



جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في شعبة: العلوم المالية والمحاسبية تخصص: محاسبة وجباية معمقة

دور التدقيق الداخلي في الحد من الإحتيال الوظيفي

دراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية

على مستوى ولاية - تيارت -

الأستاذ المشرف:

الدكتور: زياني عبد الحق

إعداد الطلبة:

- يعقوبي الطيب

- هلهال مصطفى

لجنة المناقشة:

الصفة	الدرجة العلمية	إسم ولقب الأستاذ:
رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د. ساجي فاطمة
مقررا	أستاذ محاضر أ	د. زياني عبد الحق
مناقشا	أستاذ محاضر أ	د. بن قطيب علي
مناقشا	أستاذ محاضر ب	د. شبلاوي إبراهيم

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/22

السنة الجامعية : 2022/2021



جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في شعبة: العلوم المالية والمحاسبية تخصص: محاسبة وجباية معمقة

دور التدقيق الداخلي في الحد من الإحتيال الوظيفي

دراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية

على مستوى ولاية تيارت -

الأستاذ المشرف:

الدكتور: زياني عبد الحق

إعداد الطلبة:

- يعقوبي الطيب

- هلهال مصطفى

لجنة المناقشة:

الصفة	الدرجة العلمية	إسم ولقب الأستاذ:
رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د. ساجي فاطمة
مقررا	أستاذ محاضر أ	د. زياني عبد الحق
مناقشا	أستاذ محاضر أ	د. بن قطيب علي
مناقشا	أستاذ محاضر ب	د. شبلاوي إبراهيم

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/22

السنة الجامعية : 2022/2021

الإهداء

إلى التي أنارت بنور حبّها المتدفق وحنانها الفياض درب حياتي أمي العزيزة.
وإلى أخي الذي هو سندي.
وإلى أخواتي وبالأخص إلى أختي الكبرى.

الطيب

الإهداء

إلى التي أنارت بنور حبها المتدفق وحنانها الفياض درب حياتي. أمي العزيزة وإلى الذي حرم نفسه ليعطينا ويوصلنا إلى ما نحن عليه والذي الغالي وإلى إخوتي وأخواتي وإلى الأحبة والأصدقاء كل باسمه وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث ولو بكلمة تشجيع أهدي لهم ثمرة بحثي هذا. وإلى من عرفت وصادقت وأحببت...

مصطفى

الشكر

نشكر الله عزّ وجلّ أولاً على أن وفقنا لإتمام هذا العمل...

ومن ثم نتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة الذين ساهموا ولو بإرشاداتهم حتى إنجاز هذا العمل ونخص بالذكر الأستاذ المشرف، الدكتور زياني عبد الحق على كل ما قدمه لنا من توجيهات ونصائح. وعلى رحابة صدره وصبره علينا. والشكر موصول للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، وكل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. ولا ننسى جميع عمال وموظفي الكلية وكذا عمال وموظفي المؤسسات محل الدراسة. كما نشكر كل من السيد ثامري عبد المالك، شاوي محمد، كلاخي الحاج، يعقوبي لعرج، وحمودة محمد، على دعمهم.

وأخيراً نتقدم بالشكر لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل...

فهرس المحتويات

المحتويات	أرقام الصفحات
الإهداء	
الشكر	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول البيانية	
قائمة الأشكال البيانية	
قائمة الاختصارات	
قائمة الملاحق	
الملخص	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الأطر النظرية للتدقيق والتدقيق الداخلي	1
المبحث الأول: الإطار النظري للتدقيق	3
المطلب الأول: مفهوم التدقيق	3
المطلب الثاني: أهمية التدقيق	4
المطلب الثالث: أهداف التدقيق	5
المطلب الرابع: أنواع التدقيق	6
المبحث الثاني: الإطار النظري للتدقيق الداخلي	12
المطلب الأول: تطور التدقيق الداخلي	12
المطلب الثاني: مفهوم التدقيق الداخلي	13
المطلب الثالث: أهمية وأهداف التدقيق الداخلي	15

16	المطلب الرابع: أنواع التدقيق الداخلي
19	خلاصة
20	الفصل الثاني: علاقة التدقيق الداخلي بالإحتيال الوظيفي
22	المبحث الأول: ماهية الإحتيال، وأنواعه
23	المطلب الأول: مفهوم الإحتيال الوظيفي
26	المطلب الثاني: نموذج الاحتيال وصفات مرتكبي الاحتيال الوظيفي
30	المطلب الثالث: أنواع الإحتيال الوظيفي
33	المبحث الثاني: التدقيق الداخلي كاشف وحاد للاحتيال
33	المطلب الأول: التدقيق الداخلي كاشف للاحتيال
34	المطلب الثاني: الاستجابة والتحقيق
36	المطلب الثالث: التدقيق الداخلي يحد الاحتيال
39	الفصل الثالث: دراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية على مستوى ولاية -تيارت-
41	المبحث الأول: منهجية الدراسة
41	المطلب الأول: نموذج الدراسة
43	المطلب الثاني: الأدوات والوسائل المستخدمة في الدراسة
45	المطلب الثالث: عرض الاستبيان
41	المبحث الثاني: اختبار فرضية البحث وتحليل نتائج الاستبيان
47	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة واختبار الفرضية الفرعية الأولى
56	المطلب الثاني: اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية
60	المطلب الثالث: اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة
64	خلاصة

66 خاتمة

69 قائمة المراجع:

75 قائمة الملاحق

قائمة الجداول البيانية

الصفحات	عنوان الجدول	رقم الجدول
41	عملية توزيع وجمع الاستبيان	الجدول رقم (3-1)
42	توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة	الجدول رقم (3-2)
43	درجات مقياس لكارث الخماسي	الجدول رقم (3-3)
44	جدول درجات الموافقة	الجدول رقم (3-4)
45	محاور الاستبيان وعدد فقرات كل محور	الجدول رقم (3-5)
46	معامل الفا-كرونباخ لعينة الدراسة	الجدول رقم (3-6)
47	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	الجدول رقم (3-7)
47	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	الجدول رقم (3-8)
48	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	الجدول رقم (3-9)
49	توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع المهنة	الجدول رقم (3-10)
50	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	الجدول رقم (3-11)
51	تحليل اتجاهات أفراد العينة حول المحور الأول	الجدول رقم (3-12)
53	اختبار الفرضية الأولى باستخدام اختبار T	الجدول رقم (3-13)
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور	الجدول رقم (3-14)
56	الثاني	الجدول رقم (3-15)
57	اختبار الفرضية الثانية باستخدام اختبار T	الجدول رقم (3-16)
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور	الجدول رقم (3-17)
62	الثالث	الجدول رقم (3-18)
62	اختبار الفرضية الفرعية الثانية باستخدام اختبار T	الجدول رقم (3-18)

قائمة الأشكال البيانية

الصفحات	عنوان الشكل	رقم الشكل
<u>11</u>	أنواع التدقيق	الشكل رقم (1،1)
<u>18</u>	أنواع التدقيق الداخلي	الشكل رقم (2،1)
<u>30</u>	مثلث الاحتيال	الشكل رقم (1،2)
<u>41</u>	متغيرات الدراسة	الشكل رقم (4،3)
<u>48</u>	الدائرة النسبية لمتغير الجنس	الشكل رقم (5،3)
<u>49</u>	الدائرة النسبية لمتغير السن	الشكل رقم (6،3)
<u>50</u>	الدائرة النسبية لمتغير المؤهل العلمي	الشكل رقم (7،3)
<u>51</u>	الدائرة النسبية لمتغير نوع المهنة	الشكل رقم (8،3)
<u>52</u>	الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية	

قائمة الاختصارات

المختصرات	المعنى باللغة العربية
GAAS	معايير التدقيق المتعارف عليها
ISA	معايير التدقيق الدولية
ISA (610)	معييار التدقيق الدولي رقم 610
IFAC	الإتحاد الدولي للمحاسبين
AICPA	المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين
IIA	معهد المدققين الداخليين
ACFE	جمعية محققي الإحتيال المعتمدين
CFE	فاحص الاحتيال الوظيفي المعتمد
ISA(240)	معييار التدقيق الدولي رقم 240
Sig	درجة الحرية

قائمة الملحق

الصفحات	عنوان الملحق	رقم الملحق
74	استبيان الدراسة	الملحق رقم (1)
78	التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة	الملحق رقم (2)
80	معلومات المبحوثين وصدق وثبات الاستبيان	الملحق رقم (3)
82	سجل الاحتيال	الملحق رقم (4)
83	اختبار T لعينة الدراسة	الملحق رقم (5)

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور التدقيق الداخلي في الحد من الإحتيال الوظيفي. وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تصميم استبيان تم توزيعه على 41 مبحوث من المهنيين والأكاديميين ذوي الاختصاص في مجال المحاسبة والتدقيق تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد خلصت الدراسة إلى ان التدقيق الداخلي له دور في الحد من الإحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة. كما أوصت الدراسة بضرورة التأكيد على أهمية وظيفة التدقيق الداخلي في مكافحة أساليب الإحتيال الوظيفي، والعمل على إرساء آليات تزيد من درجة استقلالية التدقيق الداخلي.

الكلمات المفتاحية: تدقيق، تدقيق داخلي، إحتيال، مثلث الاحتيال واحتيال وظيفي.

Abstract

This study aimed to identify the role of internal audit to reduce occupational fraud. In order to achieve the objectives of the study a questionnaire was designed, and distributed to 41 Interrogated, Specialists in the field of accounting and audit were randomly selected. The study concluded that internal audit can limit the occupational fraud through the commitment internal auditor compliance with the Counter procedures. The study recommended of the importance of internal audit in reducing the occupational fraud, and work establish mechanisms that increase the degree of

Key Words: Audit, Internal Audit, Fraud, Fraud Triangle and Occupational Fraud.



مقدمة

مقدمة

أصبحت ظاهرة الاحتيال متفشية، وما تتعرض له الكيانات الاقتصادية وغيرها في القطاع العام والخاص على حد سواء في العقود الأخيرة أصبح مقلق بسبب الانهيارات والخسائر المالية الكبيرة التي تتعرض لها في كل يوم، ومن الطبيعي أن تسعى أي مؤسسة إلى عرض قوائم مالية تعكس صورة جيدة عن مركزها المالي، حتى تتمكن من جذب المستثمرين والحصول على القروض من البنوك والمؤسسات المالية، غير أن هذا لا يتأتى دائما للمؤسسة، ففي بعض الأحيان تشهد المؤسسة انخفاضاً في مستوى نشاطها أو تراجعاً في رقم أعمالها لسبب أو لآخر، وهو ما سيظهر في القوائم المالية وبالتالي يؤثر سلباً على صورة المؤسسة، لذلك تلجأ العديد من المؤسسات إلى التلاعب والتحريف في بنود ومحتويات القوائم المالية بهدف تحميل صورة المؤسسة، وذلك من خلال انتهاج بعض الأساليب والسياسات التي تسمح بإظهار القوائم المالية بصورة أفضل مما هي عليه في الواقع وهو ما يعرف بأساليب المحاسبة الإبداعية. ومما لا شك فيه أن لجوء المؤسسات إلى استخدام هذه الأساليب من شأنه أن يؤدي إلى عواقب غير محمودة، وهو بالضبط ما حدث لعدد من كبريات الشركات العالمية على شاكلة Enron، World، Xerox و com حيث أن تحايل هذه الشركات في تطبيق المبادئ المحاسبية وتضليلها المتعمد لمستخدمي القوائم المالية من خلال إخفاء الخسائر المحققة والإفصاح عن أرباح وهمية أدى في نهاية المطاف إلى انهيارها المفاجئ وخروجها من السوق. وفي ظل كل هذه المعطيات أصبح من الضروري إيجاد آليات مناسبة للحد من الاحتيال الوظيفي، ويعتبر التدقيق الداخلي من بين أهم هذه الآليات، إذ انه يمكن من كشف الانحرافات والتحديد الدقيق لمواطن الخلل في أنشطة ووظائف المؤسسة والتي من ضمنها وظيفة المحاسبة المسؤولة عن عملية إعداد القوائم المالية. ولقد تزايد الاهتمام مؤخراً بوظيفة التدقيق الداخلي كأداة لمكافحة الاحتيال الوظيفي، خاصة بعد الفشل الذريع لوظيفة التدقيق الخارجي (مكتب Arthur Anderson للتدقيق) في التصدي للاحتيال الوظيفي. هذا الذي زاد من أهمية التدقيق الداخلي باعتباره صمام الأمان للإدارة العليا ونشاط فعال في كشف ومنع هذه الظاهرة، وذلك لما يقوم به من تقييم وتقييم للضوابط الرقابية. وهذا ما جعله يوصف بعيون الإدارة وذراعها الايمن. وذلك للتأكد من أن القوانين والاجراءات الموضوعه من قبل الادارة قد طبقت بصورة صحيحة، كما ان دور التدقيق الداخلي مهم جداً لمساعدة الادارة على تحقيق أهدافها والخطط المرسومة من خلال تحسين كفاءة وفعالية إدارة المخاطر (خدمات وقائية) أي تحقيق الحماية الكاملة للأصول والممتلكات من السرقة أو الاختلاس أو الإسراف والحد من وقوع الخطأ المقصود (الاحتيال) أو غير المقصود.

إشكالية الدراسة: من خلال الطرح السابق، يمكن إبراز الإشكالية الرئيسية في التساؤل الرئيسي التالي:
" كيف يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الإحتيال الوظيفي؟"

الأسئلة الفرعية: في إطار الإجابة عن التساؤل الرئيسي تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي الأطر النظرية للتدقيق والتدقيق الداخلي؟

- ماذا نعني بالإحتيال الوظيفي؟

- ماهي أنواع الإحتيال الوظيفي؟

- ماذا نعني بنموذج الاحتيال الثلاثي (مثلث الإحتيال)؟

- ما علاقة التدقيق الداخلي بالإحتيال الوظيفي؟

فرضية الدراسة: لمعالجة إشكالية البحث فرضنا الفرضية التالية:

يمكن للتدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال الإجراءات المضادة.

دوافع اختيار الموضوع

من بين الدوافع وراء اختيار موضوع الدراسة مايلي:

- أهمية الموضوع كونه أحد المواضيع الهامة والراهنة محليا ودوليا. خاصة جانب الإحتيال الوظيفي؛

- لإبراز أهمية التدقيق الداخلي في الحد من مختلف حالات الغش والفساد المالي والإداري وكافة الممارسات الاحتيالية. وإبراز أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسات بشتى أنواعها.

- محاولة الاستفادة من التجارب العالمية في ميدان الإحتيال الوظيفي وتكييف بعض التجارب الرائدة مع الواقع الاقتصادي الجزائري؛

- موضوع البحث يعد حديثا نسبيا واقتترانه بشيوع وتفشي الجرائم الاحتيالية في الجزائر؛

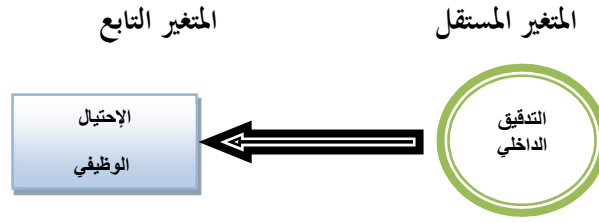
- الرغبة الشخصية في البحث في موضوع التدقيق الداخلي والإحتيال الوظيفي ومحاولة الاستفادة من الدراسات الخاصة به.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى إبراز الدور الريادي للتدقيق الداخلي في الحد من الإحتيال الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

نموذج الدراسة

لأجل معالجة الإشكالية المطروحة، تم صياغة نموذج تصوري مبسط، وذلك في شكل متغيرين أحدهما مستقل وهو التدقيق الداخلي، والآخر متغير تابع وهو الإحتيال الوظيفي، وذلك وفق الشكل التالي:



أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في شقين، أهمية نظرية وأخرى تطبيقية.

أ- الأهمية النظرية:

- للدراسة أهمية بالغة في الجانب الأكاديمي للبحث وذلك لما وصل إليه التدقيق الداخلي اليوم، حيث أنه أصبح ضرورة ملحة للمؤسسات لما يقدمه لها من خدمات تأكيدية واستشارية، وزيادة الثقة في المعلومات المالية للمؤسسات، وحماية كافة الأطراف ذوي العلاقة بالمؤسسة وحقوقهم؛
- إبراز خطر الإحتيال الوظيفي الذي أصبح الشغل الشاغل لغالبية المؤسسات نظرا لتهديده لاستمرارية هذه الأخيرة وما ينجر عنه من خسائر اقتصادية وغير اقتصادية، وهذا ما نلاحظه اليوم من خلال تزايد مستويات الجرائم الاحتيالية في العديد من المؤسسات والهيئات الحكومية؛
- إبراز الدور الذي يلعبه التدقيق الداخلي كأداة من أدوات الكشف والحد من الإحتيال الوظيفي.

ب - الأهمية التطبيقية: تكتسي هذه الدراسة أهمية لكل من:

- المؤسسات الاقتصادية وغير الاقتصادية، وذلك للأهمية البالغة للتدقيق الداخلي كضرورة لها وكآلية للحد من الإحتيال الوظيفي فيها؛

- كل المهتمين بالبحث في ميدان الإحتيال، التدقيق والتدقيق الداخلي خاصة.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة من 2022/ 04/08 إلى 2022/05/13؛

-الحدود المكانية : تم اختيار مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على مستوى ولاية تيارت؛

-الحدود الموضوعية : تتطرق هذه الدراسة الى موضوع التدقيق الداخلي ودوره في الحد من الإحتيال الوظيفي في مجموعة من المؤسسات.

منهج الدراسة :

قصد الإجابة عن أسئلة الدراسة، فلقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال الإلمام بعملية ضبط مختلف التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالجانب النظري للدراسة، كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي عن طريق تصميم أداة متمثلة في استمارة استبيان، وهذا يفرض إجراء عملية اختبار وذلك لإجراء

مختلف الاختبارات الإحصائية اللازمة، الفرضيات، حيث تم الاستعانة ببرنامج " SPSS 22" لاختبار الفرضيات.

أدوات الدراسة :

تم الاعتماد على بعض الأدوات التي سمحت بعملية إعداد هذه الدراسة وذلك من خلال ما يلي:
 -الاتصال المباشر مع بعض إدارات مؤسسات عينة الدراسة للاستفادة من بعض المعلومات حول واقع التدقيق والاحتيايل بهذه المؤسسات، كما تم الاستعانة بخبرة بعض الأساتذة الجامعيين خاصة في ميدان الإحصاء والتحليل الإحصائي؛
 -الاطلاع المكتبي على الكتب، المقالات، أطروحات الدكتوراه ومواقع الانترنت ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الدراسات السابقة

الكثير من الدراسات والبحوث العلمية والأكاديمية التي اهتمت بمجال التدقيق الداخلي وعلاقته بالاحتيايل بشتى أنواعه، وسنحاول تقديم عرض موجز لأهم الدراسات التي استطعنا الاطلاع عليها، وهذا من خلال الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتي اهتمت ببعض أو كل جوانب موضوع الدراسة التالية:
 -الدراسات التي تناولت التدقيق الداخلي بالمؤسسات الاقتصادية؛
 -الدراسات التي تناولت موضوع الإحتيال.

أ- الدراسات العربية.

1- دراسة ميلود تومي ومحمد لمين علون (2016):

لقد أبرزت الانهيارات والفضائح المالية ودعاوى الإحتيال المالي التي حدثت في السنوات الأخيرة ضعف أنظمة الرقابة الداخلية في العديد من المؤسسات مما زاد الاهتمام بالتدقيق الداخلي وأنظمة الرقابة الداخلية ودورها في منظمات الأعمال الحديثة، وتعتبر وظيفة التدقيق الداخلي من الوظائف الهامة في المؤسسات لما لها من أثر في تصميم وتطوير نظام الرقابة الداخلية والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وكذلك المساهمة في تقييم ادارة المخاطر، مما يعزز فرص الشركات من كشف ومواجهة ظاهرة الفساد المالي والإداري التي تعتبر أهم الأسباب الرئيسية لحدوث أزمات وانهيارات كان لظهورها آثار مدمرة ونتائج مدمرة مست معظم دول العالم وبالأخص الدول النامية، ومن خلال هذه المقالة سنحاول تبيان أهمية استخدام التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية كآلية للحد من الفساد المالي والإداري.

2 - دراسة بورويصة سعاد (2020):

آليات مكافحة الاحتيال الوظيفي حيث هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على الإجراءات المؤثرة في مكافحة الاحتيال الوظيفي، والتي قمنا بتصنيفها ضمن ثلاث آليات وهي آلية الوقاية، آلية الاكتشاف وآلية الردع. حيث تم استقصاء وتحليل آراء موظفين في عينة من المؤسسات بقسنطينة. ولقد توصلت الدراسة إلى النتيجة التالية:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الآليات الثلاث ومكافحة الاحتيال الوظيفي.

3- دراسة يعقوب ولد الشيخ محمد ولد أحمد بورة (2014):

هدفت هذه الدراسة إلى:

- تحليل واقع مهنة التدقيق ومعوقات التطبيق الأمثل لها وذلك في دراسة مقارنة بين الجزائر وموريتانيا، حيث توصلت الدراسة إلى أن مهنة التدقيق في البلدين مازالت تحتاج إلى المزيد من التطور لأجل الرفع من آدائها ومواكبة التطورات الحاصلة في ميدان التدقيق، إضافة إلى أن القوانين والتشريعات التي تنظم مهنة التدقيق في البلدين لا تستجيب لمتطلبات المهنة، وقد خلصت الدراسة إلى تقديم العديد من الاقتراحات التالية:

- تفعيل مختلف القوانين والتشريعات المنظمة لمهنة التدقيق لأجل الوصول إلى تنظيم شامل لعملية التدقيق؛
- ضرورة اهتمام كل المؤسسات بإدارة التدقيق الداخلي؛
- توعية المدققين بقواعد وآداب وسلوك الأداء المهني؛
- وضع معايير التدقيق ومراجعتها.

4 - دراسة بورباية صورية وعبد الكافي مريم (2022):

تعتبر الجرائم الاحتيال باستخدام بطاقات الدفع الالكتروني من أبرز صور الجرائم الالكترونية والأكثر انتشارا في الوقت الحالي، وهي تهدد أمن واقتصاد الدول بصفة عامة والمؤسسات المالية والمصرفية وكذا الافراد بصفة خاصة، خاصة مع ازدهار التجارة الالكترونية التي أصبحت تعتمد على البطاقات المالية في معاملاتها بشكل كبير، وتعد البطاقات المالية نقودا الكترونية يتم الاستيلاء عن طريق استخدام أساليب غير مشروعة، ما دفع بالمشرعين إلى تجريم هذه الصور الحديثة للجرائم ولتصدي لها. نحاول توضيح ذلك وفقا لمنهجية تحليلية وصفية يتم التطرق فيها إلى مفهوم البطاقات المالية وخصائصها وأهم أنواعها، ثم نتعرض إلى ماهية جرائم الاحتيال المعلوماتي بواسطة بطاقات الائتمان والوسائل و الأساليب المتبعة لارتكابها وأهم صورها ثم إلى موقف التشريع الوطني والتشريعات المقارنة من هذه الجريمة.

