection using ratio and digital Analysis", journal of leadership, Accountability and Ethics, (Vol: 8, Issue: 4, 2011), Semantic Scholar.
- 43- Seyoum, Alemnberhan, (2021), "Assessment of Internal Audit Practices in Textile Manufacturing Companies. In the Case of Some Selected Companies", St. Mary's University, School of Graduate Studies. Ethiopia.
- 44- Shamki, Dhiaa & Thuraiya Amur Alhajri, (2017), "Factors Influence Internal Audit Effectiveness", International Journal of Business and Management, (vol: 12, No: 10, 2019), The Canadian Center of Science and Education (CCSE), Canada.
- 45- Singleton, Tommie & Aaron J. Singleton, (2010), "Fraud auditing and forensic accounting", 4th ed, Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, Printed in (U.S.A).
- 46- Tamimi, Oday, (2021), "The Role of Internal Audit in Risk Management from the Perspective of Risk Managers in the Banking Sector", Business and Finance Journal, (vol:15, Issue: 2, 2021), Australasian Accounting Business and Finance Journal.
- 47- Vishvajitsinh G. Rathod, (2019), "Personality Characteristics of Board and Non-Board Students" International Journal of Research and Analytical Reviews, (IJRAR), (vol:6, Issue:2, 2019).
- 48- Wang, Hanfei & Yuan Zuo & Hong Li & Junjie wu, (2020), "Cross-domain recommendation with user personality" Knowledge-based Systems, Elsevier, (vol: 213,2021).
- 49- Wayne Pretorius, (2008),"Leadership Styles and Personality Types", South African Theological Seminary, submitted in accordance with the requirements for the degree MAGISTER THEOLOGIA.

- 50- Witt, Joel mark & Antonia Dodge, (2018), "Personality Hacker", Ulysses Press, University of California, Berkeley, (U.S.A).
- 51- Yahaya, Noordin & Mohammad Aslan & Mohammad Taib & Jasmi Ismail & Zainudin Shariff & Azizi Yahaya & Yusof Boon & Sharin Hashim, (2011), "Relationship between leadership personality types and source of power and leadership styles among managers", African Journal of Business Management (Vol: 5(22), 2011), Malaysia.
- 52- Yukl, Gary, (2013), " Leadership in Organizations", (8th ed.), University of Albany State, University of New York, Prentice Hall, (U.S.A)
- 53- Zoiku, Senanu & Janet Acheampong Otoo, (2021), "The Effect of the Working Relationship between Audit Committees and Internal Audit on Corporate Governance in Public Universities, Ghana", Scholars Journal of Economics, Business and Management, Menka University of Skills Training and Entrepreneurial Development, Kumasi, Ghana.

الملكوت

الملحون رقم (1): استمارة الاستبانة

الملحون رقم (2): أسماء السادة محكمي الاستبانة

الملاحق

الملحق رقم (1): استمارة الاستبانة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد
الدراسات العليا - قسم المحاسبة

تحية طيبة وبعد....

الاستبانة التي ين أيديكم هي جزء من متطلبات البحث الموسوم "دور الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي في الحد من الاحتيال والغش في البيانات المالية" وتعد هذه الاستبانة جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم المحاسبة، لذلك نهيب بكم أن تولوا هذه الاستبانة بالإجابة الموضوعية والدقيقة النابعة من عمق خبرتكم العملية والتي سوف تؤدي إلى الوصول إلى نتائج دقيقة واضحة تسهم في تحقيق أهداف البحث، علماً أن جميع الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي وبسريرة تامة، مع رجائنا بعدم ذكر أسمائكم.
مع فائق الامتنان والتقدير لحسن التعاون معنا

بإشراف

أ.د. أسعد محمد علي وهاب العواد

الباحث

علي شاكر محمود

الملاحق

معلومات عامة

البيانات والمعلومات							ت	
أنثى			ذكر				الجنس	1
50 – فأكثر		49-40	39-30	من 29-21			الفئة العمرية	2
26- فأكثر		25-21	20-16	15-11	10- 6	من 5-1	سنوات الخبرة (الخدمة)	3
أخرى	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم		التحصيل الدراسي	4
أخرى	مدير تدقيق أقدم	مدير تدقيق	معاون مدير تدقيق	مدقق أقدم	مدقق	م. مدقق	العنوان الوظيفي	5

الملاحق

المحور الأول/ الشخصية القيادية للمدقق الداخلي						
ت	العبارات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق بشدة	أتفق
التحكم وضبط النفس والنضج						
1	أمتلك القدرة على التحكم في انفعالي أثناء أداء مهامي التدقيقية					
2	لديّ النضج الكافي للتعامل مع متغيرات ومشاكل العمل					
التمتع بالذكاء الاستراتيجي والقدرة على فهم الآخرين						
3	لديّ القدرة على الإنشاء والحفاظ على الجودة العالية واستخدام الرؤى الناشئة لتحقيق أهداف التدقيق.					
4	أتمتع بالتفكير التحليلي لحل المشكلات المعقدة وإيجاد الحلول لها.					
5	أمتلك رؤيا واضحة للقضايا المهمة التي يجب بذل العناية الخاصة بها أثناء القيام بعملية التدقيق					
6	لديّ القدرة على فهم الآخرين وتشخيص حالات الاحتيال					
اللباقة والقدرة على التعامل مع العاملين						
7	أتعامل مع زملائي في العمل بروح التعاون					
8	أقدم المساعدة الفنية لزملائي وكل من يطلب مني ذلك					
9	أقدر جهود الآخرين في العمل المتميز وأثني عليهم					
10	أحاول فهم مشاكل الزملاء والسعي لحلها					
11	أسعى الى تطوير مهارات زملائي في العمل					
12	أساهم في تعزيز روح التفاني في العمل لزملائي					
13	أشجع زملائي في فرق العمل بتبادل الخبرات والتعاون في حل الإشكالات					

الملاحق

					لديّ الرؤيا الواضحة في اتخاذ القرارات الصائبة حول مشاكل العمل بين الزملاء.	14
					لديّ القدرة على اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب ضمن فريق التدقيق.	15
					أشجع زملائي على الأبداع والابتكار في العمل من خلال المكافآت النقدية والمعنوية.	16
					استخدم مبدأ العقاب والثواب في تعاملي مع المرؤوسين.	17

المحور الثاني/ الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي

ت	العبارات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق بشدة	أتفق
18	أحرص سنوياً على الدخول في دورات تدريبية كافية في مجال المحاسبة.					
19	أحرص سنوياً على الدخول في دورات تدريبية كافية في مجال التدقيق الداخلي.					
20	أحرص سنوياً للدخول في دورات تدريبية كافية في مجال العلوم الإدارية والإحصاء.					
21	المؤسسة التي اعمل فيها لديها خطط استراتيجية للتعليم المستمر للعاملين في التدقيق الداخلي.					
22	أمتلك شهادة مهنية في التدقيق الداخلي من احدى المعاهد المهنية.					
23	أمتلك شهادة جامعية في المحاسبة تؤهلني للقيام بعملية بكفاءة.					
24	أمتلك شهادة عليا في مجال المحاسبة والتدقيق تأهلني للقيام بعملية بكفاءة.					
25	خبرتي الطويلة في مجال التدقيق الداخلي تمكنني من تجنب الكثير من المخاطر.					

الملاحق

				عند القيام بعملية التدقيق غالباً أتمكن من اكتشاف الاحتيال والغش بكل سهولة.	26
				يمكنني تقييم أدلة الأثبات بكل موضوعية ومحاولة معالجة الانحرافات في الوقت المناسب.	27
				أستطيع أن أكمل عملي وفق توقيتات خطة التدقيق دون وجود ضياع في الوقت.	28
				يمكنني تقديم الحلول المناسبة عند وجود مخالفات مالية واقترح المعالجات أولاً بأول.	29

المحور الثالث/ الاحتيال والغش في البيانات المالية

ت	العبارات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق بشدة	أتفق
30	أستطيع بكل سهولة أن أكتشف التلاعب في السجلات المحاسبية.					
31	لدي القدرة على اكتشاف التلاعب في الرواتب والأجور					
32	أمتلك القدرة على اكتشاف التزوير والتحريف في مستندات الصرف.					
33	أستطيع اكتشاف التلاعب في مستندات القبض بكل سهولة.					
34	عند إشراكي في المناقصات لجان المناقصات لدي القدرة للحد من الاحتيال على التعليمات.					
35	لدي القدرة على اكتشاف التلاعب في لجان المشتريات وإبلاغ ذلك إلى المسؤولين بالوقت المناسب.					
36	لدي القدرة على اكتشاف التلاعب في الموجودات الثابتة وإبلاغ ذلك إلى المسؤولين بالوقت المناسب.					
37	لدي القدرة على اكتشاف التلاعب في المخازن وإبلاغ ذلك إلى المسؤولين بالوقت المناسب.					