ب - الدراسات الأجنبية:

1 - دراسة Chekroun Meriem (2013-2014)

هدفت هذه الدراسة التي أجريت على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في البحث عن دور التدقيق الداخلي في كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية، إضافة الى البحث عن المعوقات وراء فعالية هذا النظام وهذا في عينة الدراسة وقد خلصت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-التدقيق الداخلي ليس بقميد على الموظفين؛

-وظيفة التدقيق الداخلي تراقب فعالية نظام الرقابة الداخلية؛

-وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لا تأخذ بعين الاعتبار كفاءة نظام الرقابة الداخلية.

3 - دراسة فارس محمد، ابو معمر محمد ف. خليل، يوسف محمد ابو امونة، عبد الله محمد عقل (2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق أدوات الكشف والوقاية للاحتيال الوظيفي في مكافحة الاحتيال والوقاية منه وتقليل مخاطره من خلال دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في قطاع غزة، فلسطين. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمنهج الوصفي والتحليلي لإجراء الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من (501) موظف مشرف يعملون بوزارة الصحة في قطاع غزة بفلسطين. استخدم الباحثون طريقة العينة العشوائية الطبقية وطريقة الانحدار المتعدد لقياس التأثير. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها التقييم الإيجابي لدى المبحوثين حول مستويات تطبيق أدوات كشف ومنع الاحتيال الوظيفي داخل وزارة الصحة، ووجود اهتمام كبير بأدوات منع الاحتيال الوظيفي أثناء تنفيذ أعمالها المختلفة. وأوصت الدراسة بضرورة قيام السلطة الوطنية الفلسطينية بتطوير واعتماد القوانين المنظمة للقطاع الصحي، بحيث تضمن تلك القوانين منع تضارب المصالح، وخاصة بالنسبة لفئة الأطباء، من خلال منع الازدواج الوظيفي للأطباء العاملين في القطاع الحكومي. كما أوصت الدراسة بضرورة تبني وزارة الصحة لمبادئ حوكمة القطاع الصحي والبدء في تنفيذها على الفور. هذه العملية لضمان الشفافية والإفصاح والمساءلة في إطار العمل بطريقة تحقق الحماية الفعالة لأصحاب المصلحة ولا تتنازل أو تميز في تطبيق هذه المبادئ.

مميزات الدراسة عن الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أنها اهتمت بالتدقيق الداخلي في إطاره النظري ودوره في اكتشاف العمليات الإحتيالية، أو اقتصار أحد آليات مكافحة الإحتيال، في حين أن هذه الدراسة جاءت مكتملة لما سبقها من دراسات وذلك بتبيين دور التدقيق الداخلي في الحد ومنع الإحتيال الوظيفي وليس فقط اكتشافه في المؤسسات الاقتصادية وغيرها.

صعوبات الدراسة

تم مواجهة بعض الصعوبات والعراقيل أثناء الدراسة متمثلة فيما يلي:

- صعوبة التجاوب من بعض المؤسسات خلال تقديم استمارة الاستبيان وطول فترة الانتظار؛
- عدم اكتمال أجوبة بعض استمارات الاستبيان.

هيكل الدراسة

لأجل معالجة الإشكالية المطروحة تم تقسيم هذه الدراسة الى ثلاثة فصول، إثنان منها متعلق بالجانب النظري، والأخير تعلق بالدراسة التطبيقية.

-الفصل الأول بعنوان "الأطر النظرية للتدقيق و التدقيق الداخلي" : حيث تناولنا في المبحث الأول مدخل مفاهيمي للتدقيق، وذلك من خلال التطرق الى مفهوم، أهمية وأهداف التدقيق، التطور التاريخي للتدقيق، أما المبحث الثاني فقد جاء تحت عنوان ماهية التدقيق الداخلي، وتم التطرق فيه الى نشأة وتطور التدقيق الداخلي والعوامل المساعدة على تطوره، أما المبحث الثاني فقد خصص الى أساسيات حول التدقيق الداخلي من خلال التطرق الى أهمية وأهداف التدقيق الداخلي، أنواع التدقيق الداخلي.

-الفصل الثاني بعنوان "علاقة التدقيق الداخلي بالإحتيال الوظيفي"، حيث تناولنا في المبحث الأول المبحث ماهية الإحتيال الوظيفي وأنواعه المفاهيمي للإحتيال الوظيفي من خلال التطرق إلى تعريفه تم سلطنا الضوء على مثلث الإحتيال وأنواع الإحتيال الوظيفي. أما المبحث الثاني فعنوانه بالتدقيق الداخلي كاشف وحاد للإحتيال الوظيفي، وذلك من خلال التطرق الى الإجراءات التي يجب على التدقيق الداخلي (المدقق الداخلي) القيام بها للحد من الإحتيال في المؤسسة.

-الفصل الثالث بعنوان "دراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية على مستوى ولاية -تيارت" تطرقنا في المبحث الأول من هذا الفصل إلى منهجية الدراسة التي ضمت كل ما يخص من معلومات حول المبحوثين والمؤسسات محل الدراسة. وذلك من خلال تسليط الضوء على نموذج الدراسة، الأدوات والوسائل المستخدمة فيها وعرض الاستبيان. بينما كان المبحث الثاني لدراسة وتحليل ونتائج الاستبيان، واختبار فرضية البحث وفرضياتها الفرعية من حيث صدقها أو عدمه.

الفصل الأول

الأطر النظرية للتدقيق والتدقيق الداخلي

بعد اليوم التدقيق الداخلي من أهم الأدوات الرقابية التي تعمل لصالح المؤسسة ولصالح الأطراف الخارجية أو ذات العلاقة. وذلك منذ انهيئ الكثير من الشركات الاقتصادية واقتصاديات بعض البلدان نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحالي، لأنه يعتبر الأداة الفاعلة لحماية أصول وممتلكات المؤسسات أو الشركات والملاك، ونزاهة القوائم المالية والمحاسبية من حيث الموثوقية وجودة المعلومة، التي تعتمد في بناء مختلف قرارات المؤسسة المالية والاستثمارية وكذا قرارات الأطراف الأخرى ذوي المصلحة.

وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الإطار النظري للتدقيق

المبحث الثاني: الإطار النظري للتدقيق الداخلي

المبحث الأول: الإطار النظري للتدقيق

سنحاول في هذا المبحث الوقوف على الإطار النظري للتدقيق، وذلك لما يحتله من مكانة كآلية من آليات الحوكمة، وأداة وأدوات الرقابة سواء كانت داخلية أو خارجية.

المطلب الأول: مفهوم التدقيق

عند تصفح البعض من المراجع التي تناولت موضوع التدقيق نجد له تعاريف كثيرة ومتنوعة بتعدد وتنوع الكتاب في هذا المجال.

فكلمة تدقيق " Auditing " مشتقة من الكلمة اللاتينية " Audire " بمعنى يستمع، حيث كان المدقق في جلسة الاستماع العامة يستمع لقراءة الحسابات وبعدها يقدم تقريره، ويتبين من ذلك أن هذا العلم طوره علماء الغرب وان اغلب الكتابات المتوفرة جاءت باللغة الانجليزية. ومن خلال ما كتب تبين أن هناك العديد من التعاريف التي أعطيت للتدقيق كمفهوم وكمصطلح، سنحاول إيجازها فيما يلي:¹

عرفت الجمعية المحاسبية الأمريكية التدقيق بأنه "عملية منتظمة وموضوعية للحصول على أدلة إثبات وتقويمها فيما يتعلق بحقائق حول وقائع وأحداث اقتصادية، وذلك للتحقق من درجة التطابق بين تلك الحقائق والمعايير المحددة، وإيصال النتائج إلى مستخدمي المعلومات المهتمين بذلك التحقق".
وكما عرّف على أنه "التدقيق هو فحص أنظمة الرقابة الداخلية والبيانات والمستندات والحسابات والدفاتر الخاصة بالمشروع فحصا اقتصاديا منظما، بقصد الخروج برأي فني محايد عن مدى دلالة القوائم المالية عن الوضع المالي لذلك المشروع في نهاية فترة زمنية معلومة ومدى تصويرها لنتائج أعماله من ربح وخسارة عن تلك الفترة".²

كما يشار له على أنه:³

"علم يتمثل في مجموعة من المبادئ والمعايير والقواعد والأساليب التي يمكن بواسطتها القيام بفحص انتقادي منظم لأنظمة الرقابة الداخلية، والبيانات المثبتة في الدفاتر والسجلات والقوائم المالية للمشروع

¹ - ملوكي أوس، "دور التدقيق الداخلي في تحقيق أهداف حوكمة البنوك"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة2، الجزائر، 2016، ص102. <https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

² - سميرة بوعكاز، "مساهمة فعالية التدقيق الجبائي في الحد من التهرب الضريبي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، ص (63-64)، بتصرف. <https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

³ - خراف مختارية، "دور التدقيق الداخلي ومراقبة التسيير في تجسيد الحوكمة"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2018، ص12. <https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

بهدف إبداء رأي في محايد في تعبير القوائم المالية الختامية عن نتيجة أعمال المشروع من ربح أو خسارة".

ويعرّف أيضا على أنه "التحقيق الإنتقادي المنظم لأدلة وقرائن الإثبات لما تحويه دفاتر وسجلات المنشأة من بيانات في إطار مبادئ المحاسبة المتعارف عليها ومن خلال برنامج محدد مقدما بهدف إبداء الرأي الفني المحايد عن صدق وعدالة التقارير المالية لقراء ومستخدمي هذه التقارير".¹

ويعرف التدقيق بأنه " اختيار تقني صارم وبناء منظم من طرف مهني مؤهل ومستقل، بغية إعطاء رأي معلل على نوعية وكمية المعلومات المالية المقدمة من طرف المؤسسة، وعلى مدى احترام القواعد والقوانين والمبادئ المعمول بها في صورة صادقة على الموجودات والوضعية المالية ونتائج المؤسسة".¹

واستنادا على ما سبق من تعاريف يمكننا القول، أن التدقيق هو: الفحص الإنتقادي المنتظم لكل من البيانات المالية المسجلة في الدفاتر والسجلات المحاسبية، وجميع الأنشطة الداخلية للمؤسسة. قصد الخروج برأي في محايد عن مدى عدالة ومصداقية البيانات المالية ودرجة الإعتماد عليها في اتخاذ القرارات الإدارية والاستثمارية.

المطلب الثاني: أهمية التدقيق

يتم تقييم التدقيق من قبل العديد من الجهات الحكومية وغير الحكومية وحتى الملاك، مما يجعله أهم أداة رقابية للتحقق من سلامة وصحة وعدالة البيانات المالية وفقاً لمبادئ المراجعة ومبادئ المحاسبة المقبولة عموماً. حتى يومنا هذا، خدم التدقيق عدة جهات معنية بالمؤسسة أو أطراف خارجية، لذا تكمن أهمية التدقيق أو المراجعة في خدمة الأطراف التالية:

أولاً: بالنسبة لإدارة المؤسسة: التدقيق مهم جداً لإدارة المؤسسة لأنه يمكنها من الاعتماد عليه أثناء عملية التخطيط واتخاذ القرارات المالية والمستقبلية والرقابة على المراجعة؛²

ثانياً: بالنسبة للمؤسسات المالية والتجارية والصناعية: المراجعة أو التدقيق مهمة للغاية لهذه المؤسسات وخاصة المؤسسات المالية، التي تعتمد على القوائم المالية المدققة من قبل مؤسسات فنية محايدة عند تقديم طلبات القروض؛³

¹ - عوماري عائشة، "دور التدقيق في تحسين جودة الخدمة البنكية من وجهة نظر موظفي البنك"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2018، ص10. <https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

² - عزيز لوجاني، "دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020، ص5. <https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

³ - بوخروبة الغالي، "ممارسات التدقيق الداخلي بتوظيف مبادئ الحوكمة في القطاع البنكي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2020، ص130. <https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

ثالثا: المؤسسات الحكومية: القوائم المالية المدققة وكذا تقارير المدقق تساعد في التخطيط والمتابعة والرقابة والإشراف على الوحدات الاقتصادية، وذلك من أجل معرفة مدى التنفيذ والالتزام بالقوانين واللوائح؛¹

رابعا: رجال الأعمال والمستثمرين: ازداد اهتمامهم بالقوائم المالية المعتمدة وما تحتويه من بيانات مالية ومحاسبية في تحليلها وتقديرها للدخل القومي وكذلك في رسم برامج التخطيط الإقتصادي، حيث تعتمد الدقة في تقديراتهم وكفاءة برامجهم على دقة البيانات المحاسبية المعتمدين عليها، وذلك من خلال توجيه أموالهم واستثماراتهم بهدف تحقيق أكبر ربح ممكن؛²

خامسا: بالنسبة لمصالح الضرائب: تعتمد مختلف مصالح الضرائب على القوائم المالية المدققة والمعتمدة لتقليل الإجراءات الروتينية والحصول على الكشف الضريبي في الوقت المناسب ومنه تحديد الوعاء الضريبي بسرعة وتحصيل مقدار الضريبة.³

سادسا: النقابات العمالية: تعتمد على القوائم المالية المعتمدة في عملية التفاوض مع الإدارة وذلك لرسم السياسة العامة للأجور وحقوق العمال ومنه تحقيق مزايا نفعية أفضل للطبقة العمالية.⁴

المطلب الثالث: أهداف التدقيق

يمكن استخلاص وتحديد أهداف التدقيق من خلال ما جاء في التعاريف والأهمية السالفة الذكر بمجموعتين أساسيتين هما أهداف تقليدية، وأهداف حديثة متطورة:

1 الأهداف التقليدية: بدورها تنفرع إلى :

أهداف رئيسية وتمثل في التحقق من صحة ودقة وصدق البيانات المحاسبية المثبتة بالدفاتر ومدى الاعتماد عليها. وإبداء رأي فني محايد يستند على أدلة وقرائن عن مدى مطابقة القوائم المالية للمركز المالي.

أهداف فرعية تتمثل في: اكتشاف ما قد يوجد بالدفاتر والسجلات من أخطاء كالغش. وتقليل فرص ارتكاب الأخطاء كالغش بوضع ضوابط واجراءات تحول دون ذلك. واعتماد الإدارة عليها في تقرير ورسم السياسات الإدارية كاتخاذ القرارات حاضرا ومستقبلا. ثم طمأنة مستخدمي القوائم المالية،

1- عزيز لوجاني، "دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات"، مرجع سبق ذكره، ص5.

2- بخوروبة الغالي، "مارسات التدقيق الداخلي بتوظيف مبادئ الحوكمة في القطاع البنكي"، مرجع سبق ذكره، ص130.

3- ملوكي أوس، "دور التدقيق الداخلي في تحقيق أهداف حوكمة البنوك"، مرجع سبق ذكره. ص90.

4-عزيز لوجاني، "دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات"، مرجع سبق ذكره، 2020، ص6.

وتمكينهم من اتخاذ قرارات مناسبة لاستثماراتهم. وكذلك مساعدة دائرة الضرائب في تحديد مبلغ الضريبة.

2 الأهداف الحديثة المتطورة : تتمثل أهداف التدقيق الحديثة فيما يلي: ¹

- 1-مراقبة الخطة ومتابعة تنفيذها كمدل تحقيق الأهداف كتجديد الانحرافات وأسبابها وطرق معالجتها.
- 2-تقييم نتائج الأعمال وفقا للأهداف المرسومة.
- 3-تحقيق أقصى كفاية إنتاجية ممكنة عن طريق منع الإسراف في جميع نواحي النشاط.
- 4-تحقيق أقصى قدر ممكن من الرفاهية لأفراد المجتمع.

المطلب الرابع: أنواع التدقيق

هناك ثلاثة أنواع رئيسية للتدقيق حسب التقسيم الحديث له، سنحاول التعرّيج عليها باختصار. كما سنتطرق لأنواع الأخرى للتدقيق محاولين التركيز على التدقيق الداخلي، لما له من أهمية في دراستنا. **أولا: تدقيق القوائم المالية** هو التدقيق الخارجي نفسه الذي يهتم بالجانب المالي والمحاسبي، والهادف إلى الخروج برأي فني محايد عن مدى صدق وعدالة البيانات المالية، وحقيقة تمثيلها للمركز المالي للمنشأة. ونتيجة الأعمال والتدفقات النقدية وفقا للمعايير المحاسبية. ومدى خلو هذه البيانات من الإلتحافات المادية.²

ثانيا: تدقيق الإلتزام أو الإذعان: ويقصد به تدقيق الضوابط الرقابية والمالية والتشغيلية والعمليات للحكم على جودة وملائمة الأنظمة التي تم وضعها للتأكد من الإلتزام بالأنظمة والتشريعات والسياسات والإجراءات.³

ثالثا: التدقيق التشغيلي: يعتبر نوع من أنواع التدقيق الداخلي، لذا فهو من اختصاص المدقق الداخلي. نال اهتمام ومكانة في العالم منذ 1944، وذلك عند صدور أول مجلة تتحدث عن التدقيق الداخلي وتوليه كل الاهتمام، الصادرة عن معهد المدققين الداخليين في اليوم أ سنة 1941. وبرز أكثر هذا النوع أكثر من 1981، وذلك البروز كان السبب الأول فيه هو اتساع وكبر حجم مسؤوليات المدقق الداخلي.

¹ - أوبوكر الصديق قيدوان، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسبية بن بوعلوي، الشلف، الجزائر، 2019، ص (11-12)، بتصرف.

<https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

² - عبد الرزاق محمد عثمان "أصول التدقيق والرقابة الداخلية"، الطبعة الثانية، الدار النموذجية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2011، ص 14.

³ - ولد رويس أمينة، "التدقيق الجبائي كأداة لمطابقة المؤسسة الاقتصادية لأحكام القانون الجبائي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية،

التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة2، البليدة، الجزائر، 2016، ص 36. <https://www-pnst-cerist-dz.snd1.arn.dz/>

وعرّف على أنه ذلك النوع من التدقيق الذي يتناول ويهتم بثلاثة جوانب أساسية بالنسبة لأداء المؤسسة وهي كالتالي: ¹

- **الجوانب الاقتصادية:** يقصد بها إنجاز الأعمال بأقل التكاليف الممكنة. كما تتعلق بالشروط التي تحصل المؤسسة من خلالها على الموارد اللازمة لها المادية منها والبشرية. أي حصول المؤسسة على الموارد الجيدة، الكمية المناسبة وكل هذا بتكلفة أقل.

- **الكفاءة:** تعبر عن العلاقة بين المدخلات والمخرجات، ويعني هذا تحقيق الأهداف بتكاليف أقل. وهذا بتعظيم المخرجات باستخدام، أو تقليل المدخلات لتحقيق القدر المحدد من المخرجات.

- **الفاعلية:** فهي تحقيق أهداف البرامج المسطرة.

أنواع أخرى للتدقيق

أشار أهل الإختصاص إلى العديد من التقسيمات في شأن التدقيق، معتمدين في ذلك على ما يميز كل نوع عن الآخر وإلى الزاوية التي ينظر منها إلى نوع التدقيق. نذكر منها الأكثر تداولاً، وهي كالاتي:

أولاً: من حيث التوقيت: ينقسم التدقيق من حيث التوقيت إلى مستمر ونهائي: ²

1-التدقيق المستمر: يقصد بالتدقيق المستمر، التدقيق الذي يقوم على متابعة حسابات المؤسسة خلال السنة، حيث يقوم المدقق بالتردد على المؤسسة من وقت لآخر وعلى فترات دورية أو غير دورية خلال سنة التدقيق للقيام بفحص العمليات المالية التي تتم خلال السنة المالية.

هذا النوع من التدقيق يتبعه المدقق، إذا كان حجم المؤسسة كبير وعملياتها عديدة ومتنوعة. وعدم التمكن من تقييم نظام الرقابة الداخلية، للحكم على مدى كفاءته.

2-التدقيق النهائي: وهو المراجعة التي يقوم المدقق فيها بالفحص والتحقق عند نهاية السنة المالية للمؤسسة محل التدقيق، بعد أن تكون السجلات والقيود المحاسبية وقيود التسوية قد أغلقت، وقد أعدت القوائم المالية الختامية للمؤسسة محل التدقيق، ويمتاز هذا النوع من التدقيق بعدم قدرة إدارة المؤسسة على إجراء أي تعديل في بيانات الدفاتر أو تغيير في أرصدة الحسابات، وهذا ما يناسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لا تقوم بعمليات بصورة كبيرة، بحيث يمكن للمدقق أن يقوم بها خلال فترة زمنية قصيرة.

¹ - عبد الرزاق محمد عثمان، "أصول التدقيق والرقابة الداخلية"، مرجع سبق ذكره، ص 15.

² - بولجبال فريد، "أثر استخدام أساليب المراجعة الحديثة على جودة تقرير محافظ الحسابات"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018، ص 15. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

ثانيا: من حيث مدى الفحص أو حجم الاختبارات: قسّم التدقيق إلى:¹

1-المراجعة الشاملة (التدقيق الشامل): وتعني أن يقوم المراجع بتدقيق جميع القيود، والدفاتر والسجلات والحسابات والمستندات أي أن يقوم بتدقيق جميع المفردات محل الفحص.

2-التدقيق الاختباري: وفي هذه الحالة يقوم المدقق بمراجعة جزء من الكل، حيث يقوم باختبار عدد من المفردات (عينة) لكي تخضع لعملية الفحص مع مراعاة ضرورة تعميم نتائج هذا الفحص على مجموعة المفردات التي تم اختبار هذا الجزء منها.²

ثالثا: من حيث درجة الإلتزام: يوجد نوعين من حيث درجة الإلتزام وهما:³

1-التدقيق الإلزامي: هو التدقيق الذي تفرضه التشريعات القانونية، التي تلزم المؤسسات بضرورة تعيين مدققي الحسابات لتدقيق حساباتها، لضمان الحفاظ على حقوق الجهات المتعددة، التي بحاجة للكشوف المالية، بحيث تحدد التشريعات القانونية العقوبات في حالة عدم قيام المؤسسات بتعيين مدقق الحسابات.

2-التدقيق الاختياري: هو الذي يكون بدون إلتزام قانوني، ويكون بطلب من المؤسسة أو المساهمين، ويكون تدقيق الحسابات في هذا النوع إما كامل أو جزئي، حسب ظروف المؤسسة، والغرض من تدقيق الحسابات يكون حسب الاتفاق الموضح في عقد تدقيق الحسابات المبرم بين المدقق والمؤسسة.

رابعا: من حيث نوع البيانات نجد هذا التقسيم يعتمد على نوع البيانات المدققة وينقسم إلى ثلاث أنواع هي:⁴

1-تدقيق البيانات المالية: عملية تدقيق مؤسسة على مبادئ أساسية، المقبولة عموما (GAAP) في أمريكا والمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، كما أن تقرير المدقق يتضمن عدالة البيانات المالية؛

¹ - أبوبكر الصديق قيداون، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية"، مرجع سبق ذكره، ص (8-9)، بتصرف.

² - لياس قلاب ذبيح، "مساهمة التدقيق المحاسبي في دعم الرقابة الجبائية"، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص47. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.am.dz/>

³ - أبوبكر الصديق قيداون، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية"، مرجع سبق ذكره، ص9.

⁴ - مقرامنت عبد القادر، "العوامل المؤثرة على جودة التدقيق من وجهة نظر معدي القوائم المالية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي ليلبس، سيدي بلعباس، 2021، ص (52-53)، بتصرف. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.am.dz/>

2-تدقيق الالتزام: يركز هذا النوع على السياسات الادارية والقوانين والأنظمة، حيث يتضمن التقرير: مدى جودة الالتزام بالنصوص والقوانين، وتسجيل أي مخالفة غير مبررة لهذه القوانين والانظمة حيز التطبيق؛

3-تدقيق تشغيلي: يكون أساسا على الأهداف الادارية التشغيلية المسطرة من قبل مجلس الإدارة لأجل تحقيقها، وهنا يتضمن تقرير المدقق مدى كفاءة فاعلية المعلومات التشغيلية وكيفية توظيفها لبلوغ الهدف.

خامسا: من حيث نطاق التدقيق يوجد نوعان في هذا التقسيم، تدقيق كامل وتدقيق جزئي¹:

1-التدقيق الكامل: في هذا النوع، إدارة المنشأة لا تحدد نطاق عملية التدقيق، بل يكون للمدقق مجال مفتوح غير محدد لمهامه التي يقوم بها، أي أنه يعطي ويقدم رأيه الذي يكون في محاييد، حول مصداقية وعدالة القوائم المالية ككل، ويكون المدقق في هذا النوع مسؤول مسؤولية تامة عن جميع العمليات والعناصر سواء التي قام بفحصها أم لا؛

2-التدقيق الجزئي: يكون خاص ببعض العمليات فقط، كفحص عمليات المخزون أو فحص العمليات النقدية الخاصة بالمقبوضات، بمعنى أدق أن عملية التدقيق تكون مخصصة وموجهة لبلوغ هدف معين، وعلى المدقق أن يقدم تقرير يتضمن النتائج المتوصل إليها من تلك المهمة الخاصة فقط، وتكون مسؤولية المدقق منحصرة على حسب الهدف الذي حدد له فقط، ويشترط وجود اتفاق كتابي بين إدارة المؤسسة والمدقق ليشمل حدود المهمة².

سادسا: من حيث القائم بعملية التدقيق: يوجد نوعين تدقيق خارجي وآخر داخلي:

1-التدقيق الخارجي يتمثل في عمليات التدقيق المؤداة من قبل أطراف خارج المؤسسة محل التدقيق، بحيث يقومون بإجراء عملهم وفقا لمعايير التدقيق المتعارف عليها (GAAS)، ومعايير التدقيق الدولية (ISA). بحيث يعتبر التدقيق الخارجي أداة لتعزيز المصداقية والموثوقية، من خلال قيام المدققين الخارجيين بإبداء رأيهم الفني فيما يتعلق بالعرض العادل للكشوف المالية للمؤسسة؛

2-التدقيق الداخلي: عرفه مؤتمر الصناعة الوطنية بالولايات المتحدة الأمريكية على أنه "عبارة عن مجموعة من العمليات الأساسية الفنية التي يقوم بها فريق من موظفي المؤسسة لطمأنة الإدارة على أن أنظمة الرقابة الإدارية الموضوعة كافية، ويجري تنفيذها بكفاءة، وأن السجلات والتقارير المالية والمحاسبية

¹ - رزق ابو زيد الشحنة، "تدقيق الحسابات"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2015، ص48.

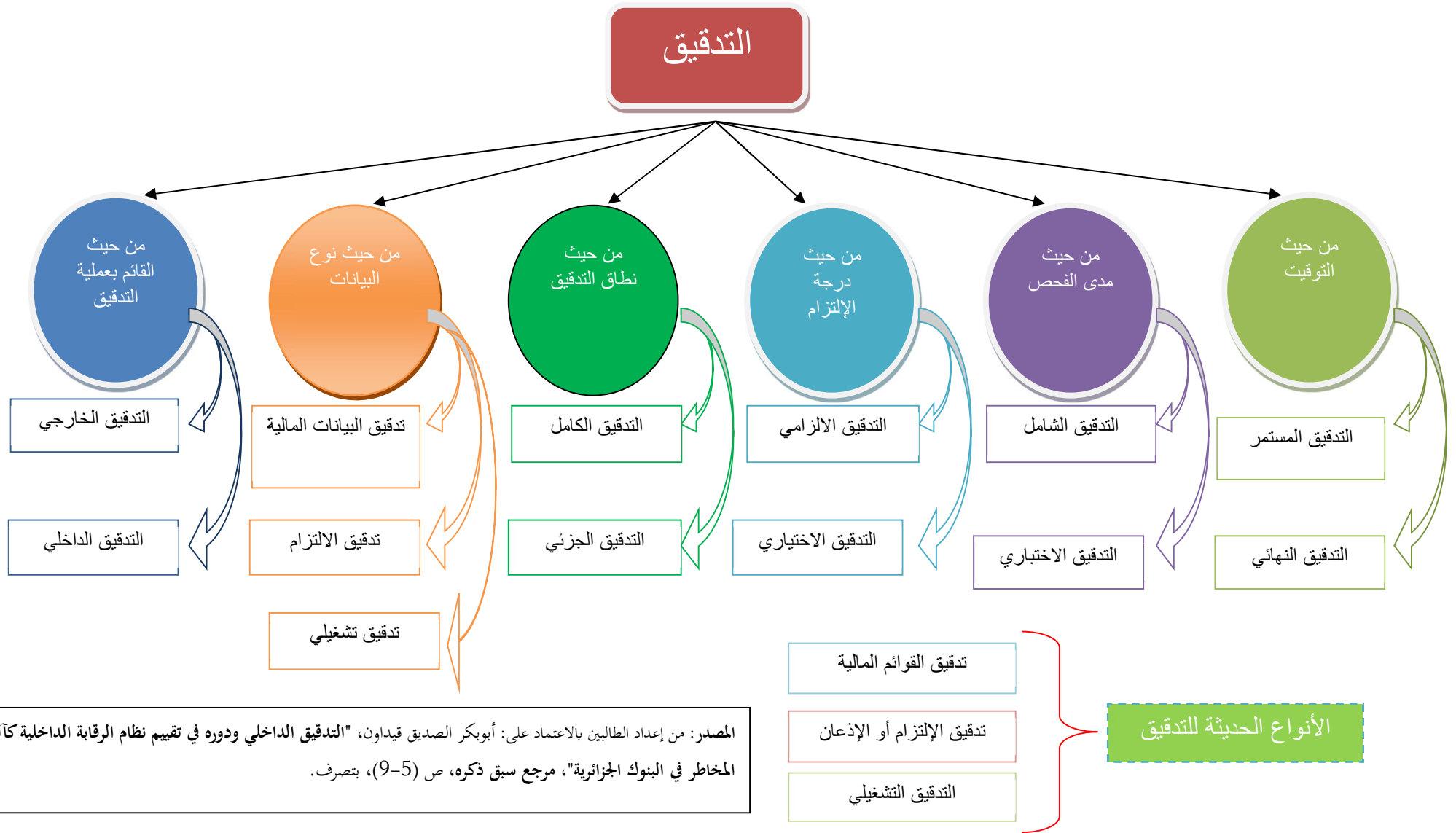
² - عوماري عائشة، "دور التدقيق في تحسين جودة الخدمة البنكية من وجهة نظر موظفي البنك"، مرجع سبق ذكره، ص14.

وغيرها، تعكس التنفيذ الفعلي للعمليات ونتائجها بدقة وسرعة، وأن كل قسم وإدارة ووحدة تضلع بمسئولياتها والإجراءات الموضوعية.¹

وهذا الأخير (التدقيق الداخلي) سيكون محل دراستنا النظرية في المبحث التالي.

¹ - أبوبكر الصديق قيداون، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية"، مرجع سبق ذكره، ص (10-11)، بتصرف.

الشكل (1-1): أنواع التدقيق



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على: أوبكر الصديق قيداون، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية"، مرجع سبق ذكره، ص (5-9)، بتصرف.

المبحث الثاني: الإطار النظري للتدقيق الداخلي

يعتبر التدقيق الداخلي حديثا مقارنة بالأنواع الأخرى كالتدقيق الخارجي وقد ظهرت أهميته مع توسع وكبر حجم الشركات والمؤسسات. وتعقد العمليات مما زاد صعوبة مراقبة الملاك لتسيير مؤسساتهم حيث أصبح استخدامه ضروريا في المؤسسة من أجل التحقق من تطابق السياسات والإجراءات مع ما تم التخطيط له مسبقا وسيكون هذا المبحث بمثابة مدخل نظري للتدقيق الداخلي حيث سنتطرق إلى كل من تطوره، مفهومه، أهميته، أهدافه وأنواعه.

المطلب الأول: تطور التدقيق الداخلي

إن تطور التدقيق الداخلي واضح من خلال تعريفه في فترات متتالية، فوفقاً للتعريف الجديد من قبل معهد المراجعين الداخليين، يُنظر إلى التدقيق الداخلي، على أنه مصمم لإضافة قيمة إلى الشركة ولتقييم وتحسين إدارة المخاطر. وبالرغم من أن التعريف القديم للمعهد ذكر أن التدقيق الداخلي كان وظيفة داخل الشركة، تم تصميمها لمساعدة موظفي الشركة على أداء واجباتهم بفعالية، وتزويدهم بما التحليل والتقييم والمشورة والمعلومات حول عمليات التفتيش على الأنشطة. ومن أهم الأسباب التي أدت إلى تطوير التدقيق الداخلي ما يلي:¹

- 1 الحاجة إلى وسائل لاكتشاف الأخطاء والغش، حيث ترغب الإدارة في التأكد من عد وجود أخطاء أو غش في العمليات والدفاتر كما ترغب في حالة وقوعهما اكتشافهما مبكرا؛
 - 2 الحاجة إلى كشف دورية دقيقة حسابيا وموضوعيا، وتوسع حجم المؤسسة أظهر فجوة بين الإدارة العليا والإدارة التنفيذية، فكان لزاما على الإدارة أن تعتمد على بيانات وملخصات واحصائيات إدارة المؤسسة وتوجيهها، لهذا أصبحت الإدارة في حاجة ماسة إلى المراجع الداخلي أو المدقق الداخلي الذي عليه أن يرى مدى تطبيق سياسة الإدارة العليا بمعرفة الموظفين المنفذين، كما عليه التحقق من مدى صحة البيانات والإحصائيات التي تقدم للإدارة.
- وكما أدى ظهور شركات متعددة الجنسيات والشركات الدولية إلى الاهتمام بالتدقيق الداخلي، حيث تم وضع أنظمة للرقابة الداخلية من أجل ضمان سلامة استعمال السلطات للسياسات والقوانين والإجراءات بما يكفل تحقيق أهداف الإدارة.²

¹ - حناش حبيبة، "واقع استخدام نظام المعلومات المحاسبي والمالي وأثره في التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2017، ص76. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

² - حسين يوسف قاضي وآخرون، "التدقيق الداخلي"، منشورات جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2008، ص103.

ومعهد المدققين الداخليين الذي قام بتطوير معايير وآداب المهنة. والتقارير والقوانين الصادرة في دول العالم والموصية بتفعيل وتطوير دور التدقيق الداخلي في المؤسسات، من خلال إستقلال التدقيق الداخلي بالشركات، كما ساهمت هذه التقارير والقوانين في تطوير التدقيق الداخلي وذلك بتركيزها على دور التدقيق في وضع أنظمة رقابية وإدارة المخاطر وحوكمة الشركات. وكذلك الفوائح المالية والانهيارات التي حصلت في الكثير من الشركات، وأشهرها شركة أنرون الأمريكية للطاقة وشركة ورلدكوم التي سلطت الضوء على ضعف أنظمة الرقابة الداخلية، وبالتالي أعطت اهتماما أكبر للتدقيق الداخلي ودوره في الشركات الحديثة، فقد كان ضعف استغلال التدقيق الداخلي من الأسباب الرئيسية التي أدت إلى انهيار شركة أنرون. والبورصات العالمية التي اشترطت وجود وظيفة التدقيق الداخلي في الشركة ضمن شروط الترخيص لها بتداول اسمها في البورصة كبورصة الأوراق المالية في نيويورك، التي اشترطت ضمن شروط الإدراج الخاصة بها على الشركات المدرجة اسمها للتداول في البورصة ضمن قواعد التسجيل عام 2002 أن تؤسس وتحافظ على وظيفة التدقيق الداخلي الخاصة بها، وأن تكون هذه الأخيرة مستقلة لتزويد الإدارة ولجنة التدقيق بالتقييم المستمر لعمليات إدارة المخاطر ونظام الرقابة بالشركة.¹

المطلب الثاني: مفهوم التدقيق الداخلي

تتمثل أهم التعاريف الخاصة بالتدقيق الداخلي المقدمة من قبل المنظمات الدولية فيما يلي: عرف معيار التدقيق (ISA610) الدولي الصادر عن الإتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) التدقيق الداخلي على أنه "عملية تقويم الأنشطة المتعارف عليها داخل المؤسسة كخدمة لها، ويشمل وظائفها في الفحص والتقييم والمراقبة لمدى كفاية وفاعلية أنظمة الرقابة الداخلية والمحاسبية".² حسب معهد المدققين الداخليين (IIA) "التدقيق الداخلي هو نشاط مستقل وموضوعي يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للشركة من خلال اتباع أسلوب منهجي لتقسيم فعالية عمليات الرقابة وتحسينها"³.

¹- حناش حبيبة، "واقع استخدام نظام المعلومات المحاسبي والمالي وأثره في التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية"، مرجع سبق ذكره، ص 77.

²- أبوبكر الصديق قيداون، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية"، مرجع سبق ذكره، ص 27.

³- صالح محمد بيزيد، "واقع تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الشركات الجزائرية"، المجلد الثاني، العدد 5، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016، ص 276. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/31348>

المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) عرفه بأنه "يتمثل في تدقيق العمليات والقيود التي تتم بشكل مستمر، حيث ينفذ من قبل أشخاص يعينون أو يستخدمون وفق شروط خاصة".¹ حسب معهد المجمع العربي للمحاسبين والتدقيق الداخلي هو: "نشاط تقييم قائم أو مقدم كخدمة للمؤسسة، وتشمل وظائفه من بين الأمور الأخرى، فحص وتقييم ومراقبة كفاية وفعالية الرقابة الداخلية".²

ويعرف كذلك على النحو التالي "المراجعة الداخلية هي نشاط مستقل وموضوعي يوفر تأكيداً على مستوى الرقابة وعلى عملياتها، ويقدم المشورة لتحسينها ويسهم في إيجاد قيمة مضافة. وهي تساعد هذه المنظمة على تحقيق أهدافها عن طريق تقييم ممنهج، وإدارة المخاطر، والسيطرة، وعمليات إدارة الشركات، وتقديم مقترحات لتعزيز فعاليتها".³

وقد عرف مجمع المحاسبين القانونيين ببريطانيا التدقيق الداخلي على أنه "مراجعة للأعمال والسجلات التي تتم داخل المشروع بصفة مستمرة وبواسطة موظفين يخصصون لهذا الغرض وقد تشمل المراجعة الداخلية خاصة في بعض المشروعات الكبيرة على أمور لا تتعلق مباشرة بالنواحي المحاسبية".⁴ ومن خلال ما سبق من تعاريف يمكننا تعريف التدقيق الداخلي على أنه: نشاط مستقل داخل المؤسسة، يعمل على فحص وتقييم ومراقبة جميع أنشطة الرقابة الداخلية، بغية معرفة والوقوف على مدى كفاءتها وفعاليتها. كما يهدف إلى مساعدة الإدارة في اتخاذ قراراتها وترشيدها

¹ - أبوبكر الصديق قيداون، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية"، مرجع سبق ذكره، ص28.

² - عوماري عائشة، "دور التدقيق في تحسين جودة الخدمة البنكية من وجهة نظر موظفي البنك"، مرجع سبق ذكره، ص49.

³ - Bouhadida Mohamed, **Audit interne Aspects théoriques et pratiques**, Pages Bleues, Alger, Algérie, 2017,P:14.

⁴ - خالد أحمد محمد حمودة، "دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية"، العدد5، مجلة دراسات الانسان والمجتمع، 2018، ص11. مركز العلوم والتقنية للبحوث والدراسات (stcrs.com.ly)

المطلب الثالث: أهمية وأهداف التدقيق الداخلي

حتى نصل إلى غاية هذا المطلب، وجب طرح السؤال التالي: إلى أي حد تكمن أهمية التدقيق الداخلي داخل المؤسسات وإلى ما يصبو كأهداف؟

أولاً: أهمية التدقيق الداخلي

للتدقيق الداخلي أهمية كبيرة داخل المؤسسات، وهذا ما نلمسه من التعاريف السابقة. والتي نستخلصها في العناصر التالية:¹

- 1- مساعدة مديري المنظمة في شؤون المنظمة؛
- 2- التحقق من دقة وصحة المعلومات والبيانات المحاسبية المتبقية في الدفاتر والسجلات ومن أنها قد تم إعدادها وفقاً لمبادئ المحاسبة المقبولة عموماً؛
- 3- التركيز على كافة جوانب الرقابة الداخلية سواء كانت مالية أو إدارية أو اقتصادية؛
- 4- مساعدة المديرين والمسؤولين المؤسساتيين في التعامل مع الشؤون المؤسسية وتقديم الضمانات المؤسسية مراقبة أمنها والتأكد من أنها تعمل بشكل صحيح لتحقيق الأهداف المعلنة؛
- 5- التأكد من سلامة وصحة البيانات والمعلومات المثبتة في الدفاتر والسجلات المختلفة للاعتماد عليها في اتخاذ القرارات.

ثانياً: الأهداف الرئيسية لنشاط التدقيق الداخلي

حسب ما تم الإشارة إليه ضمن مفهوم نشاط التدقيق الداخلي وأهميته، فإن الأهداف الرئيسية لوجود نشاط التدقيق الداخلي في المؤسسة تركزت في ثلاثة أهداف رئيسية هي:²

- إضافة قيمة للمؤسسة؛
 - تحسين عمليات المؤسسة؛
 - مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها.
- يتضح من خلال الأهداف أعلاه بأن نشاط التدقيق الداخلي هو نشاط مكمل لباقي أنشطة المؤسسة وداعماً لها وليس متناقضاً معها، حيث إنه يهدف في النهاية إلى مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها. لذلك هو معين للمؤسسة وليس عبئاً على عملها.

1- عوماري عائشة، "دور التدقيق في تحسين جودة الخدمة البنكية من وجهة نظر موظفي البنك"، مرجع سبق ذكره، ص (53-54)، بتصرف.

2- زاهر الرجحي، "الاتجاهات الحديثة في التدقيق الداخلي وفقاً للمعايير الدولية"، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017، ص23.

- كما له العديد من الأهداف والمهام، سنحاول سردها في العناصر التالية:¹
- 1- فحص وتقييم قوة وكفاءة تطبيق الرقابة المحاسبية والمالية والعمليات الأخرى داخل المؤسسة، والعمل على جعلها أكثر فاعلية وبتكلفة معقولة؛
 - 2- التحقق من مدى وجود الحماية الكافية لأصول المؤسسة من جميع أنواع الخسائر أو السرقة؛
 - 3- الحكم على إمكانية الاعتماد على البيانات المحاسبية التي تعدها إدارة المؤسسة؛
 - 4- التحقق من مدى التزام العاملين بسياسات المؤسسة ومقدار تحملهم لمسؤولياتهم؛
 - 5- تقييم وقياس درجة كفاءة الأداء بالنسبة للعاملين؛
 - 6- مصداقية وإمكانية الاعتماد على نظام المحاسبة والتقارير المالية المقدمة من طرف الإدارة؛
 - 7- القيام بمراجعات منتظمة ودورية للأنشطة المختلفة ورفع تقارير النتائج والتوصيات إلى الإدارة العليا.

المطلب الرابع: أنواع التدقيق الداخلي

باتساع مفهوم التدقيق الداخلي وتطوره، اتسعت مهامه وأنشطته، وهذا ما أدى إلى ظهور أنواع مختلفة له، وفيما يلي سنذكر أهم هذه الأنواع التي جاء بها قسم معهد المدققين الداخليين الأمريكي:

التدقيق المالي: يعرف التدقيق المالي والذي هو نفسه التدقيق الخارجي إن صح القول على أنه "التدقيق الذي يهتم بتتبع القيود المحاسبية للعمليات التبادلية التي تكون الوحدة الاقتصادية طرفا فيها والتحقق منها حسابيا ومستنديا، وما يتعلق بها من قوائم وتقارير".²

ويقصد به بأنه "الفحص الكامل والمنظم للقوائم المالية والسجلات المحاسبية المتعارف عليها والسياسات الإدارية وأية متطلبات أخرى".³

تدقيق الالتزام: يقصد به تحقق المدقق من أن الإجراءات والقوانين الموضوعة من طرف الإدارة معمول بها. وذلك من خلال قيام إدارة التدقيق الداخلي بما يلي:⁴

التأكد من أن القوانين واللوائح والتعليمات الصادرة عن إدارة المؤسسة مطبقة كما يجب.

¹ - زروقي هشام، "وظيفة التدقيق الداخلي كآلية رقابية للحد من احتيالية المحاسبة الإبداعية"، المجلد 08، العدد 01، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، بشار، الجزائر، 2021، ص (7-8)، بتصرف، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/171470>

² - عزيز لوجاني، "دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات"، مرجع سبق ذكره، ص 48.

³ - كربوعة أسماء، "التوجه الجديد نحو معايير التدقيق الداخلي الدولية وأثره على حوكمة المؤسسات"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر العاصمة، الجزائر، 2021، ص 65. <https://www-pnnt-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

⁴ - مريم عساس، "مساهمة الرقابة والتدقيق الداخلي في مواجهة المخاطر المصرفية"، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، قسنطينة، الجزائر، 2021، ص 62. <https://www-pnnt-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

مدى تطبيق والتزام أنشطة ووظائف المؤسسة بالنظام الداخلي للمؤسسة.

مدى تنفيذ أنشطة المنشأة للسياسات والخطط الموضوعة لها مسبقاً.

وعليه فإن تدقيق الالتزام هو تدقيق مقارن للنتائج المتوقعة مع النتائج المحققة فعلاً.

التدقيق التسييري: يتجاوز هذا النوع من التدقيق يتعدى دور التدقيق التقليدي، للحكم على قدرات الموارد

البشرية وأفضل استخدام للبيئة والوسائل المتاحة، وهي مهمة صعبة، لأنها تتطلب مستوى عالٍ جداً من

مستوى وخبرة المدققين الداخليين. بحيث يكون حكم المراجع مصحوباً بالتوصيات المناسبة:¹

- ملائمة الأهداف المحددة (إحتمالية تحقيق الأهداف)؛

- ملائمة أدوات الرقابة مع وسائل القيادة والوسائل البشرية؛

وبالتالي فإن التدقيق التسييري يركز على تقدير المدقق الداخلي لسياسة التسيير المتبعة بأن تكون منسجمة مع

استراتيجية المؤسسة.