الملاحق

					يلتزم فريق العمل في قسم التدقيق الداخلي ببرنامج التدقيق والمصمم في بعض فقراته لكشف الاحتيال	38
					لدى الإدارة العليا التي أعمل بها خطأً استراتيجية لمعالجة الثغرات في نظام الرقابة الداخلية لكشف الاحتيال.	39
					تم الكشف عن حالات احتيالية من قبل فريق التدقيق الذي أعمل معه وإحالة المحتالين إلى اللجان التحقيقية.	40

الملاحظات الإضافية

الملاحق

ملحق رقم (2)

أسماء السادة محكمي الاستبانة

ت	اسم الأستاذ	اللقب العلمي	الاختصاص	موقع العمل
1	د. صلاح مهدي الكواز	أستاذ	محاسبة كلفة وإدارية	جامعة كربلاء/الإدارة والاقتصاد
2	د. علي إبراهيم حسين	أستاذ	محاسبة مالية	جامعة تكريت/ الإدارة والاقتصاد
3	د. محمد محمود الطائي	أستاذ	محاسبة مالية وتدقيق	جامعة بابل/ الإدارة والاقتصاد
4	د. عادل صبحي الباشا	أستاذ مساعد	محاسبة مالية	الجامعة العراقية/ الإدارة والاقتصاد
5	د. كرار سليم عبد الزهرة	أستاذ مساعد	محاسبة مالية وتدقيق	جامعة الكوفة / الإدارة والاقتصاد
6	د. جاسم عيدان براك	أستاذ مساعد	محاسبة مالية	جامعة كربلاء/ الإدارة والاقتصاد
7	د. احمد سعد جاري	أستاذ مساعد	محاسبة مالية	الجامعة المستنصرية/ الإدارة والاقتصاد

الملاحق

الجامعة المستنصرية/ الإدارة والاقتصاد	محاسبة مالية وتدقيق	أستاذ مساعد	د. آلاء شمس الله نور الله	8
جامعة بابل/ الإدارة والاقتصاد	تدقيق ونظرية	أستاذ مساعد	د. اسعد منشد محمد	9

ABSTRACT



The research aims to know the role of the leadership personality and the professional efficiency of the internal auditor in reducing fraud in the financial statements (FFS) of organizations, by knowing the degree of availability of both of the leadership traits and the degree professional efficiency of the internal auditor and their relationship in detecting FFS, as well as by enable senior managements to select internal auditors with such characteristics to detect and reduce FFS. To achieve this goal, a questionnaire form was prepared and distributed by the researcher and was relied on, in which comprehensive questions were placed according to the objectives and hypotheses of the study. The researcher used two methods which are the inductive and the deductive method. The deductive method was relied on in enrichment of the Theoretical aspect of the study by the books, journals, studies, and theses. The inductive method was relied on in the practical aspect of the study, and was done by a questionnaire distributed to a sample of specialists. The research reached many conclusions, the most important of which is that there is an impact of the leadership personality of the internal auditor on detection and limiting fraud in financial statements, and there is an impact of the scientific and professional efficiency of the internal auditor on detecting and reducing fraud in financial statement.

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Karbala
Economic and Administration College
Accounting Department



The Role of Leadership personality and Professional efficiency of Internal Auditor in Reducing Fraud in the financial statements

Presented to
The Council of the College of Administration and
Economics – Karbala University. It is part of the
Requirements for the Degree of Master of Science in
Accounting

By

Ali Shaker Mahmoud Mohammad Haddad

Supervised by

The Professor

Dr. Asaad Mohammad Ali Al-Awwad

A.H. 1443

2022 A.D.