التدقيق التشغيلي: عرف التدقيق التشغيلي بالعديد من التعاريف نذكر الأهم منها:²

يتم تعريف التدقيق التشغيلي على أنه "عملية تدقيق شاملة ودورية مصممة للحصول على أدلة تتعلق بالكفاءة

التشغيلية. فعالية الأنشطة التشغيلية والأساليب المستخدمة للحكم على مدى تحقيق أهداف المنظمة من

خلال تلك الأهداف نشاط".

يُعرف التدقيق الداخلي التشغيلي أيضاً بأنه "فحص شامل لوحدة تشغيل أو منشأة للتقييم أنظمتها المختلفة

وضوابطها الإدارية وأدائها التشغيلي، بناءً على تدابير محددة ضمن الأهداف الإدارية، يتم تحقيق الكفاءة

والاقتصاد في عملية التشغيل.

كما يعرف التدقيق التشغيلي بأنه "فحص مستقل لجميع جوانب ووظائف المنظمة، بما في ذلك: فحص منظم

لجميع أنشطة شركة أو قسم معين وعلاقتها بأهداف محددة.

من التعاريف السابقة للتدقيق الداخلي التشغيلي، يمكننا تحديد التدقيق الداخلي التشغيلي كعملية فحص

شامل وكامل لكل جانب من جوانب نشاط الشركة أو وظيفة محددة.

التدقيق الإستراتيجي: يفحص المدقق في هذه الحالة الإنسجام العام بين مجموع السياسات والإستراتيجيات

للمؤسسة مع المحيط الذي تنشط فيه، ومنه فإن المدقق هنا يهتم بالإنسجام وتقييم السياسات أي تدقيق

الإنسجام لإستراتيجية وظيفة مع الوظائف الأخرى.³

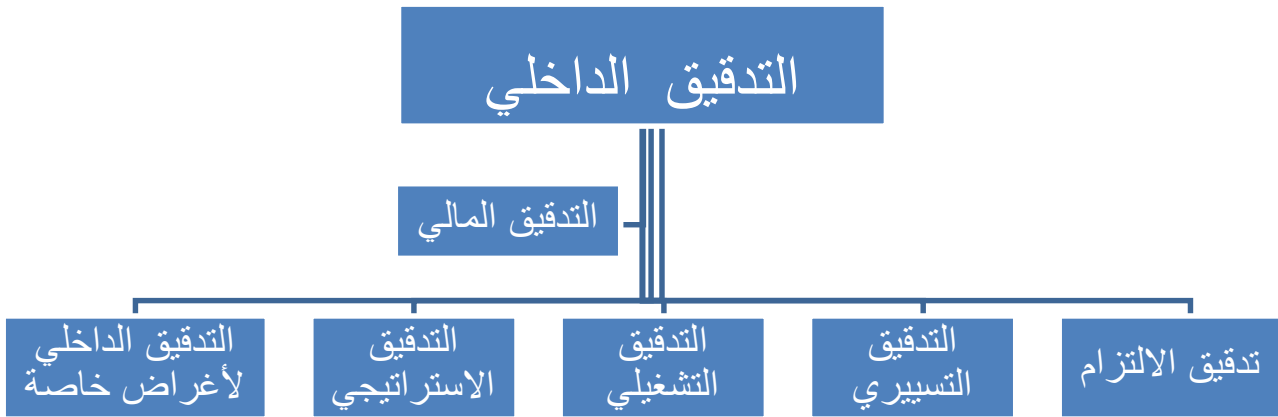
1- كربوعة أسماء، "التوجه الجديد نحو معايير التدقيق الداخلي الدولية وأثره على حوكمة المؤسسات"، مرجع سبق ذكره، ص 67.

2- عزيز لوجاني، "دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات"، مرجع سبق ذكره، ص 50.

3- كربوعة أسماء، "التوجه الجديد نحو معايير التدقيق الداخلي الدولية وأثره على حوكمة المؤسسات"، مرجع سبق ذكره، ص (67-68) بتصرف.

التدقيق الداخلي لأغراض خاصة: يتعلق هذا النوع من أنواع التدقيق الداخلي بما يقوم به المدقق الداخلي حسب ما يستجد من موضوعات تكلف الإدارة العليا للقيام بها، ويتفق من حيث الأسلوب والنطاق مع التدقيق المالي والتشغيلي، لكنه يختلف من ناحية التوقيت. إذ أنه غالبا ما يكون فجائيا وغير مدرج ضمن خطة التدقيق الداخلي ويشمل هذا النوع عمليات التفتيش الفجائية، التي تهدف لاكتشاف الغش والفساد وإجراء التحقيقات المتعلقة بهذا الموضوع.¹

الشكل (1-2): أنواع التدقيق الداخلي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على: عزيز لوجاني، "دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات"، مرجع سبق ذكره، ص (45-49)، بتصرف.

¹ - خراف مختارية، "دور التدقيق الداخلي ومراقبة التسيير في تجسيد الحوكمة"، مرجع سبق ذكره، ص (34-35) بتصرف.

خلاصة

مما سبق من إطار نظري، في هذا الفصل لمفهومي التدقيق، والتدقيق الداخلي. استخلصنا ما يلي:

- من المبحث الأول أن التدقيق هو كلمة مشتقة من اللغة اللاتينية وتعني الشخص الذي يسمع بصوت عال. وأصبح ذا أهمية بالغة للكثير من المؤسسات والأفراد، ولو لم تكن نبالغ لقلنا أنّ التدقيق مهم لكل شخص. فهو مهم بالنسبة لإدارة المؤسسة لأنها تعتمد عليه في عملية التخطيط واتخاذ القرارات المالية والمستقبلية. مهم بالنسبة للمؤسسات المالية والتجارية والصناعية لأنها تعتمد على القوائم المالية المدققة في عمليات طلبات القروض. مهم للمؤسسات الحكومية لأن القوائم المالية المدققة، وتقارير المدقق تساعدها في التخطيط والرقابة والإشراف على الوحدات الاقتصادية، لمعرفة مدى التنفيذ والالتزام بالقوانين واللوائح. مهم لرجال الأعمال والمستثمرين لأنه يساعدهم في توجيه أموالهم واستثماراتهم بهدف تحقيق أكبر ربح ممكن. مهم بالنسبة لمصالح الضرائب لأن التدقيق يعينهم على تقليل الإجراءات الروتينية والحصول على الكشف الضريبي في الوقت المناسب، وتحديد الوعاء الضريبي بسرعة، وتحصيل مقدار الضريبة. مهم للنقابات العمالية لأنه يساعدهم على رسم السياسة العامة للأجور وحقوق العمال ومنه تحقيق منافع أفضل للطبقة العمالية.

- أما من المبحث الثاني نستخلص أن أهم العوامل التي ساعدت على ظهور وتطور التدقيق الداخلي هي زيادة حجم المنشآت، ظهور شركات متعددة الجنسيات والشركات الدولية. ظهور بعض القوانين والتشريعات، لحماية المستثمرين من التلاعب بأموالهم. حيث يشير تعريف التدقيق الداخلي على أنه: "نشاط وظيفي مستقل، يؤسس داخل المنظمة لتقييم أنشطتها الداخلية الشاملة للنشاط المالي والمحاسبي، ومدى التزام العاملين بالسياسات واللوائح والقوانين الموضوعة من طرف الإدارة، من أجل زيادة الفاعلية وتحسين الأداء".

ومن الملاحظ من هذه الدراسة النظرية، أن التدقيق والتدقيق الداخلي، كلاهما في تطور مستمر، وكل تطور يضيف لهما أهمية وأهداف جديدة.

الفصل الثاني

علاقة التدقيق الداخلي بالإحتيال الوظيفي

يحتل اليوم الاحتيال بصفة عامة والاحتيال الوظيفي بصفة خاصة اهتمام الجمعيات والمنظمات العالمية لكونه أحد أهم المخاطر التي تهدد استقرار واستمرار المؤسسات، وذلك لما يشهده العالم من حالات الاحتيال المكتشفة الكثيرة، وكذا تصاعد حجم الخسائر السنوية التي يسببها من سنة إلى أخرى، لذلك أصبح هذا الخطر جديرا بالاهتمام من أجل معرفة أفضل الطرق الكفيلة بمكافحته والحد منه. وفي هذا الفصل حاولنا تسليط الضوء على ماهية الإحتيال والإحتيال الوظيفي. وكيف يساهم التدقيق الداخلي ويساعد في الحد من هذا الخطر. لذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

-المبحث الأول: ماهية الإحتيال الوظيفي وأنواعه

-المبحث الثاني: علاقة التدقيق الداخلي بالإحتيال الوظيفي

المبحث الأول: ماهية الإحتيال، وأنواعه

أصبح الإحتيال الوظيفي خطر يترصد باستقرار المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، لاسيما بتصاعد وتيرة حالاته المكتشفة، والتي تسببت في تزايد حجم الخسائر الاقتصادية. وفي هذا المبحث سنحاول تعريف مفهوم الإحتيال الوظيفي، والتعريف على ما هي مظاهره وأنواعه؟ وقبل الخوض في موضوع دراستنا لا بد لنا أولاً أن نقوم بالتعريف بالكيان الرائد في مجال الإحتيال الوظيفي والذي هو جمعية محققي الإحتيال المعتمدين (ACFE).

تأسست جمعية محققي الإحتيال المعتمدين (ACFE) في عام 1988 على يد الدكتور جوزيف ت. ويلز وهي أكبر منظمة عالمية تعمل في مجال مكافحة الإحتيال، كما أنها المزود الرئيسي للتدريب المتخصص في هذا المجال. وتعمل الجمعية على مكافحة الإحتيال على مستوى العالم وتوفر التدريب والموارد اللازمة لذلك بالتعاون مع أكثر من 85000 عضواً في أكثر من 150 دولة.¹ فاحصي الإحتيال المعتمدون يقدم ACFE لأعضائه:²

الفرصة للحصول على شهادة احترافية من خلال الاعتماد المعتمد لفاحص الإحتيال الوظيفي المعتمد (CFE) وتفضل CFE من قبل الشركات والهيئات الحكومية حول العالم، وتهدف إلى إكساب الخبرة في منع الإحتيال الوظيفي واكتشافه. CFE هم خبراء في مكافحة الإحتيال الوظيفي أثبتوا معرفتهم في أربع مجالات حاسمة: المعاملات المالية وخطط الإحتيال الوظيفي والقانون والتحقيق ومنع الإحتيال الوظيفي والردع.

يشمل أعضاء الجمعية ACFE المحاسبين والمدققين الداخليين والمحققين في الإحتيال الوظيفي وضباط إنفاذ القانون والمحامين وقادة الأعمال وأخصائي المخاطر/والامثال والمعلمين، وجميع هؤلاء لديهم إمكانية الوصول إلى تدريب الخبراء والأدوات التعليمية والموارد. وسواء كانت حياتهم المهنية تركز حصرياً على منع الأنشطة الاحتيالية والتخلص منها أو يريدون فقط معرفة المزيد عن الإحتيال الوظيفي، فإنّ جمعية فاحصي الإحتيال ACFE توفر الأدوات والموارد الأساسية اللازمة للمحترفين في مكافحة الإحتيال الوظيفي لتحقيق أهدافهم.

¹ - جمعية مكافحة الإحتيال المعتمدين، دليل مكافحة الإحتيال، Grant Thornton، أوستن، الو م أ، 2020، ص2.

² - جمعية فاحصي الإحتيال المعتمدين، التقرير الأُممي حول الإحتيال الوظيفي وسوء استغلال الصلاحيات الوظيفية دراسة الإحتيال الوظيفي عالمياً لعام 2020، أوستن، الو م أ، ص87.

المطلب الأول: مفهوم الإحتيال الوظيفي

حتى نصل إلى تعريف الإحتيال الوظيفي يجب علينا أولاً فك اللغظ الذي يقع فيه الكثير منا وهو التفرقة أو تبيين الفرق بين المصطلحات التي تتشابه نوعاً ما والإحتيال كالغش أو الخطأ:¹

الغش: هو فعل مقصود من قبل شخص أو عدة أشخاص من الإدارة أو الموظفين أو طرف ثالث ينتج عنه تحريف في البيانات المالية وينقسم إلى:

غش الإدارة: هو طمس أو حذف تأثير المعاملات المالية في السجلات والمستندات مثل: التلاعب أو التزوير أو تعديل السجلات، تسجيل معاملات وهمية، سوء تطبيق السياسات المحاسبية بالقصد.

الخطأ: وهو الفعل الغير مقصود كالتسهو أو إساءة فهم الحقائق، أخطاء حسابية أو كتابية في المعلومات المالية، أو سهو في تطبيق السياسات المحاسبية.

رأى (Rezaee and Riley) أنه يصعب تمييز تعاريف الإحتيال من بعضها البعض، لأن المحاسبة استخدمت كلمة الإحتيال فقد، لذلك عرّفه المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين المعتمدين (AICPA) على أنه: "التحريفات أو الأخطاء المتعمدة في القوائم المالية".²

يكون التحريف في البيانات المالية خطأ أو إحتيالا، وما يميز بينهما هو الإجراء المتسبب في ذلك أي إما يكون إجراء مقصود أو غير مقصود:³

ويشير مصطلح "الخطأ" حسب معيار التدقيق الدولي (ISA240) إلى "التحريفات غير المقصودة في البيانات المالية"، ومن أمثلة ذلك: خطأ في جمع المعطيات أو معالجتها والتي تكون كمصدر لإعداد القوائم المالية أو تقدير محاسبي غير صحيح نتج عن غفلة أو تفسير خاطئ للحقائق أو خطأ في تطبيق المبادئ المحاسبية المتعلقة بالقياس، الاعتراف، التصنيف، العرض أو الإفصاح".

ويشير مصطلح "الإحتيال" حسب معيار التدقيق الدولي (ISA 240) إلى "فعل متعمد من قبل الإدارة أو الموظفين أو المكلفين بالرقابة أو أطراف أخرى، وهذا الفعل يتضمن استخدام الخداع والتضليل للحصول على ميزة غير عادلة أو غير قانونية".

¹ - علاء أبو نبعة، الإحتيال الوظيفي وأنواعه حسب النظام السعودي والإحتيال الوظيفي وأنواعه حسب النظام السعودي - استشارات قانونية مجانية (mohamah.net)، أطلع عليه في: 23/04/2022، ص: 01، بتصرف.

² - زروق كمال، "أهمية التدقيق المحاسبي ضمن أليات الحوكمة ودوره في الحد من ممارسات ادارة الإحتيال"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر العاصمة، الجزائر، ص: 133. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11>

³ - حديبي عبد القادر وزيدان محمد، "فعالية التدقيق الداخلي في اكتشاف ومنع الإحتيال وانعكاسها على نظام حوكمة الشركات"، المجلد 14، العدد 8، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، 2018، ص: 248. <https://www.asjp.cerist.dz/>

وعرف معهد المدققين الداخليين (IIA) الإحتيال أنه "أي أعمال أو تصرفات غير قانونية أو غير مشروعة تتسم بالغش أو الخداع أو الإخفاء أو انتهاك الثقة، ولا تعتمد مثل تلك الأعمال أو التصرفات على التهديد باستخدام العنف أو القوة المادية، ويتم ارتكابها من قبل أطراف أو مؤسسات مختلفة بقصد الحصول على المال أو الممتلكات أو الخدمات أو لتجنب الدفع أو تفادي خسارة الخدمات أو من أجل ضمان الحصول على مزايا شخصية أو تجارية".

وكما عرّف بتعاريف أخرى نذكر منها:¹

الإحتيال هو "أية ممارسة تنطوي على استخدام الخداع للحصول المباشر أو غير المباشر على شكل من أشكال الإستفادة المالية لمرتكب الجريمة، أو تسهيل ذلك لغيره لتؤدي إلى شكل من أشكال الخسارة للطرف الذي تعرض للإحتيال".

كما عرّف على أنه "التحريف المتعمد للحقيقة لإغراء أحدهم بالتنازل عن شيء ذي قيمة أو عن حق قانوني".

وعرّفه الأستاذ علاء أبو نبعة على أنه هو "عبارة عن فعل مقصود (هذا ما يميزه عن الخطأ بشكل عام)، وينتج عن ضرر لطرف أو مجموعة أطراف ومنفعة لطرف أو مجموعة أطراف آخرين، وغير قانوني، وغير أخلاقي".²

تعريف جمعية فاحصي الإحتيال المعتمدين (ACFE) للإحتيال الوظيفي حيث عرفته على أنه "استغلال المنصب الوظيفي في المؤسسة للإثراء الشخصي، من خلال تعمد سوء استخدام أو استغلال موارد أو أصول المؤسسة".³

عرّفه أيضا المدير التنفيذي لجمعية مكافحة الإحتيال السعودية، المهندس وحيد القحطاني كالاتي:⁴
"الإحتيال هو استخدام الكذب لجلب منفعة أو دفع مفسدة". كما أضاف أيضا أنه فعل مقصود من قبل شخص أو أكثر من بعض الإداريين أو أصحاب صلاحيات معينة أو الموظفين ذوي السلطة، أو أطراف ثالثة وينطوي على الخداع للحصول على منفعة غير عادلة أو غير قانونية.

¹ - إدارة التفتيش البنكي، "دليل مكافحة الإختلاس والإحتيال المالي وإرشادات الرقابة"، مؤسسة النقد العربي السعودي، الرياض، المملكة العربية السعودية 2008، ص7.

² - علاء أبو نبعة، (3) صفات مرتكبي الإحتيال الوظيفي | LinkedIn | ، أطلع عليه في: 19/04/2022، 08:14.

³ - Association of Certified Fraud Examiners, "Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations", Fraud Magazine, Austin, USA, 2022, P:6.

⁴ - علي شهاب، الدمام "7 أشكال للإحتيال في بيئة العمل"، 7 أشكال للإحتيال في بيئة العمل | صحيفة مكة (makkahnewspaper.com) ، أطلع عليه في: 19/04/2022، 49:14.

ومما سبق وتطرقنا إليه من تعاريف نجد التعريف السليم والصحيح للإحتيال الوظيفي والذي هو محور دراستنا فنجد:¹

تعريف جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE) للاحتيال الوظيفي حيث عرفته على أنه "استغلال المنصب الوظيفي في المؤسسة للإثراء الشخصي، من خلال تعمد سوء استخدام أو استغلال موارد أو أصول المؤسسة".

وحتى يكون الاحتيال إحتيالا وظيفيا، ويتميز عن أنواع الاحتيال الاخرى لا بد من سلوكين أساسيين يجب توافرها لتحقيق مخطط الاحتيال وهما:²

1- إختلاس موجودات المؤسسة من خلال ضمها إلى ملكية الموظف على حساب المؤسسة.

2- التستر والتكتم على الفعل المرتكب أو مرتكب الجرم (الاحتيال) وإخفاء أدلة الإدانة عن طريق، إتلاف السجلات والمستندات أو إحداث تحريفات فيها، وتلاعب في الدفاتر المحاسبية... إلخ ومنه نستطيع القول أن مخطط الاحتيال الوظيفي له أربعة عناصر هي:³

السرية، الإخلال بواجبات الموظف اتجاه المؤسسة، الكسب المادي المباشر وغير المباشر للمحتال، والخسارة التي تلحق بأصول أو إيرادات أو احتياطات المؤسسة.

¹ - بورويصة سعاد، "آليات مكافحة الاحتيال الوظيفي"، المجلد: 4، العدد: 50، مجلة المعيار، المدرسة العليا للمحاسبة والمالية، قسنطينة، الجزائر، 2020، ص 605.

² - جمعية مكافحة الاحتيال السعودية، "الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً"، (46) الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً -

ASJP (cerist.dz) | [YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=01:30/2022/04/22)، أطلع عليه في: 01:30،/2022/04/22

³ - علاء أبو نبعة، (3) صفات مرتكي الاحتيال الوظيفي LinkedIn | ، أطلع عليه في: 19/04/202 ، 08 :14.

المطلب الثاني: نموذج الإحتيال وصفات مرتكبي الإحتيال الوظيفي

للتمييز بين صفات الموظف السوي والموظف (غير السوي) المحتال، في المؤسسات. تناولت عدة دراسات عالمية صفات الموظفين فكانت كالتالي: ¹

قامت شركة الاستشارات العالمية (كي بي إم جي) في عام 2016 بنشر نتائج دراسة 750 حالة إحتيال وظيفي حدثت في 81 دولة حول العالم، وتبين من خلال الدراسة أن الدافع الرئيس في 66% من الحالات كان لتحقيق مكاسب شخصية أو نتيجة للجشع، وأن 36% من المحتالين كانوا يعملون في مناصب تنفيذية أو هم أعضاء مجالس إدارة أو ملاك للمؤسسة، و32% مديرين، و20% موظفين. وأشارت نفس الدراسة أن من سماتهم العامة التالي: ²

38% من المحتالين كانوا يحظون بالاحترام الشديد في مؤسساتهم ومن قبل زملائهم في العمل، و10% كانت سمعتهم سيئة. 79% من المحتالين ذكور. 68% من المحتالين كانت أعمارهم ما بين 36 إلى 55 عاماً، و14% كانت أعمارهم ما بين 26 إلى 35 عاماً. 38% من المحتالين عملوا بالمؤسسة لمدة تزيد عن 6 أعوام. و62% من الحالات تم ارتكابها بمساعدة شخص واحد على الأقل من داخل المؤسسة، أي تم التعاون مع موظفين آخرين في ارتكاب عمليات الإحتيال.

ونشرت جمعية فاحصي الإحتيال المعتمدين الأمريكية (ACFE) تقريرها العاشر عن الإحتيال الوظيفي. الذي يحتوي على معلومات قيمة عن طرق الإحتيال الوظيفي الشائعة، وأبرز الوسائل التي ساعدت في كشف هذه الطرق، وعن أهم أنشطة الرقابة الداخلية الفاعلة وغير الفاعلة لدى ضحايا الإحتيال من المؤسسات في كافة القطاعات، وعن صفات المحتالين ومستواهم الوظيفي، كانت أبرز صفات المحتالين حسب ما ورد في هذه الدراسة: ³

44% موظفين، و34% مديرين، و19% تنفيذيين أو ملاك للمؤسسة. 61% أعمارهم بين 36-55 سنة، و25% كانت أعمارهم ما بين 26 إلى 35 عاماً. جنس المحتال حسب الدراسة: 69% رجال و31% نساء. و47% عملوا في المؤسسة التي ارتكبوا فيها الإحتيال أكثر من ستة سنوات.

¹ - علاء أبو نبعة، <https://www.facebook.com/438380029579053/posts/1682521398498237/>، أطلع عليه في:

15:17،/2022/04/23

² - جمعية مكافحة الإحتيال، التقرير الأهمي حول الإحتيال الوظيفي وسوء استغلال الصلاحيات الوظيفية دراسة الإحتيال الوظيفي عالميا عام 2018، 2018، أوستن، الوم أ، ص4.

³ - جمعية مكافحة الإحتيال، التقرير الأهمي حول الإحتيال الوظيفي وسوء استغلال الصلاحيات الوظيفية دراسة الإحتيال الوظيفي عالميا لعام 2020، مرجع سبق ذكره، ص6.

و47% من المحتالين حاصلين على شهادة ليسانس، و14% حاصلين على شهادات عليا. أكثر من نصف الحالات تم ارتكابها بمساعدة شخص واحد على الأقل من داخل المؤسسة. جل المحتالين لم يسبق إدانتهم بأي جريمة في المحاكم. وأغلبية المحتالين لم يتعرضوا لأي فصل من عملهم السابق أو حتى عقوبة إدارية. لماذا يحتال الموظفون؟

للإجابة على هذا السؤال، وجب علينا معرفة نموذج الاحتيال الثلاثي والمعروف باسم مثلث الإحتيال والذي جاء به عالم الاجتماع والطبيب الأمريكي دونالد كريسي عالم الجريمة الرائد. هذا النموذج هو استنادا إلى مقابلات كريسي في أوائل 1950 مع البنك المسجون المخربون، الذين أشار إليهم كريسي باسم "منتهكي الثقة".¹ وهذا النموذج بني على فرض أن الاحتيال ناتج عن الجمع بين ثلاثة عناصر هي: الدافع أو الضغط لارتكاب الغش. وقد تكون الظروف مواتية (فرصة الاحتيال). وقد يكون المبرر (ترشيد ارتكاب الاحتيال).²

وهو أشهر نموذج يدرسه الباحثون في مجال الاحتيال المهني. والذي يتكون من:³

1- ترشيد ارتكاب الاحتيال (المبرر)

يعتبر العنصر المخيف في مثلث الاحتيال هو تبرير الموظف لارتكاب الاحتيال المهني، وهو داخلي، أي لا يمكن التنبؤ به، ولا يمكن للمدقق ملاحظة ما يفكر فيه المحتال. بعض الأفراد الذين يرتكبون جرائم مالية لديهم عقلية أن أفعالهم مقبولة، ويقدمون تبريرات في محاولة لإثبات للآخرين أن أفعالهم كانت مبررة. كما أشارت بعض الدراسات إلى أن التبرير هو موقف يمتلكه بعض المحتالين أو مجموعة من القيم التي تسمح لهم بارتكاب أعمال احتيالية عن قصد وإرادتهم دون ندم. وجاء تعريفه أيضا على أنه:⁴

¹- John D. o'gara , "Corporate Fraud Case Studies in Detection and Prevention", John Wiley & Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, USA, 2004, P :155.

²- زروق كمال، "أهمية التدقيق المحاسبي ضمن أليات الحوكمة ودوره في الحد من ممارسات ادارة الاحتيال"، مرجع سبق ذكره، ص 116.

³- Faris M. Abu Mouamer et d'autres, "Impact of Applying Fraud Detection and Prevention Instruments in Reducing Occupational Fraud "Vol 4, International Journal of Academic Accounting, Finance & Management Research, Gaza, Palestine, 2020, P 38-39. <https://sci-hub.st/10.1108/ijaim-02-2020-0020>

⁴- Anuar Nawawi, Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin, "Internal control and employees' occupational fraud on expenditure claims", Journal of Financial Crime, 2018, P:6. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2017-0067>

2-فرصة ارتكاب الاحتيال

فرصة ارتكاب الاحتيال هي عبارة عن ضعف في الضوابط الداخلية. أو وجود نقاط ضعف بالرقابة الداخلية.¹

"الفرصة هي القدرة على ارتكاب الاحتيال عندما تكون هناك فرصة جيدة للقيام بذلك. عندما تكون هناك رقابة داخلية ضعيفة مثل نقص الإشراف، يعتقد المحتالون أن أنشطتهم يصعب اكتشافها من قبل أشخاص آخرين وخاصة الإدارة في الشركة. يؤدي عدم وضع إجراءات تشغيل معيارية مناسبة في المؤسسات لمنع النشاط الاحتيالي إلى زيادة فرص حدوث الاحتيال".²

3-الضغوط أو الدوافع أو الحوافز لارتكاب الاحتيال

غالباً ما يكون دافع الموظف لارتكاب جرائم مالية نتيجة الحاجة المالية غير القابلة للمشاركة كديون القمار أو الإدمان. أو حوافز جذابة تدفع الموظف للتصرف بشكل غير أخلاقي. كالترقية، والألقاب، وزيادة الرواتب، والمكافآت هي القوى الدافعة التي تضغط على المحتال ليرتكب عملياته الاحتيالية. "الضغط حالة الإجهاد والتوتر التي يمر بها الشخص والتي تدفعه لارتكاب الاحتيال. والضغط المالي هو العامل المعتاد الذي يسبب الاحتيال. قد يتعرض الفرد لضغوط للحفاظ على نمط الحياة الحالي أو المطلوب، أو يواجه مشاكل مالية مع العديد من الفواتير غير المدفوعة".³ وحسب الاستطلاع الذي أجراه برايس ووترهاوس كوبرز (2009):⁴

الضغط هو ضغط الأقران هو أحد العوامل المساهمة، والتي تؤثر على الأنشطة الاحتيالية التي تحدث في المؤسسة. وبالنسبة للمؤسسات العامة، قد يؤثر الضغط المالي ونمط الحياة المفرط على الموظف العام لإساءة استخدام الأموال العامة لمطابقته نظيره في القطاع الخاص الذي يتلقى بشكل عام رواتب أعلى.

¹- Faris M. Abu Mouamer et d'autres, "Impact of Applying Fraud Detection and Prevention Instruments in Reducing Occupational Fraud" Vol 4, International Journal of Academic Accounting, Finance & Management Research, Gaza, Palestine, 2020, P 38-39. <https://sci-hub.st/10.1108/ijaim-02-2020-0020>

²- Anuar Nawawi, Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin, "Internal control and employees' occupational fraud on expenditure claims", 0p.cit, P:6.

³- Ibid, p: 7.

⁴- Zulkarnain Yusuf, "The effectiveness of payroll system in the public sector to prevent fraud", Journal of Financial Crime, Emerald Publishing Limited, Kuala Lumpur, Malaysia 2017 ,P:7. <https://sci-hub.st/10.1108/jfc-08-2017-0075>



المطلب الثالث: أنواع الإحتيال الوظيفي

الكثير منا لا يستطيع التفرقة بين الكثير من المصطلحات المرتبطة بعلم الاحتيال بشكل عام وعلم الاحتيال الوظيفي بشكل خاص، ونجد أنفسنا نقع في الخلط بين الاحتيال والفساد والاختلاس والسرقة والنصب والخداع والغش وغيرها من المصطلحات ذات الصلة بهذا الموضوع.

كل الجمعيات المهنية والمنظمات الدولية عرفت الاحتيال (**Fraud**) بطريقة مختلفة عن الأخرى وأقرب إلى نشاطها وأهدافها، فالجمعيات المهنية التي تعنى بمهنة مراقبة الحسابات (المدققين الخارجيين المستقلين) ركزت في تعريفها للاحتيال على الاحتيال في البيانات المالية، فمثلاً "معهد المحاسبين القانونيين المعتمدين بالولايات المتحدة الأمريكية (AICPA) "عرف الاحتيال بأنه: "فعل مقصود يؤدي إلى أخطاء مادية في البيانات المالية التي تخضع لتدقيق الحسابات"، و"مصلحة التجارة والصناعة بالمملكة المتحدة" عرفت الاحتيال بأنه: "أي تصرف بالخداع يؤدي إلى الإضرار بمصالح عملاء شركات الأعمال أو مستهلكيها أو الإضرار بمساهميها"، و"المعهد الدولي للمدققين الداخليين (IIA) "عرف الاحتيال بأنه " أي أعمال أو تصرفات غير قانونية أو غير مشروعة تتسم بالغش أو الخداع أو الإخفاء أو انتهاك الثقة، ولا تعتمد مثل تلك الأعمال أو التصرفات على استخدام التهديد باستخدام العنف أو القوة المادية"، وهكذا تنوعت تعريفات الاحتيال. الجامع المشترك بينها هو وسبب تفرقي بين الفعل "غير القانوني" والفعل "غير الأخلاقي" هو أن كل الأفعال غير القانونية هي أفعال غير أخلاقية، ولكن ليس كل الأفعال غير الأخلاقية تعتبر غير قانونية.¹

أنواع الاحتيال الشائعة هو "الاحتيال الوظيفي" والذي قسمته "جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين الأمريكية (ACFE) الاحتيال الوظيفي (**Occupational Fraud**)، إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

أولاً: الفساد ويشمل كل من الرشوة، تضارب المصالح، والإكراميات غير القانونية، والرشوة بالإكراه، العمولة الخفية، افتعال عمل مناقصة أو مزايده، وغيرها.

ثانياً: إساءة ائتمان الأصول أو الاختلاس ويشمل كل من السرقة، سرقة التحصيلات النقدية قبل التسجيل، إخفاء العجز في النقدية، والتزوير، وسوء الاستغلال، والصرف غير النظامي، والتلاعب بالسجلات المحاسبية، وغيرها.

¹ - علاء أبو نبعة، (3) صفات مرتكبي الاحتيال الوظيفي [LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/alaabunaba) | مرجع سبق ذكره، أطلع عليه في: 19/04/2022، 08: 14، بتصرف.

ثالثاً: احتيايل القوائم المالية ويشمل كل من تعظيم أو تقليل الأصول والإيرادات، وتقليل أو تعظيم الالتزامات والمصاريف، والتلاعب بالافصاحات المالية.

كما يوجد تصنيف آخر لـ "الاحتيايل الوظيفي" مبني على الغرض منه وعلى النحو التالي:¹

1 - الاحتيايل بغرض تحقيق منفعة للمؤسسة والذي تتحقق المنفعة الشخصية للمحتال عن طريق استغلال ميزة غير منصفة أو غير أمينة قد تخدع أي طرف خارجي، مثل بيع أو التنازل عن أصول وهمية أو مختلفة في حقيقتها عن البيانات التي تم الإدلاء بها، والإدلاء المتعمد بإفادات وبيانات أو تقييمات غير سليمة عن الصفقات أو الأصول أو الخصوم أو الدخل، والاحتيايل الضريبي، والامتناع المتعمد عن تسجيل أو الإفصاح عن أي معلومات هامة بقصد تحسين الصورة المالية للمؤسسة أمام الأطراف الخارجية.

2 - الاحتيايل بغرض الإضرار بالمؤسسة من أجل تحقيق مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لأحد الموظفين في المؤسسة مثل قبول الرشاوى أو العمولات أو الإكراميات غير القانونية، والاختلاس، وتحويل إحدى الصفقات التي يحتل أن تحقق أرباحاً للمؤسسة إلى أحد الموظفين في المؤسسة.

جميع هذه الأنواع من الاحتيايل الوظيفي تعتبر صورة من صور "خيانة الأمانة". وفي هذا السياق من المهم معرفة الفرق أيضاً بين "الاختلاس" و"السرقه". يعتبر "الاختلاس" صورة من صور "خيانة الأمانة"، والمختلس يجب أن تتوفر فيه صفة معينة وهي أن يكون وظيفياً بالمؤسسة، بينما هذه الصفة ليست شرط توفرها لدى خائن الأمانة، فقد يخون أحد الزبائن أو الموردين الأمانة وهنا لا يسمى مختلساً. وللتوضيح أكثر، وعلى سبيل المثال في "الاختلاس" يفترض أن المال موجود بين يدي الموظف بسبب وظيفته، أما في حالة "خيانة الأمانة" فتقتضي أن يكون المال مسلماً إلى شخص مستأمن بمقتضي عقد من عقود الأمانة. وفي حالة "السرقه" لا يكون السارق مسؤولاً عن ذلك المال أساساً، وهذا ما يجعله يختلف عن "الاختلاس" مهما كان أسلوب السرقه. فعلى سبيل المثال لو فقدت مؤسسة أحد أجهزتها وكان الذي أخذ الجهاز بطريقة غير قانونية موظفاً فيسمى مختلساً، أما إذا كان الذي أخذ الجهاز بطريقة غير قانونية من غير موظفي المؤسسة فيسمى سارقاً.

الكثير من الناس يعتبر أن "النصب" هو نفسه "الاحتيايل"، والغش هو نفسه "الاحتيايل"، وهذا خطأ شائع للأسف، حيث أن "النصب" والغش يعتبران من وسائل ارتكاب "الاحتيايل" باستخدام الحيلة

¹- زروق كمال، "أهمية التدقيق المحاسبي ضمن أليات الحوكمة ودوره في الحد من ممارسات ادارة الاحتيايل"، مرجع سبق ذكره، ص (118-119)، بتصرف.

والتدليس. "العش" نقيض "النصح"، وهو نوع من أنواع الخيانة، لأن فيه إخفاء للواقع وإظهار لخلافه، ويتحقق "العش" بإخفاء العيب أو تزينه لتضليل طرف آخر.

وكما يتبادر إلى الأذهان مفهوم جرائم ذوي الياقات البيضاء عند الحديث عن أنواع الاحتيال الوظيفي، وذلك بسبب ضرورة اللجوء إلى الاحتيال عند ارتكاب هذا السلوك الإجرامي الذي يصدر من أشخاص ينتمون لطبقة اجتماعية عليا ويتقلدون أعلى المناصب الإدارية، وفي إطار ممارستهم لنشاطهم الوظيفي. فما هو هذا النوع؟ (جرائم ذوي الياقات البيضاء): تظهر جرائم ذوي الياقات البيضاء (جرائم رجال الأعمال) في شكلين:¹

"جرائم الشركات" و"الجرائم الوظيفية"، حيث تشير جرائم الشركات إلى الجرائم المرتكبة من طرف الإدارة لتحقيق مصلحة للمؤسسة بطريقة غير مشروعة ولتحقيق مكاسب شخصية غير مباشرة في نفس الوقت (بيع أصول وهمية أو مختلقة عن المعلومات المصرح بها، التهرب الضريبي والجمركي، تشغيل الأطفال، تلويث البيئة)، أما الجرائم الوظيفية (الاحتيال الوظيفي)، فتمارس من طرف الإدارة بغرض تحقيق استفادة مادية تترتب عنها خسارة تتحملها المؤسسة. وحيث أنه في الحالتين تستخدم الوظيفة المرموقة كوسيلة لتحقيق جرائم رجال الأعمال، فإذا كان الغرض منها هو الإضرار بالمؤسسة (رب العمل) فإنه احتيال وظيفي، بينما تصنف جرائم رجال الأعمال كجرائم شركات إذا كان الغرض منها تحقيق منفعة للمؤسسة على حساب أطراف خارجية: المستهلك، المستثمر، الدولة، أو الاقتصاد بشكل عام.

¹ - بورويسة سعاد، "آليات مكافحة الاحتيال الوظيفي"، مرجع سبق ذكره، ص 605.

المبحث الثاني: التدقيق الداخلي كاشف وحاد للاحتيال

ظل التدقيق الداخلي معني بإظهار الأخطاء وحالات الغش والكشف عنها فقط، إلى أن تطورت مسؤوليته، بعد فشل التدقيق الخارجي، فأصبح مسؤولاً عن ردعها والحد منها، مثله مثل الإدارة التي هي المسؤول الأول عن منع واكتشاف الاحتيال والخطأ من خلال تصميم وتطبيق والاحتفاظ بنظام رقابة داخلية خاص.

المطلب الأول: التدقيق الداخلي كاشف للاحتيال

حتى يكون التدقيق الداخلي كاشفاً للاحتيال، فإنه يجب على المدققين الداخليين أن يكونوا مطلعين على الشروط الأساسية للكشف عن حالات الاحتيال وهي:¹

تحديد خطر الاحتيال بالمؤسسة من خلال دراسة البيئة الرقابية والتشغيلية لتحديد أنواع الاحتيال وطرق حدوثها. ثم تقييم خطر الاحتيال، ودراسة المخاطر وطرق حدوثها من منظور مرتكب الاحتيال، لتحديد ما هي أساليب الرقابة أو طرق التلاعب التي تتسبب في حدوث الاحتيال. كما يجب عليهم فهم مؤشرات الاحتيال والبيانات التي قد تتضمن تلك المؤشرات. وأن يكونوا في حالة تأهب لحدوث أي حالة من حالات الاحتيال نتيجة للمؤشرات بالإضافة لمعرفة كيفية البحث عن هذه المؤشرات في البيانات. وعند استيفاء هذه الشروط يصبح من السهولة ردع مرتكبي الاحتيال، والتحقق والتقرير عن الحالات المكتشفة، ووضع أساليب رقابية للكشف عن أي تكرار لهذه الحالات.

وكما يتمثل دور التدقيق الداخلي في الكشف عن الاحتيال بما يلي:²

الأخذ في الاعتبار خطر الاحتيال عند تقييم أساليب الرقابة وتحديد إجراءات التدقيق اللازمة لذلك. والتأهب لأي فرصة تسمح بارتكاب عملية احتيالية كضعف في أساليب الرقابة أو تقاعسها، إذا ما تم الكشف عن أوجه قصورها في أساليب الرقابة يجب إجراء اختبارات إضافية بواسطة المدققين الداخليين لتحديد مؤشرات الاحتيال وتقييم مؤشرات الاحتيال واتخاذ أي إجراءات أخرى ضرورية أو إجراء التحقيق إذا تطلب الأمر ذلك. وكما يجب عليهم إبلاغ وإقرار الجهة المختصة في المؤسسة إذا ما تم التوصل لحدوث احتيال للتوصية بالبدء بإجراء التحقيق.

1- خديجة سليمان، أحمد نفاذ، "الهندسة الاجتماعية لارتكاب الاحتيال ودور التدقيق الداخلي للحد من الظاهرة"، العدد2، مجلة أبحاث اقتصادية معاصر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، 2020، ص108.

<https://www.asjp.cerist.dz/>

2- جمعية مكافحة الاحتيال السعودية، "الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً"، (46)الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً -

YouTube، أطلع عليه في: 02:30،/2022/04/26

المطلب الثاني: الاستجابة والتحقيق

إن دور التدقيق الداخلي في عملية التحقيق ضمن ميثاق التدقيق الداخلي وضمن السياسات والإجراءات المرتبطة بالاحتيايل ويتضمن ذلك جمع كافة المعلومات عن تفاصيل محددة وتنفيذ تلك الإجراءات الضرورية لتحديد ما إذا كان قد حدث احتيايل وتحديد المشاركين فيه، وكيف حدث ذلك. ويعد أهم مخرجات عمليات التحقيق هو استبعاد الأشخاص الأبرياء من الشك أو الاشتباه. وتتم عملية التحقيق بدءاً من التخطيط ونهايةً بعملية إصدار تقرير عن نتائج التحقيق من خلال:¹

التخطيط لعملية التحقيق: يتم وضع خطة لكل عملية برقيق وفقاً للإجراءات المحددة بالمؤسسة، ويقوم قائد الفريق بإدارة التدقيق المسؤول عن التحقيق بتحديد المهارات والكفاءات والمعرفة اللازمة للقيام بإجراءات التحقيق وذلك من خلال تحديد الأفراد المناسبين لهذه العملية. بالإضافة الحصول على تأكيد بعد وجود تضارب مصالح تحتمل مع من سيتم التحقيق معهم أو أي موظف بالمؤسسة. ويجب أن يأخذ في الاعتبار عند إعداد الخطة للأنشطة الخاصة بعملية التحقيق: جمع الأدلة من خلال المراقبة والمقابلات وأي مستندات موثقة. توثيق وحفظ الأدلة مع الأخذ في الاعتبار القواعد القانونية في طرق الحصول على هذه الأدلة. تحديد نطاق ومدى تأثير عمليات المؤسسة بالاحتيايل. تحديد الأساليب المستخدمة في عملية الاحتيايل. تقييم أسباب حدوث الاحتيايل. تحديد مرتكبي الاحتيايل.

التقرير عن التحقيقات: يختلف التقرير في شكله سواءً كان شفهيًا أو مكتوبًا أو مبدئيًا أو نهائيًا إلى الإدارة العليا أو مجلس الإدارة وذلك وفقاً لما توصلت إليه نتائج التحقيقات. كما قد يصدر تقرير مكتوب رسمي في نهاية مرحلة التحقيق يتضمن أسباب إجراء التحقيق والإطار الزمني لعملية التحقيق والملاحظات والاستنتاجات والتوصيات اللازمة للتصحيح وتحسين أساليب الرقابة. ويجب أن تتمتع هذه التقارير بالسرية. وكذلك الأخذ في الاعتبار متطلبات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية مع الالتزام بالمتطلبات القانونية والسياسات والإجراءات بالمؤسسة. وقد يقوم المدققين الداخليين بالمشاركة في العمليات التالية كاستشاريين وكما يجب يحدد دور التدقيق الداخلي في عملية التحقيق ضمن ميثاق التدقيق الداخلي وكذلك ضمن السياسات والإجراءات المرتبطة بالاحتيايل ويتضمن ذلك جمع معلومات كافية عن تفاصيل محددة وتنفيذ تلك الإجراءات الضرورية لتحديد ما إذا كان قد حدث

¹ - خديجة سليمان، أحمد نقاز، "الهندسة الاجتماعية لارتكاب الاحتيايل ودور التدقيق الداخلي للحد من الظاهرة"، مرجع سبق ذكره، ص 110.

إحتيال وتحديد فيه المشاركين، وكيف حدث ذلك. وبعد أهم مخرجات عمليات التحقق هو استبعاد الأشخاص الأبرياء من الشك أو الاشتباه.

وفي ظل الاعتراف المتزايد من قبل الجهات ومجالس الإدارات ولجان التدقيق وأصحاب المصالح بدور التدقيق الداخلي الفعال في تنبيه أصحاب المصالح من خطر الإحتيال، فمن هذا المنطلق نستطيع القول:¹

أن المدقق الداخلي قد أصبح مطالب بمساعدة المؤسسة في الحد من خطر الإحتيال من خلال فحص وتقييم أساليب الرقابة ودور المؤسسة في إدارة خطر الإحتيال والغش ومدى فعاليتها وكفائتها، كما ينبغي أن يبدأ تقييم مخاطر الفضاء الإلكتروني بمعرفة نظم المعلومات تمثل قيمة للمؤسسة، على أن تقاس القيمة بمدى التأثير المحتمل على أهداف المؤسسة.

لقد أشارت نتائج تقرير معهد فاحصي الإحتيال لعام 2016 أن إدارة التدقيق الداخلي في المؤسسات لعبت دورها في الكشف عن الاختلاسات وسوء استخدام الأصول والفساد حيث أن حالات الإحتيال التي تم اكتشافها بواسطة المدققين الداخليين قدرت ب 16.4 % مقابل 4.5 % كشفها التدقيق الخارجي في أوروبا و 16.3 % كشفها التدقيق الداخلي مقابل 2.3 % في كندا، وبدعدئ 25.3 % كشفها التدقيق الداخلي مقابل 1.3 % كشفها التدقيق الخارجي في الشرى الأوسط وشمال إفريقيا. ولقد تبنت المعايير المهنية للتدقيق الداخلي ما يلي:²

تطوير دور التدقيق الداخلي بالمؤسسة وذلك من خلال تقديم توكيد على قيام الإدارة بالتعامل مع خطر الإحتيال بكفاءة وفعالية، وتقييم مدى استجابة الإدارة لهذا الخطر في حدود المستويات المقبولة والمعتمدة من مجلس الإدارة وذلك من خلال معايير الأداء التي أشارت لدور التدقيق الداخلي في تقييم إدارة خطر الإحتيال بالمعيار رقم (A2-2120) يجب على نشاط التدقيق الداخلي تقييم احتمال حدوث الإحتيال وكيف تقوم المنشأة بإدارة خطر الإحتيال".

كما أوضحت دور الرئيس التنفيذي للتدقيق برفع تقارير للإدارة العليا عن خطر الإحتيال بالمعيار رقم (2060) "يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق أن يرفع بصفة دورية تقريراً إلى الإدارة العليا والمجلس حول أهداف وصلاحيات ومسؤوليات وأداء نشاط التدقيق الداخلي وفقاً لخطة عمله والتزاماً بمبادئ ميثاق أخلاقيات المهنة والمعايير ويجب أن تتضمن هذه التقارير المخاطر المرتفعة والوسائل الرقابية بدا فيها مخاطر الإحتيال/الغش والوسائل المتعلقة بالحكومة وأية مواضيع أخرى تتطلب انتباه

1- 04: 28/04/2022,01 | LinkedIn، كيف يكافح التدقيق الداخلي الإحتيال؟ -Mahmood A. Jabbar Hussain

2- خديجة سليمان، أحمد نواز، "الهندسة الاجتماعية لارتكاب الإحتيال ودور التدقيق الداخلي للحد من الظاهرة"، مرجع سبق ذكره، ص 107.

الإدارة العليا و/أو المجلس"، بالإضافة إلى ذلك معايير الصفات ومعايير الخصائص اللازمة توفرها في المدقق الداخلي من خلال المعيار رقم (1220) العناية المهنية "يجب أن يتحلى المدقق الداخلي بقدر كافي من المعرفة حتى يتسنى له تقييم مخاطر الاحتيال وفقاً للنهج المتبع من جانب المؤسسة"، والمعيار رقم (A2-1210) "يجب أن يتوفر لدى المدققين الداخليين المعرفة اللازمة التي بسكنهم من تقييم خطر الاحتيال والطريقة التي تدير بها المنشأة تلك المخاطر". ولكن ليس متوقعا منهم أن تكون لديهم نفس خبرة الشخص الذي تكون مسؤوليته الرئيسية اكتشاف الاحتيال والتحقيق فيه."

المطلب الثالث: التدقيق الداخلي يحد الاحتيال

نظرا للتطور السريع الذي يشهده هذا النشاط، فقد صار واجبا على المدققين الداخليين أن يكونوا على استعداد دائم لتدقيق أي شيء تقريبا بما في ذلك العمليات التشغيلية ونظم الرقابة. حيث جاء في تقرير موقف معهد المدققين الداخليين من الاحتيال والتدقيق الداخلي، أنه غالبا ما يحدث الاحتيال نتيجة الضوابط الرقابية السيئة التصميم وضعف الحوكمة اللذان يقوضان عمليات المنشأة، وجاء في التقرير أنه ينبغي أن يوجد لدى المؤسسة إجراءات رقابة داخلية للحد من مخاطر الاحتيال، على أن يكون دور التدقيق الداخلي تقييم هذه الضوابط الرقابية. ومن هذا المنطلق سيتم تسليط الضوء على دور التدقيق الداخلي في حد ومنه الاحتيال كما يلي:¹

الحد من وقوع الاحتيال: تتمثل في أساليب الرقابة الداخلية المصممة للحد من خطر الاحتيال وسوء السلوك. ورغم ما تبذله المؤسسات جهد للحد من الاحتيال، إلا أنه لا يزال هناك إحتيال، في مختلف مستويات المؤسسة، لذا وجب وجود أساليب وقائية للحد من هاته الظاهرة. حيث أوضحت الممارسات المهنية الصادرة عن معهد المدققين الداخليين دور التدقيق الداخلي في مساعدة المؤسسة في الحد من خطر الاحتيال من خلال دراسة وتقييم مدى كفاية وفعالية نظم الرقابة الداخلية بالمؤسسة مع مدى تعرضها المحتمل للخرق أو تجاوزها وعدم الالتزام بها داخل المؤسسة، لذا يجب على المدققين الداخليين الأخذ في الاعتبار العناصر التالية:

1- البيئة الرقابية: تقييم جوانب البيئة الرقابية والقيام بإجراءات التدقيق لمخططات الاحتيال استباقية وإجراءات التحقيقات اللازمة والتقارير عن عمليات التدقيق لحالات الاحتيال، وتقديم الدعم اللازم لعمليات التصحيح. ففي بعض الحالات قد يكون لدى المدققين الداخليين خط ساخن للإبلاغ عن أية حالات أو اشتباه في الاحتيال.

¹- خديجة سليمان، أحمد نقاز، "الهندسة الاجتماعية لارتكاب الاحتيال ودور التدقيق الداخلي للحد من الظاهرة"، مرجع سبق ذكره، ص (106-107)، بتصرف.

كذلك يجب عليهم أخذ الاعتبار ل: ¹

2- تقييم خطر الاحتيال: تقييم إدارة خطر الاحتيال على وجه خاص ما تقوم به الإدارة في تحديد وتقييم واختبار مخططات الاحتيال وسوء السلوك المحتمل، بما في ذلك تلك التي قد تتضمن الموردين والأطراف الأخرى.

3- أنشطة الرقابة: تقييم فعالية تصميم وأداء أساليب الرقابة المتعلقة بالاحتيال والتأكد من خطط وبرامج تدقيق الاحتيال، مع التدقيق على التغييرات التي قد تحدث في القوانين واللوائح والأنظمة وتأثيراتها على أساليب الرقابة.

4- المعلومات والاتصال: تقييم فعالية عملية تشغيل نظم الاتصال مع توفير الدعم اللازم لمبادرات التدريب ذات الصلة بالاحتيال.

أنشطة المتابعة تقييم أنشطة الرقابة على برامج الكمبيوتر وإجراء التحقيقات ودعم لجنة التدقيق في الإشراف على الوسائل المتعلقة بمكافحة الاحتيال، دعم التطور في تحديد مؤشرات الاحتيال، توظيف وتدريب الموظفين حتى يتمكنوا من القيام بالتدقيق على عمليات الاحتيال وإجراء التحقيقات بالخبرة المناسبة.

¹ - جمعية مكافحة الاحتيال السعودية، (61)محاضرة هل انا مراجع داخلي أم كاشف احتيال؟- YouTube - ، أطلع عليه في: 2022/05/04، 14:39.

خلاصة

تفرع هذا الفصل إلى مبحثين نظريين كما سبقه في هذه الدراسة، حيث كان المبحث الأول عبارة عن إطار نظري لظاهرة الاحتيال الوظيفي. وضم تعريف الاحتيال، الاحتيال الوظيفي، نموذج الاحتيال الثلاثي (المبرر، الفرصة والدافع لارتكاب الاحتيال) وأنواع الاحتيال الوظيفي. حيث عرف بتعاريف عديدة، لكن أكثر هذه التعاريف شيوعاً هو تعريف جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE) التي عرفته على أنه: "استغلال المنصب الوظيفي في المؤسسة للإثراء الشخصي، من خلال تعمد سوء استخدام أو استغلال موارد أو أصول المؤسسة". هذا النوع الذي يعتبر أكثر أنواع الاحتيال خطورة، وذلك لما يندرج تحت مسماه من أساليب احتيالية (كالرشوة، الاختلاس، السرقة النقدية، النصب...)، وهذا الضرر قد يكون له أثر مالي مباشر يمكن تقييمه أو غير مباشر ويصعب تقييمه، وقد يكون الضرر أيضاً غير مالي. بينما جاء المبحث الثاني شارحاً لعلاقة التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي، حيث نرى من خلال هذا المبحث أن دور التدقيق الداخلي أصبح ليس الكشف عن الاحتيال فقط، بل الحد منه ومكافحته، أي أن التدقيق الداخلي أصبحت مسؤوليته كمسؤولية الإدارة في مكافحة وحد هذه الظاهرة. وحتى يكون للتدقيق الداخلي دور في الحد من هذا النوع من الاحتيال لا بد للمدققين الداخليين، اتخاذ وتفعيل إجراءات مضادة بحكم موقعهم المهم في المؤسسة. ويكون بإتباعهم إجراءات الرقابة الصحيحة (تقييم نقاط قوة وضعف نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر) في أعمالهم اليومية، كاستجابة لمخاطر الاحتيال، التحقيق، التقييم...

الفصل الثالث:

دراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية
على مستوى ولاية -تيارت-

سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى دراسة الحالة، والتي تعد بمثابة إسقاط للجوانب النظرية التي تم تناولها خلال الفصلين السابقين على الواقع العملي، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تصميم استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة المندرجة تحت محاور محددة بهدف الإجابة على فرضيات الدراسة ولالإلمام أكثر بالدراسة قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: دراسة وتحليل نتائج الاستبيان

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المطلب الأول: نموذج الدراسة

أ- متغيرات الدراسة:

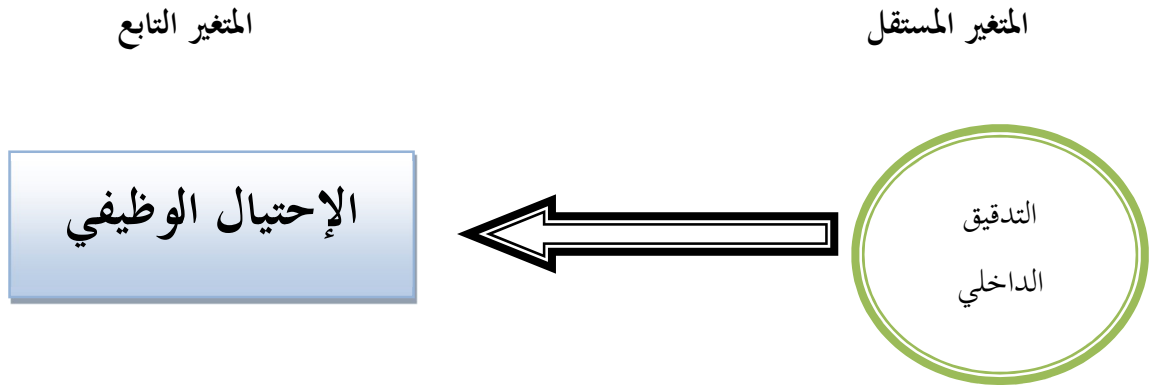
تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي:

المتغير المستقل: والمتمثل في التدقيق الداخلي

المتغير التابع: والمتمثل في الإحتمال الوظيفي

متغيرات الدراسة

الشكل رقم (03-04): متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين.

ب - وصف مجتمع وعينة الدراسة:

1-مجتمع الدراسة:

شملت الدراسة عددا من المؤسسات الاقتصادية وغير الاقتصادية على مستوى ولاية تيارت وامتدت

لتشمل آراء بعض الخبراء المهنيين والأكاديميين حيث بلغ حجم العينة 41 مفردة؛

الجدول (03-01): عملية توزيع وجمع الاستبيان

إسم المؤسسة	الاستبيان الموزع	الاستبيان المسترجع
الوحدة الجزائرية للسباكة	05	05

04	04	بنك الفلاحة والتنمية الريفية-مدرسة-
05	06	ملبنة سيدي خالد
04	04	مطاحن الكبرى لفرنندة
03	03	كوسيدار
07	08	المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية نفضال -مقاطعة غاز-بترول مبيع-تيارت
04	05	مكتب المحاسبة أ. سعدي-محاسب معتمد-
05	05	الشركة الوطنية لصناعات الإلكترونيات (enpec) سوقر
02	02	مقالع الحاج التامي-مادنة-
07	08	مجموعة بلحسين (GBS)
04	05	إتصالات الجزائر
04	04	إيزو بلاست-تيارت- ISOPLAST
05	06	البنك الوطني الجزائري (BNA)
59	65	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين.

ويمكن تصنيف مجتمع الدراسة ضمن فئتين رئيسيتين هما:

فئة المهنيين: وتتمثل في المحاسبين، مدراء مصالح المالية والمحاسبة، المدققين الداخليين على مستوى المؤسسات، ومحافظي الحسابات؛

فئة الأكاديميين: وتتمثل في الأساتذة الجامعيين، ذوي الاختصاص في مجال المحاسبة والتدقيق.

2- عينة الدراسة:

فيما يخص عينة الدراسة، فإنه لم يتم تحديدها مسبقا قبل توزيع الاستبيانات، حيث قمنا بتوزيع 65 استبيانا على أفراد العينة، وتم استرجاع 59 استبيانا خضع للتقييم الذي نتج عنه استبعاد 18 استبيانا لأسباب مختلفة، وبذلك أصبحت عينة الدراسة النهائية 41 فردا، ويمكن تلخيص ذلك في الجدول

التالي:

الجدول رقم (02-03): توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة.

الاستبيان		البيان
النسبة %	العدد	
100	65	الاستبيانات الموزعة
09.23	06	الاستبيانات غير المسترجعة
27.69	18	الاستبيانات الملغاة
63.08	41	الاستبيانات الصالحة للدراسة

المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: الأدوات والوسائل المستخدمة في الدراسة

أ- أدوات جمع البيانات:

في إطار جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة قمنا بتصميم استبيان حسب ما تقتضيه متغيرات الدراسة، وذلك بغرض جمع آراء وإجابات أفراد العينة حتى يتسنى لنا اختبار صحة أو بطلان فرضيات الدراسة.

ب - الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بهدف تحليل إجابات أفراد العينة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية المتوفرة ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، ولقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :
النسب المئوية: وذلك بهدف التعرف على نسبة الأفراد الذين اختاروا كل بديل من بدائل الإجابات المتاحة عن أسئلة الدراسة؛

الدوائر النسبية: وذلك بهدف تبين النسب المئوية بوضوح؛

التوزيعات التكرارية: وذلك بغرض تحديد عدد أفراد العينة الذين اختاروا كل بديل من بدائل الإجابات المتاحة عن أسئلة الدراسة؛

المتوسط الحسابي: وذلك بغية التعرف على تقييم أفراد العينة لكل فقرة من فقرات الاستبيان؛

الانحراف المعياري: وذلك بهدف قياس تشتت قيم إجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الدراسة؛

إختبار (Alpha Cronbach): وذلك من اجل تقدير الثبات والصدق الإحصائي للاستبيان؛
إختبار (Kolmogorov-Smirnov) لعينة واحدة: ويستخدم هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت
البيانات تتبع التوزيع الطبيعي؛

إختبار **T** لعينة واحدة: وذلك من اجل اختبار صحة فرضيات الدراسة؛
مقياس ليكرت الخماسي: ويحتمل هذا المقياس خمس إجابات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير
موافق، غير موافق بشدة)، ويستخدم من اجل تحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبيان، ومقياس
إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان حسب الجدول التالي:
جدول رقم (03-03) درجات مقياس لكارث الخماسي.

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبين

أما فيما يخص درجات الموافقة فقد تم تحديدها بناء على المعادلة التالية:
طول الفئة = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات
ومنه: $0.8 = 5/4 = 5/(1-5)$ وبذلك تكون درجات الموافقة كالتالي:
جدول رقم (04-03) جدول درجات الموافقة.

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
معارض بشدة	1.79-1
معارض	2.59-1.80
محايد	3.39-2.60
موافق	4.19-3.40
موافق بشدة	5-4.20

المصدر: جدول درجات الموافقة

المطلب الثالث: عرض الاستبيان

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى كل ما يتعلق بأداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، من خلال استعراض خطوات تصميمه، هيكله، إجراءات توزيعه، إضافة إلى اختبار ثباته وصدقه.

أ- تصميم الاستبيان:

يتطلب تصميم الاستبيان المرور بمجموعة من المراحل نبرزها فيما يلي:

1-مرحلة بناء استمارة الاستبيان:

وذلك من خلال صياغة أسئلة الدراسة بالاعتماد على الجانب النظري من الدراسة بالإضافة إلى الاطلاع الدراسات السابقة التي أجريت في موضوعنا التدقيق الداخلي والاحتيال الوظيفي مع الأخذ بعين الاعتبار إشكالية وفرضيات الدراسة، وقد راعينا في تصميم الاستبيان النقاط التالية:

- أن تكون الأسئلة بسيطة وواضحة؛

- أن تكون الأسئلة سليمة من الناحية اللغوية؛

- أن تكون الأسئلة مرتبطة بأهداف الدراسة.

2- تحكيم الاستبيان:

بغرض التحقق من الصدق الظاهري للاستبيان فقد تم عرضه على مجموعة من المختصين (البعض من أساتذة الكلية) في مجال المحاسبة والتدقيق لتحكميه والحكم على مدى صلاحيته لقياس المتغيرات المراد قياسها بالإضافة إلى التأكد من دقة صياغة الأسئلة وصحة العبارات المستخدمة؛

3-مرحلة التصميم النهائي:

وفي هذه المرحلة تم تعديل الاستبيان بناء على ملاحظات وتوجيهات محكمي الاستبيان ليأخذ الاستبيان شكله النهائي كما هو موضح في ملاحق الدراسة.

ب - هيكل الاستبيان: تضمن الاستبيان جزأين رئيسيين:

- الجزء الأول: وخصص للتعرف على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وهي: الجنس، السن، المؤهل العلمي، نوع المهنة، والأقدمية (سنوات الخبرة)؛

- الجزء الثاني: وخصص للفقرات التي غطت متغيرات الدراسة، وتضمن 03 محاور :

- المحور الأول (من السؤال 1 إلى السؤال 06): ويخص نشاط التدقيق الداخلي في المؤسسة؛

- المحور الثاني (من السؤال 07 إلى السؤال 14): ويخص الاحتيال الوظيفي في المؤسسات؛

- المحور الثالث (من السؤال 15 إلى السؤال 21): ويخص علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيايل الوظيفي.
جدول رقم (03-05): محاور الاستبيان وعدد فقرات كل محور.

الرقم	المحاور	عدد الفقرات
01	نشاط التدقيق الداخلي في المؤسسة	06
02	الاحتيايل الوظيفي في المؤسسات	08
03	علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيايل الوظيفي	07

المصدر: من إعداد الطالبين

ت - إجراءات توزيع واسترجاع الاستبيان:

يهدف توزيع أكبر قدر ممكن من الاستبيانات اعتمادنا على الطريقة المتعارف عليها وهي: التسليم المباشر: وذلك من خلال تسليم الاستبيان بشكل مباشرة لأفراد عينة الدراسة عن طريق مقابلة شخصية معهم من اجل توضيح الهدف من الدراسة؛ وبالنسبة لعملية الاسترجاع فقد واجهنا بعض المشاكل، فبعض أفراد العينة تأخروا في ملئ الاستبيان.

ث - الثبات والصدق الإحصائي للاستبيان:

هناك العديد من الطرق التي تستخدم من اجل تقدير الثبات والصدق الإحصائي للاستبيان، وقد اعتمادنا في هذه الدراسة على طريقة (الفا-كرونباخ)، حيث يمكن الاعتماد على نتائج البحث والاطمئنان إلى مصداقيتها عندما تفوق نسبة معامل الفا-كرونباخ 60% كنسبة مقبولة. وقد بلغت نسبة المعامل 71.6% والتي تعتبر كافية لأغراض الدراسة كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم (03-06): معامل الفا-كرونباخ لعينة الدراسة.

البيان	معامل الفا-كرونباخ
الثبات الكلي	0.716

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss .

المبحث الثاني: اختبار فرضية البحث وتحليل نتائج الاستبيان

سنتناول من خلال هذا المبحث تحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وبيانات الاستبيان، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية والأشكال البيانية.

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة واختبار الفرضية الفرعية الأولى

أ- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

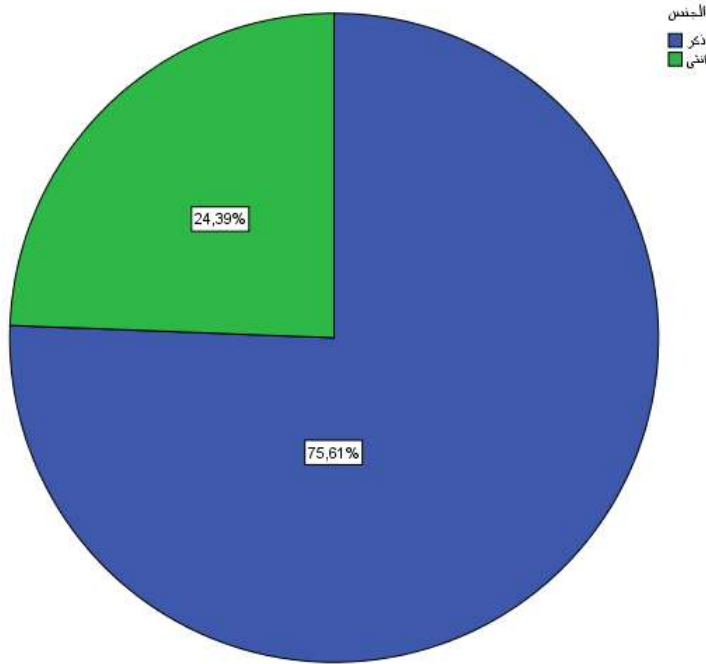
جدول رقم (03-07) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
75.6	31	ذكر
24.4	10	أنثى
100	41	المجموع

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

– الدائرة النسبية المتعلقة بمتغير الجنس

الشكل رقم (03-05) الدائرة النسبية لمتغير الجنس



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذكور بلغ عددهم 31 فردا بنسبة 74.6% والإناث بلغ عددهم 10 إناث بنسبة 24.4%. وبالتالي يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة ذكور حيث بلغ عددهم 31 فردا بنسبة 74.6%؛

أ- توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن:

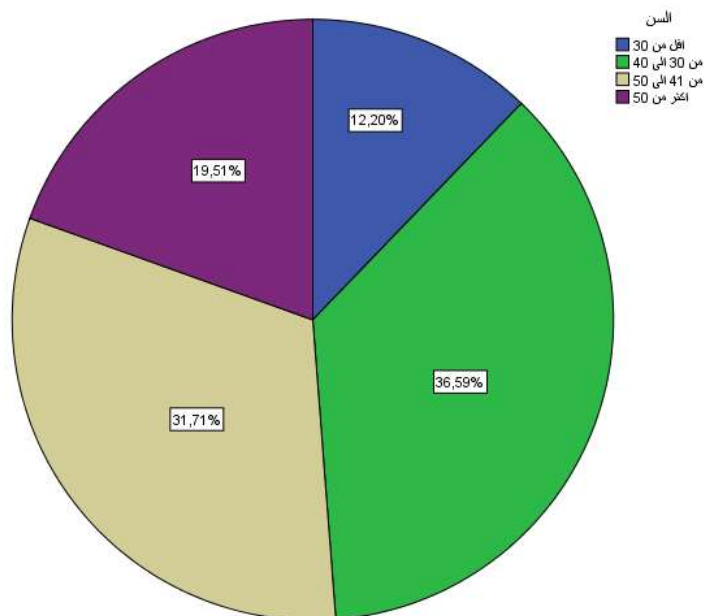
جدول رقم (03-08): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	السن
12.6	05	أقل من 30 سنة
36.6	15	من 30 إلى 40 سنة
31.7	13	من 41 إلى 50 سنة
19.5	08	أكثر من 50 سنة
100	41	المجموع

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

– الدائرة النسبية لمتغير السن

الشكل رقم (03-06) الدائرة النسبية لمتغير السن



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح أعمارهم أقل من 30 سنة بلغ عددهم 05 أفراد بنسبة 12.6% والذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة بلغ عددهم 15 فردا % بنسبة 36.6%، الذين تتراوح أعمارهم بين 41 و 50 سنة بلغ عددهم 13 أفراد بنسبة 31.7%. والذين تفوق أعمارهم 50 سنة بلغ عددهم 8 أفراد بنسبة 19.5%. وبالتالي يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة حيث بلغ عددهم 15 فردا بنسبة 36.6%؛

ب - توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

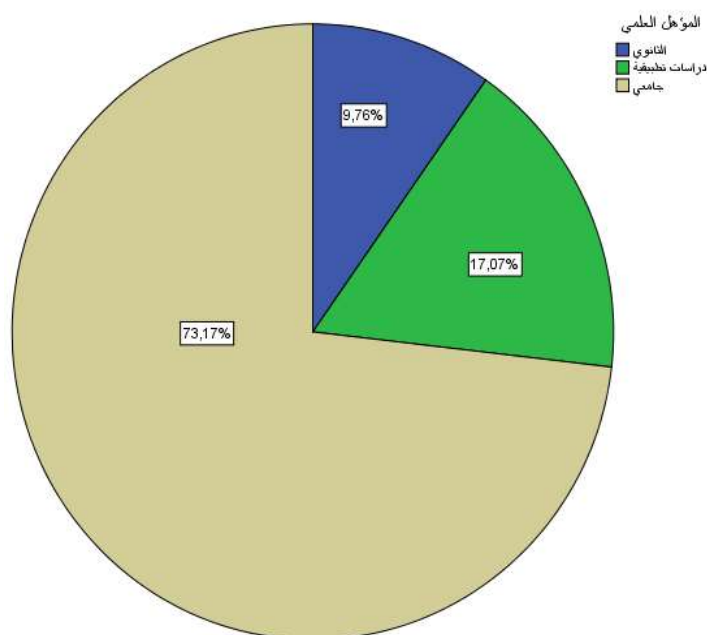
جدول رقم (03-09): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي وهي كالتالي:

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ثانوي	04	09.76
دراسات تطبيقية	07	17.07
جامعي	30	73.17
المجموع	41	100

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

- الدائرة النسبية لمتغير المؤهل العلمي

الشكل رقم (03-07) الدائرة النسبية لمتغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

من خلال الجدول نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين يمتلكون مستوى الثانوي بلغ عددهم 4 أفراد بنسبة 9.76%، والشكل، والذين يمتلكون شهادة دراسات تطبيقية بلغ عددهم 7 أفراد بنسبة 17.5% والذين يمتلكون شهادة جامعية، بلغ عددهم 30 فرد بنسبة 73.17% وعليه يتضح لنا أن معظم أفراد العينة من حملة شهادات الدراسة العليا إذ بلغ عددهم 16 فردا بنسبة قدرت ب 73.17% الأمر الذي يزيد من أهمية الدراسة والنتائج المتحصل عليها؛

ت - توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع المهنة:

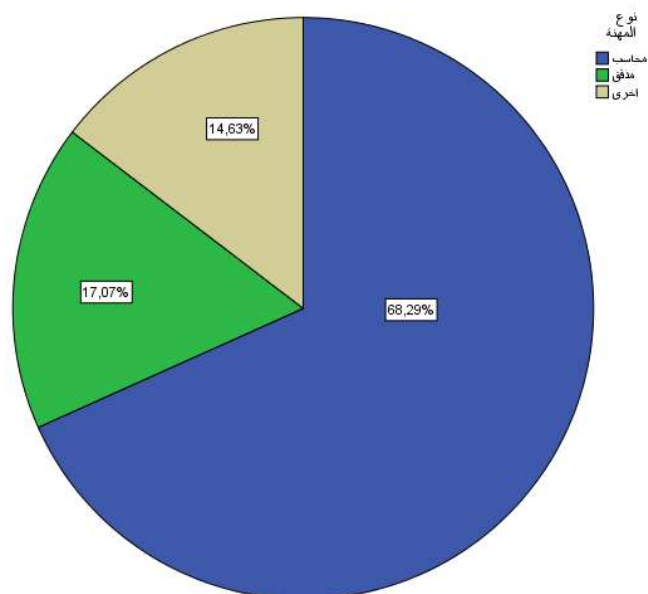
جدول رقم (03-10): توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع المهنة

النسبة %	التكرار	المهنة
68.29	28	محاسب
17.07	07	مدقق
14.63	06	أخرى
100	41	المجموع

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

- الدائرة النسبية لمتغير نوع المهنة

الشكل رقم (03-08) الدائرة النسبية لمتغير نوع المهنة



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

من خلال الجدول نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين يشغلون منصب محاسب بلغ عددهم 28 فردا والشكل بنسبة 68.29%، والذين يشغلون منصب مدقق بلغ عددهم 7 أفراد بنسبة 17.07%، والذين يشغلون منصب آخر بلغ عددهم 6 أفراد بنسبة 14.63%. وبالتالي يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة يشغلون منصب محاسب، حيث بلغ عددهم 28 فردا بنسبة 68.29% ؛

ث - توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية:

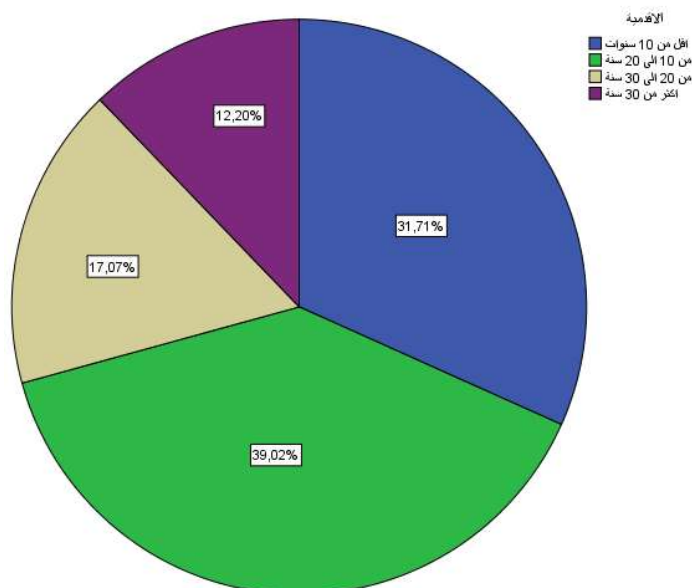
جدول رقم (03-11) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

النسبة %	التكرار	الأقدمية
31.70	13	اقل من 10 سنوات
39.00	16	من 10 إلى 20 سنة
17.10	07	من 20 إلى 30 سنة
12.20	05	أكثر من 30 سنة
100	41	المجموع

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

الدائرة النسبية حسب متغير الأقدمية

الشكل رقم (03-09) الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

من خلال الجدول نجد أن أفراد العينة الذين لديهم أقدمية (خبرة مهنية) أقل من 10 سنوات بلغ عددهم 13 أفراد بنسبة 31.70%، والذين لديهم خبرة مهنية تتراوح ما بين 10 إلى 20 سنة بلغ عددهم 16 أفراد بنسبة 39.00%، والذين لديهم خبرة مهنية تتراوح ما بين 20 إلى 30 سنة بلغ عددهم 7 أفراد بنسبة 17.10% والذين لديهم خبرة مهنية أكثر من 30 سنة بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 12.20%.

يتضح مما سبق أن أغلبية أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية تتراوح ما بين 10 إلى 20 سنة، بحيث بلغ عددهم 16 فرداً بنسبة 39.00%؛

أ- التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة:

قبل الشروع في تحليل نتائج الاستبيان لا بد من التحقق من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، ولأجل ذلك قمنا بإخضاع محاور الدراسة الثلاثة لاختبار Kolmogrov-Smirnov لعينة واحدة .

جدول رقم (03-12): اختبار Kolmogrov-Smirnov لعينة واحدة

المحور	Kolmogrov-Smirnov	Sig	النتيجة
الأول	0.169	0.05	يتبع التوزيع الطبيعي

يتبع التوزيع الطبيعي	0.11	0.158	الثاني
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.86	الثالث

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

ملاحظة: يكون التوزيع طبيعياً عندما يكون مستوى الدلالة ($Sig > 0.05$) ؛

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن إجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة الثلاثة تتبع التوزيع الطبيعي، بحكم أن مستوى الدلالة يفوق نسبة 5% لكل محور من محاور الدراسة الثلاث (Sig) ؛

ب - تحليل البيانات واختبار فرضية الدراسة:

اعتمدنا المتوسط الحسابي (3) الذي يمثل متوسط (مقياس ليكرت) كمرجعية لتقييم درجة موافقة أفراد العينة، وقد تم اختبار فرضية الدراسة، وموضوعها: "يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الإحتيال الوظيفي من خلال الإجراءات المضادة".

من خلال أسئلة القسم الثاني من الاستبيان والمتمثلة في أسئلة المحور الأول من السؤال رقم (1) إلى غاية السؤال رقم (6)، وذلك بغية التعرف على آراء أفراد العينة حول وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة، والتي يمكن تلخيصها في الجدول الموالي:

جدول رقم (03-13) تحليل اتجاهات أفراد العينة حول المحور الأول

نشاط التدقيق الداخلي في المؤسسة			
الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يقوم قسم التدقيق الداخلي بالتقييم والتحليل لاعتماد على الوثائق الرسمية	4,1707	,62859	موافق
يلتزم مهني التدقيق الداخلي بحياد والنزاهة عند أداء مهامه	3,8049	,81300	موافق
يشترط فيمن يقوم بعملية التدقيق الداخلي ان يكون شخص مهني من داخل المؤسسة	3,5610	,74326	موافق

موافق	,84392	4,2927	يشمل نشاط التدقيق الداخلي مراقبة وتقييم فعالية نظام إدارة المخاطر بالمؤسسة
موافق	,70017	4,0976	يساعد نشاط التدقيق الداخلي على ترسخ آليات فعالية الرقابة
موافق	1,08257	3,6829	يساهم التدقيق الداخلي في تقديم مقترحات من اجل تخفيف المخاطر
موافق	2,773	3,96	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

- نرى من خلال الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية للمحور الأول قد تراوحت بين (3.56 و4.29)، أما الانحراف المعياري فقد تراوحت بين (0.628 و1.082)؛
- بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الأول (3.93) بدرجة موافق لأن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة [3.40-4.19] من مقياس التحليل الخماسي لليكرت وانحراف معياري بلغ (0.802)؛
- جاء في الفقرة (04) التي تنص على أن نشاط التدقيق الداخلي يشمل مراقبة وتقييم فعالية نظام إدارة المخاطر بالمؤسسة هي اعلى قيمة بين متوسطات الإجابات بمتوسط حسابي بلغ (4.29) بدرجة موافق، لان قيمة هذا المتوسط الحسابي تنتمي إلى فئة [3.4 - 4.19] من مقياس التحليل الخماسي لليكرت، وبالانحراف المعياري بلغ (0.843)؛
- جاء في الفقرة (01) التي تنص على أن قسم التدقيق الداخلي يقوم بالتقييم والتحليل بالاعتماد على الوثائق الرسمية في الترتيب الثاني، حيث كان وسطها الحسابي (4.17) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.628) ؛
- جاءت الفقرة (05) التي تنص على أن نشاط التدقيق الداخلي يساعد على ترسخ آليات فعالية الرقابة، في الترتيب الثالث، حيث كان وسطها الحسابي (4.09) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.700)؛
- جاءت الفقرة (02) التي تنص على أن مهني التدقيق الداخلي يلتزم الحياد والنزاهة عند أداء مهامه، في الترتيب الرابع، حيث كان وسطها الحسابي (3.80) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.813)؛

— جاءت الفقرة (06) التي تنص على أن التدقيق الداخلي يساهم في تقديم مقترحات من أجل تخفيف المخاطر، في الترتيب الخامس، حيث كان وسطها الحسابي (3.68) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، وبانحراف معياري (1.082)؛

— جاءت الفقرة (06) التي تنص على أن يشترط فيمن يقوم بعملية التدقيق الداخلي ان يكون شخص مهني من داخل المؤسسة، هي أدنى قيمة، حيث كان وسطها الحسابي (3.56) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، وبانحراف معياري (0.743)؛ وهذا يعني أن استجابة عينة الدراسة كانت إيجابية، بدرجة موافق على معظم الاجابات، مما يدل على أن المؤسسات محل الدراسة تهتم بوظيفة أو نشاط التدقيق الداخلي.

2- نتائج اختبار الفرضية الأولى: لدينا نوعان من الفرضيات نرمز لها كالتالي:

H0: الفرضية الصفرية؛

H1: الفرضية البديلة؛

الفرضية الصفرية **H0:** لا يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة؛

الفرضية البديلة **H1:** يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة؛

ولاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار **T** لعينة واحدة وعند مستوى دلالة 05 % للتأكد من إمكانية التدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة. والجدول التالي يبين النتائج المتحصل عليها؛

جدول رقم (03-14): اختبار الفرضية الفرعية الأولى باستخدام اختبار **T** لعينة واحدة

نتيجة الفرضية البديلة	مستوى الدلالة Sig	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	درجات الحرية	T المجدولة	T المحسوبة
القبول	0.000	2,773	3,609	4	40	1.751	4,757

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

التفسير الاحصائي: يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن متوسط إجابات أفراد العينة حول إمكانية التدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة، قد بلغ (3.60)، وبانحراف معياري قدره (2.773)، كما بلغت قيمة T (4.757) عند درجة حرية (ddl=40)، تحت مستوى معنوية (Sig= 0.000)؛

وعليه. وبموجب قاعدة القرار التي تنص على قبول الفرضية البديلة إذا كانت قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية والعكس، وبما أن T المحسوبة (4.757) أكبر من T الجدولية (1.751). فإنه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة.

التفسير الاقتصادي: من خلال نتائج اختبار الفرضية ونتائجها، نجد أنها تتفق مع دراسة يعقوب ولد الشيخ محمد ولد أحمد بورة (2014): التي هدفت هذه الدراسة الى:

-تحليل واقع مهنة التدقيق ومعوقات التطبيق الأمثل لها وذلك في دراسة مقارنة بين الجزائر وموريتانيا، حيث توصلت الدراسة الى أن مهنة التدقيق في البلدين مازالت تحتاج الى المزيد من التطور لأجل الرفع من آدائها ومواكبة التطورات الحاصلة في ميدان التدقيق، إضافة الى ان القوانين والتشريعات التي تنظم مهنة التدقيق في البلدين لاتستجيب لمتطلبات المهنة، والتي خلصت الدراسة الى تقديم العديد من الاقتراحات التالية: تفعيل مختلف القوانين والتشريعات المنظمة لمهنة التدقيق لأجل الوصول الى تنظيم شامل لعملية التدقيق؛ وضرورة اهتمام كل المؤسسات بإدارة التدقيق الداخلي؛ وتوعية المدققين بقواعد وآداب وسلوك الأداء المهني؛ ووضع معايير التدقيق ومراجعتها.

المطلب الثاني: اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية

هذا المطلب سيكون لتحليل النتائج المستخرجة من برنامج Spss واختبار صحة الفرضية

الفرعية الثانية من عدمها؛

1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني: تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحراف

المعياري للمحور الثاني الموسوم بالاحتيال الوظيفي في المؤسسات، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (03-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني

الاحتيال الوظيفي في المؤسسات			
الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة

موافق	,81824	4,0732	صعوبة التمييز بين الموظف المحتمل والموظف السوي داخل المنشأة
محايد	1,01393	2,8537	أقدمية الموظف تساهم في تفعيل ميولاته الاحتمالية
موافق	,60183	4,2927	لا يقتصر الاحتمال الوظيفي على (الاحتمال المالي) البيانات المالية الاحتمالية فقط
موافق	,70797	4,2683	اغلب المحتملين اصحاب المناصب العليا داخل المؤسسات
موافق	,73832	3,8293	يستهدف الاحتمال الوظيفي كل أنواع المؤسسات، العمومية والخاصة على حد سواء
موافق بشدة	,49878	4,4146	مفهوم الاحتمال الوظيفي لا يزال متشعب في المؤسسات الجزائرية، لدرجة عدم التفرقة بينه وبين الفساد
موافق	,58954	3,9512	يستهدف الاحتمال الوظيفي جميع مستويات الإدارة ولا يكون على مستوى الإدارة العليا فقط
محايد	,85183	3,2195	أغلب عمليات الاحتمال في المؤسسة تكون في شكل اختلاس الأصول
موافق	2.4062	3.8628	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

— نرى من خلال الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية للمحور الثاني، قد تراوحت بين (2.853 و 4.414)، أما الانحراف المعياري فقد تراوح بين (0.498 و 1.013)؛

— بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثاني (3.8628) بدرجة موافق لأن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة [4.19-3.40] من مقياس التحليل الخماسي لليكرت وانحراف معياري بلغ (2.4062)؛

— جاء في الفقرة (06) التي تنص على أن مفهوم الاحتيال الوظيفي لا يزال متشعب في المؤسسات الجزائرية، لدرجة عدم التفرقة بينه وبين الفساد هي أعلى قيمة بين متوسطات الإجابات بمتوسط حسابي بلغ (4.41) بدرجة موافق بشدة، لأن قيمة هذا المتوسط الحسابي تنتمي إلى فئة [5 - 4.20] من مقياس التحليل الخماسي لليكرت، وبالانحراف المعياري بلغ (0.498)؛

— جاء في الفقرة (03) التي تنص على أن لا يقتصر الاحتيال الوظيفي على (الاحتيال المالي) البيانات المالية الاحتمالية فقط في الترتيب الثاني، حيث كان وسطها الحسابي (4.29) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.601)؛

— جاءت الفقرة (04) التي تنص على أن أغلب المحتالين اصحاب المناصب العليا داخل المؤسسات، في الترتيب الثالث، حيث كان وسطها الحسابي (4.26) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.700)؛

— جاءت الفقرة (01) التي تنص على أن صعوبة التمييز بين الموظف المحتال والموظف السوي داخل المنشأة، في الترتيب الرابع، حيث كان وسطها الحسابي (4.07) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.818)؛

— جاءت الفقرة (07) التي تنص على أن يستهدف الاحتيال الوظيفي جميع مستويات الإدارة ولا يكون على مستوى الإدارة العليا فقط، في الترتيب الخامس، حيث كان وسطها الحسابي (3.95) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.589)؛

— جاءت الفقرة (05) التي تنص على أن يستهدف الاحتيال الوظيفي كل أنواع المؤسسات، العمومية والخاصة على حد سواء، في الترتيب السادس، حيث كان وسطها الحسابي (3.82) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0.738)؛

– جاءت الفقرة (08) التي تنص على أن أغلب عمليات الاحتيال في المؤسسة تكون في شكل اختلاس الأصول، في الترتيب السابع، حيث كان وسطها الحسابي (3.21) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، وبانحراف معياري (0.851)؛

– جاءت الفقرة (02) التي تنص على أن أقدمية الموظف تساهم في تفعيل ميولاته الاحتيالية، هي أدنى قيمة، حيث كان وسطها الحسابي (2.85) بدرجة محايد، لأن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي لليكرت [3.39-2.60] وبانحراف معياري (1.013)؛

وهذا يعني أن استجابة عينة الدراسة كانت إيجابية، بدرجة موافق على معظم الاجابات، مما يدل على أن المؤسسات محل الدراسة مهتمة بنشاط التدقيق الداخلي.

– نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لدينا نوعان من الفرضيات نرمر لها كالتالي:

H0: الفرضية الصفرية؛

H1: الفرضية البديلة؛

الفرضية الصفرية **H0:** لا يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة؛

الفرضية البديلة **H1:** يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة؛

ولاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار **T** لعينة واحدة وعند مستوى دلالة 05 % للتأكد من إمكانية التدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة. والجدول التالي يبين النتائج المتحصل عليها؛

جدول رقم (03-16): اختبار الفرضية الفرعية الثانية باستخدام اختبار **T**

نتيجة الفرضية البديلة	مستوى الدلالة Sig	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	درجات الحرية	T المجدولة	T المحسوبة
القبول	0.000	2,406	3.862	4	40	1.519	7.158

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

التفسير الاحصائي: يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن متوسط إجابات أفراد العينة حول إمكانية التدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة، قد بلغ (3.862)، وبانحراف معياري قدره (2.406)، كما بلغت قيمة T ($t=7.158$)، عند درجة حرية ($ddl=40$)، تحت مستوى معنوية ($Sig=0.000$).

وعليه، وبموجب قاعدة القرار التي تنص على قبول الفرضية البديلة إذا كانت قيمة (T) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن T المحسوبة (7.158) أكبر من (T) الجدولية، إذن نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي المؤسسات محل الدراسة على دراية بالاحتيال ومخاطره.

التفسير الاقتصادي: من خلال نتائج اختبار الفرضية ونتائجها، نجد أنها تتفق مع دراسة بوربابة صورية وعبد الكافي مريم (2220): تعتبر الجرائم الاحتيال باستخدام بطاقات الدفع الالكتروني من أبرز صور الجرائم الالكترونية والأكثر انتشارا في الوقت الحالي، وهي تهدد أمن واقتصاد الدول بصفة عامة والمؤسسات المالية والمصرفية وكذا الافراد بصفة خاصة، خاصة مع ازدهار التجارة الالكترونية التي أصبحت تعتمد على البطاقات المالية في معاملاتها بشكل كبير، وتعد البطاقات المالية نقودا الكترونية يتم الاستيلاء عن طريق استخدام أساليب غير مشروعة، ما دفع بالمشرعين إلى تجريم هذه الصور الحديثة للجرائم ولتصدي لها. نحاول توضيح ذلك وفقا لمنهجية تحليلية وصفية يتم التطرق فيها الى مفهوم البطاقات المالية وخصائصها وأهم أنواعها، ثم نتعرض الى ماهية جرائم الاحتيال المعلوماتي بواسطة بطاقات الائتمان والوسائل والأساليب المتبعة لارتكابها وأهم صورها ثم الى موقف التشريع الوطني والتشريعات المقارنة من هذه الجريمة. والدراسات السابقة على أن التدقيق الداخلي يمكنه الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة.

المطلب الثالث: اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة

بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج **Spss** وتحليلها، سنقوم باختبار صحة الفرضية

الثالثة من عدمها؛

1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث: تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحراف

المعياري للمحور الثالث الموسوم بعلاقة التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي في المؤسسات، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (03-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث

علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيايل الوظيفي			
الدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
موافق	1,18733	3,8780	يقوم التدقيق الداخلي لمراجعة الدورية لوظائف وأنشطة المؤسسة عامة وأنشطة إدارة المخاطر خاصة
محايد	,99388	3,3659	التدقيق الداخلي آلية لكشف وردع ومنع الاحتيال في المؤسسة
موافق	1,10817	3,9938	يساهم التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر المحاسبية المتعلقة بعمليات الغش والخطأ
موافق	,86954	3,5122	يقوم التدقيق الداخلي اقتراح الوسائل والاليات لتقويم الضوابط الرقابية
محايد	,84968	3,3171	يقوم التدقيق الداخلي بتقييم الضوابط الداخلية
موافق	,82195	3,7805	يقدم التدقيق الداخلي خدمات التأكيدية للإدارة والمؤسسة من خلال التأكيد من حسن سير العمل وفحص كافة عمليات المؤسسة المالية والاستشارية
محايد	1,09042	3,2439	يساهم التدقيق الداخلي في كشف ومنع الاحتيال الوظيفي في المؤسسات
موافق	4,0790	2,4243	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

— نرى من خلال الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية للمحور الثالث، قد تراوحت بين (3.24 و3.99) أما الانحراف المعياري فقد تراوح بين (0,82195 و1,18733)؛

— بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثالث (3,5844)، بدرجة موافق لأن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة [4.19-3.40] من مقياس التحليل الخماسي لليكرت وانحراف معياري بلغ (0.98871)؛

— جاء في الفقرة (03) التي تنص على أن التدقيق الداخلي يساهم في الحد من المخاطر المحاسبية المتعلقة بعمليات الغش والخطأ، هي أعلى قيمة بين متوسطات الإجابات بمتوسط حسابي بلغ (3,99) بدرجة موافق، من مقياس التحليل الخماسي لليكرت، وبالانحراف المعياري بلغ (1,10817)؛

— جاء في الفقرة (01) التي تنص على أن التدقيق الداخلي يقوم بالمراجعة الدورية لوظائف وأنشطة المؤسسة عامة وأنشطة إدارة المخاطر خاصة في الترتيب الثاني، حيث كان وسطها الحسابي (3,87) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (1,18733) ؛

— جاءت الفقرة (06) التي تنص على أن التدقيق الداخلي يقدم خدمات التأكيدية للإدارة والمؤسسة من خلال التأكيد من حسن سير العمل وفحص كافة عمليات المؤسسة المالية والاستشارية، في الترتيب الثالث، حيث كان وسطها الحسابي (3,78) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0,82195)؛

— جاءت الفقرة (04) التي تنص على أن يقوم التدقيق الداخلي اقتراح الوسائل والاليات لتقويم الضوابط الرقابية، في الترتيب الرابع، حيث كان وسطها الحسابي (3,51) بدرجة موافق حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0,86954)؛

— جاءت الفقرة (02) التي تنص على أن التدقيق الداخلي آلية لكشف وردع ومنع الاحتيال في المؤسسة، في الترتيب الخامس، حيث كان وسطها الحسابي (3,36) بدرجة محايد حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، و بانحراف معياري (0,99388)؛

– جاءت الفقرة (05) التي تنص على أن التدقيق الداخلي يقوم بتقييم الضوابط الداخلية، في الترتيب السادس، حيث كان وسطها الحسابي (3,31) بدرجة محايد حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، وبانحراف معياري (0,84968)؛

– جاءت الفقرة (07) التي تنص على أن يساهم التدقيق الداخلي في كشف ومنع الاحتيال الوظيفي في المؤسسات، العمومية والخاصة على حد سواء، هي أدنى قيمة، حيث كان وسطها الحسابي (3,24) بدرجة محايد حسب جدول معيار مقياس التحليل الخماسي، وبانحراف معياري (1,09042).

– نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لدينا نوعان من الفرضيات نرمز لها كالتالي:

H0: الفرضية الصفرية؛

H1: الفرضية البديلة؛

الفرضية الصفرية **H0:** لا يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة؛

الفرضية البديلة **H1:** يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة؛

ولاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار **T** لعينة واحدة وعند مستوى دلالة 05 % للتأكد من درجة دراية المؤسسة بالاحتيال الوظيفي ومخاطره إمكانية التدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة. والجدول التالي يبين النتائج المتحصل عليها؛

جدول رقم (03-18): اختبار الفرضية الثانية باستخدام اختبار **T** لعينة واحدة

نتيجة الفرضية البديلة	مستوى الدلالة Sig	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	درجات الحرية	T المجدولة	T المحسوبة
القبول	0.000	4.079	2.424	3	40	2,575	3.17 7

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على برنامج Spss

التفسير الاحصائي: يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن متوسط إجابات أفراد العينة حول علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي قد بلغ (2.424)، وبانحراف معياري قدره (4.079)، كما بلغت قيمة **T** (t=3.177)، عند درجة حرية (ddl=40)، تحت مستوى معنوية (Sig=0.000) وعليه، وبموجب قاعدة القرار التي تنص على قبول الفرضية البديلة إذا كانت قيمة (**T**) أكبر من قيمتها

الجدولية، وبما أن T المحسوبة (3.177) أكبر من (T) الجدولية، إذن نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي المؤسسات محل الدراسة على دراية بالاحتيال ومخاطره؛

التفسير الاقتصادي: من خلال نتائج اختبار الفرضية ونتائجها، نجد أنها تتفق ودراسة دراسة ميلود تومي ومحمد مین علون (2016): لقد أبرزت الانهيارات والفضائح المالية ودعاوى الإحتيال المالي التي حدثت في السنوات الأخيرة ضعف أنظمة الرقابة الداخلية في العديد من المؤسسات مما زاد الاهتمام بالتدقيق الداخلي وأنظمة الرقابة الداخلية ودورها في منظمات الأعمال الحديثة، وتعتبر وظيفة التدقيق الداخلي من الوظائف الهامة في المؤسسات لما لها من أثر في تصميم وتطوير نظام الرقابة الداخلية والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وكذلك المساهمة في تقييم إدارة المخاطر، مما يعزز فرص الشركات من كشف ومواجهة ظاهرة الفساد المالي والإداري التي تعتبر أهم الأسباب الرئيسية لحدوث أزمات وانهيارات كان لظهورها آثار مدمرة مست معظم دول العالم وبالأخص الدول النامية، ومن خلال هذه المقالة سنحاول تبيان أهمية استخدام التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية كآلية للحد من الفساد المالي والإداري. على أن التدقيق الداخلي يمكنه الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة.

خلاصة

ياسقاط القسم النظري من الدراسة والدراسات السابقة على الواقع العملي، من خلال هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية، والتي هدفت أساساً إلى تحديد دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال الإجراءات المضادة. وذلك من خلال استجواب أفراد عينة الدراسة المتمثلة في فئة المهنيين التالية: المحاسبون، مدراء مصالح المالية والمحاسبة، المدققون الداخليون على مستوى المؤسسات محل الدراسة، ومحافظو الحسابات. وبعد تحليل إجابات أفراد العينة بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss، تم الوصول إلى اتفاق شبه كلي على أنه يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة.



خاتمة

بالرجوع إلى الدراسة النظرية، التطبيقية وإشكالية الدراسة التي تهدف إلى دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال الوظيفي، نجد أن التدقيق الداخلي وما يحمله في تعاريفه المتطورة باستمرار، بات ضرورة في جميع المؤسسات. وذلك لما له من خدمات تأكيدية واستشارية، التي تساعد الإدارة على بلوغ الأهداف المسطرة وزيادة على ذلك، دوره الفعال في حماية موجودات وممتلكات المؤسسات والمساهمين، عن طريق الحد من جميع أنواع الاحتيال الوظيفي (الداخلي)، التي باتت تهدد كل المؤسسات، حيث جاء أيضا كأحد أهم البدائل المقترحة لمكافحة الاحتيال الوظيفي، ذلك انه يعد من بين أهم الوظائف داخل المؤسسة كونه يسمح برصد مواطن الخلل وكشف الانحرافات وتقييم أداء الوظائف المختلفة. فالتدقيق الداخلي إذا يمكنه الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة.

وكانت النتائج المتوصل إليها كالتالي:

— تم الوصول إلى اتفاق شبه كلي على انه يمكن للتدقيق الداخلي الحد من الاحتيال الوظيفي من خلال التزام المدقق الداخلي بالإجراءات المضادة.

— أن المؤسسات الجزائية كغيرها من المؤسسات، تعي خطورة الاحتيال، كما تعي أهمية ودور التدقيق الداخلي في الحد من هذا الخطر؛

— تقييم البيئة الرقابية من خلال القيام بإجراءات التدقيق لمخططات الاحتيال الاستباقية؛

— التطور التكنولوجي في مجال المعلومات والاتصال يساعد التدقيق الداخلي على الإبلاغ الفوري عن أية حالات اشتباه في الاحتيال؛

— تقييم خطر الاحتيال وذلك عن طريق تقييم سوء السلوك المحتمل لأفراد المؤسسة، وقد يتضمن حتى الموردين والأطراف الأخرى؛

— تقييم أساليب الرقابة على الاحتيال، من خلال التأكد من فعالية برامج وخطط تدقيق الاحتيال؛

— تدقيق التغييرات التي قد تحدث على القوانين، اللوائح والأنظمة وما هو تأثيرها على أساليب الرقابة؛

— دعم لجنة التدقيق في الإشراف على الوسائل المتعلقة بمكافحة الاحتيال، ودعم التطور في تحديد

مؤشرات الاحتيال وتوظيف وتدريب الموظفين حتى يتمكنوا من القيام بالتدقيق على عمليات

الاحتيال وإجراء التحقيقات بالخبرة المناسبة. كما يساعد التدقيق أيضا في تقديم التدريب الخاص

بسياسات النزاهة والاحتيال؛

- __ الكشف عن الاحتيال ومكافحته، مسؤولية على عاتق جميع الموظفين بكافة مستوياتهم التنظيمية. ومن خلال ما تطرقت له الدراسة وكتوصيات:
- __ التدقيق الداخلي حتى يكون فعال لا بد له من صلاحيات واسعة داخل المؤسسة، والاستقلالية التامة؛
- __ التدقيق الداخلي حتى يجد من الاحتيال الوظيفي لا بد أن يشمل جميع الأنشطة في المؤسسة؛
- __ تسهيل اتصال نشاط التدقيق الداخلي المباشر مع مجلس الإدارة.
- __ من الضروري أن تعطى صلاحيات وامتيازات لنشاط التدقيق الداخلي في المؤسسات الجزائرية؛
- __ تحفيز وتدريب الموظف مهما كان مركزه في المؤسسة على مكافحة الاحتيال؛
- __ وضع سجل الاحتيال على مستوى كل المؤسسات، أنظر الملحق رقم (5)؛
- __ نزاهة سلوك الإدارة العليا يجب أن تكون القدوة لباقي الموظفين في المؤسسة.
- وكآفاق للدراسة: يبقى مجال التدقيق الداخلي والاحتيال مفتوح أمام البحث والباحثين ك:
- __ التدقيق الداخلي كمستشار لردع الاحتيال وأشكاله؛
- __ ما مدى الاعتماد على التدقيق الداخلي في تقويم الضوابط الرقابية.



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- الكتب

رزق ابو زيد الشحنة، "تدقيق الحسابات"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2015.

زاهر الرحي، "الاتجاهات الحديثة في التدقيق الداخلي وفقا للمعايير الدولية"، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.

عبد الرزاق محمد عثمان "أصول التدقيق والرقابة الداخلية"، الطبعة الثانية، الدار النموذجية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2011.

2- أطروحات الدكتوراه ورسائل جامعية

__ أبوبكر الصديق قيدوان، "التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة

المخاطر في البنوك الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة

حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2019. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

__ بوخروبة الغالي، "ممارسات التدقيق الداخلي بتوظيف مبادئ الحوكمة في القطاع البنكي"، أطروحة

دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر،

2020. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

__ بولجال فريد، "أثر استخدام أساليب المراجعة الحديثة على جودة تقرير محافظ الحسابات"، أطروحة

دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018.

<https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

__ حناش حبيبة، "واقع استخدام نظام المعلومات المحاسبي والمالي وأثره في التدقيق الداخلي في المؤسسات

الاقتصادية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3،

الجزائر، 2017. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

__ خراف مختارية، "دور التدقيق الداخلي ومراقبة التسيير في تجسيد الحوكمة"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم

الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2018. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

[pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz](https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/)

- زروق كمال، "أهمية التدقيق المحاسبي ضمن أليات الحوكمة ودوره في الحد من ممارسات ادارة الاحتيال"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر العاصمة، الجزائر، 2019. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz>
- سميرة بوعكاز، "مساهمة فعالية التدقيق الجبائي في الحد من التهرب الضريبي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>
- عزيز لوجاني، "دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>
- عوماري عائشة، "دور التدقيق في تحسين جودة الخدمة البنكية من وجهة نظر موظفي البنك"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2018. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>
- كربوعة أسماء، "التوجه الجديد نحو معايير التدقيق الداخلي الدولية وأثره على حوكمة المؤسسات"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر العاصمة، الجزائر، 2021. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>
- لياس قلاب ذبيح، "مساهمة التدقيق المحاسبي في دعم الرقابة الجبائية"، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>
- مريم عساس، "مساهمة الرقابة والتدقيق الداخلي في مواجهة المخاطر المصرفية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، قسنطينة، الجزائر، 2021. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>
- مقرامنت عبد القادر، "العوامل المؤثرة على جودة التدقيق من وجهة نظر معدي القوائم المالية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي ليلبس، سيدي بلعباس، 2021. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>
- ملوكي أوس، "دور التدقيق الداخلي في تحقيق أهداف حوكمة البنوك"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2016. <https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/>

— ولد رويس أمينة، "التدقيق الجبائي كأداة لمطابقة المؤسسة الاقتصادية لأحكام القانون الجبائي"، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة2، البليدة، الجزائر، 2016. https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz

3- المقالات العلمية

— بورويصة سعاد، "آليات مكافحة الاحتيال الوظيفي"، المجلد: 4، العدد: 50، مجلة المعيار، المدرسة العليا للمحاسبة والمالية، قسنطينة، الجزائر، 2020. [آليات مكافحة الاحتيال الوظيفي - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات \(cerist.dz\) ASJP |](https://www-pnst-cerist-dz.snd11.arn.dz/)

— حدي عبد القادر وزيدان محمد، "فعالية التدقيق الداخلي في اكتشاف ومنع الاحتيال وانعكاسها على نظام حوكمة الشركات"، المجلد 14، العدد8، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، 2018. <https://www.asjp.cerist.dz/>

— خالد أحمد محمد حمودة، "دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية"، العدد5، مجلة دراسات الانسان والمجتمع، 2018. [مركز العلوم والتقنية للبحوث والدراسات \(stcrs.com.ly\)](http://stcrs.com.ly)

— خديجة سليمان، أحمد نقاز، "الهندسة الاجتماعية لارتكاب الاحتيال ودور التدقيق الداخلي للحد من الظاهرة"، العدد2، مجلة أبحاث اقتصادية معاصر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، 2020. <https://www.asjp.cerist.dz/>

— زروقي هشام، "وظيفة التدقيق الداخلي كآلية رقابية للحد من احتمالية المحاسبة الإبداعية"، المجلد08، العدد01، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، 2021. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/171470>

— صالح محمد يزيد، "واقع تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الشركات الجزائرية"، المجلد الثاني، العدد5، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/31348>

4- الجرائد الرسمية

— إدارة التفتيش البنكي، "دليل مكافحة الإختلاس والإحتيال المالي وإرشادات الرقابة"، مؤسسة النقد العربي السعودي، الرياض، المملكة العربية السعودية 2008.

- جمعية فاحصي الاحتيال، "التقرير الأُمِّيُّ حول الاحتيال الوظيفي وسوء استغلال الصلاحيات الوظيفية دراسة الاحتيال الوظيفي عالميا لعام 2020" أوستن، الو م أ، 2020.
- جمعية مكافحة الاحتيال المعتمدين، دليل مكافحة الإحتيال، Grant Thornton، أوستن، الو م أ، 2020.
- جمعية مكافحة الاحتيال، التقرير الأُمِّيُّ حول الاحتيال الوظيفي وسوء استغلال الصلاحيات الوظيفية دراسة الاحتيال الوظيفي عالميا عام، 2018، 2018.
- ديوان المحاسبة، "دليل أفضل الممارسات في مكافحة الإحتيال"، الإصدار الأول، أبو ظبي، الامارات العربية المتحدة، 2011.
- حسين يوسف قاضي وآخرون، "التدقيق الداخلي"، منشورات جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2008.

1- livres

- _ Bouhadida Mohamed, "**Audit interne Aspects théoriques et pratiques**", Pages Bleues, Alger, Algérie, 2017.
- _ John D. o'gara , "**Corporate Fraud Case Studies in Detection and Prevention**", John Wiley & Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, USA, 2004.

2- Articles Scientifiques

- _ Faris M. Abu Mouamer et d'autres, "**Impact of Applying Fraud Detection and Prevention Instruments in Reducing Occupational Fraud**" Vol 4, International Journal of Academic Accounting, Finance & Management Research, Gaza, Palestine, 2020. <https://sci-hub.st/10.1108/ijaim-02-2020-0020>
- _ Anuar Nawawi, Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin, "**Internal control and employees' occupational fraud on expenditure claims**", Journal of Financial Crime, 2018. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2017-0067>
- _ Zulkarnain Yusuf, "**The effectiveness of payroll system in the public sector to prevent fraud**", Journal of Financial Crime, Emerald Publishing Limited, Kuala Lumpur, Malaysia 2017. <https://sci-hub.st/10.1108/jfc-08-2017-0075>

3-les Revues

- _ Association of Certified Fraud Examiners, "**Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations**", Fraud Magazine, Austin, USA, 2022.

4- مواقع أنترنت

__ علاء أبو نبعة، الاحتيال الوظيفي وأنواعه حسب النظام السعودي الاحتيال الوظيفي وأنواعه حسب النظام السعودي - استشارات قانونية مجانية(mohamah.net) .

__ علاء أبو نبعة، (3)صفات مرتكبي الاحتيال الوظيفي:LinkedIn |

__ علي شهاب، الدمام "7 أشكال للاحتيال في بيئة العمل"، 7 أشكال للاحتيال في بيئة العمل | صحيفة مكة(makkahnewspaper.com) .

__ جمعية مكافحة الاحتيال السعودية، "الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً"، (46)الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً - YouTube .

__ علاء أبو نبعة، https://www.facebook.com/438380029579053/posts/1682521398498237/

__ جمعية مكافحة الاحتيال السعودية، "الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً"، (46)الاجتماع الشهري بعنوان ماذا لو كنت محتالاً - YouTube ،

LinkedIn | كيف يكافح التدقيق الداخلي الإحتيال؟ Mahmood A. Jabbar Hussain

__ جمعية مكافحة الاحتيال السعودية، (61)محاضرة هل انا مراجع داخلي أم كاشف احتيال؟ - YouTube .



قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان الدراسة

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

القسم: علوم التسيير

التخصص: محاسبة وجباية معمقة

استبيان

في إطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة وجباية معمقة، التي نحاول من خلالها تبيان دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال الوظيفي. ونأمل منكم الدعم والتعاون من خلال المشاركة في استكمال تعبئة الاستبيان وإعادة التقييم مع العلم أن المعلومات التي سنحصل عليها لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وسوف تحظى بالسرية التامة.

اشراف الأستاذ:

من اعداد الطالبين :

د/زياني عبد الحق

يعقوبي الطيب

هلهاش مصطفى

• المعلومات الشخصية:

يرجى وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

الجنس : ذكر أنثى السن : اقل من 30 من 30 الى 40 من 41 الى 50 اكثر من 50 المؤهل العلمي : ثانوي دراسات تطبيقية جامعي الخبرة المهنية : اقل من 10 سنوات من 10 الى 20 سنة من 20 الى 30 سنة اكثر من 30 سنة نوع المهنة : محاسب مدقق أخرى

• القسم الأول: التدقيق الداخلي

محور: 01 نشاط التدقيق الداخلي

رقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يقوم قسم التدقيق الداخلي بالتقييم والتحليل بالاعتماد على الوثائق الرسمية					
2	يلتزم مهني التدقيق الداخلي بالحياد والنزاهة عند أداء مهامه					
3	يشترط فيمن يقوم بعملية التدقيق الداخلي ان يكون شخص مهني من داخل المؤسسة					
4	يشمل نشاط التدقيق الداخلي مراقبة وتقييم فعالية نظام إدارة المخاطر بالمؤسسة					
5	يساعد نشاط التدقيق الداخلي على ترسيخ آليات فعالية الرقابة					
6	يساهم التدقيق الداخلي في تقديم مقترحات من اجل تخفيف المخاطر					

• القسم الثاني: الاحتيال الوظيفي

محور: 02 الاحتيال الوظيفي في المؤسسة

رقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
9	صعوبة التمييز بين الموظف المحتمل والموظف السوي داخل المنشأة					
10	أقدمية الموظف تساهم في تفعيل ميولاته الاحتيالية					
11	لا يقتصر الاحتيال الوظيفي على الاحتيال المالي (البيانات المالية الاحتيالية) فقط					
12	أغلب المحتالين أصحاب مناصب عليا داخل المؤسسات					
13	يستهدف الاحتيال الوظيفي كل أنواع المؤسسات، العمومية والخاصة على حد سواء					
14	مفهوم الاحتيال الوظيفي لا يزال متشعب في المؤسسات الجزائرية، لدرجة عدم التفرقة بينه وبين الفساد					
15	يستهدف الاحتيال الوظيفي جميع مستويات الإدارة ولا يكون على مستوى الإدارة العليا فقط					
16	أغلب عمليات الاحتيال في المؤسسة تكون في شكل اختلاس الأصول					

• القسم الثالث: التدقيق الداخلي والاحتيايل الوظيفي

محور: 03 دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيايل الوظيفي في المؤسسة.

رقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
15	يساهم التدقيق الداخلي في كشف ومنع الاحتيايل الوظيفي في المؤسسات					
16	يقدم التدقيق الداخلي خدمات تأكيدية للإدارة والمؤسسة من خلال التأكد من حسن سير العمل وفحص كافة عمليات المنشأة الاقتصادية، المالية والاستشارية					
17	يقوم التدقيق الداخلي بتقييم الضوابط الداخلية					
18	يقوم التدقيق الداخلي باقتراح الوسائل والاليات لتقوم الضوابط الرقابية					
19	يساهم التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر المحاسبية المتعلقة بعمليات الغش والخطأ					
20	التدقيق الداخلي آلية لكشف وردع ومنع الاحتيايل في المؤسسة					
21	يقوم التدقيق الداخلي بالمراجعة الدورية لوظائف وأنشطة المؤسسة عامة وأنشطة إدارة المخاطر خاص					

الملاحق رقم (02): التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

	N	Paramètres normaux ^{a,b}		Différences les plus extrêmes			Statistiques de test	Sig. asymptotique (bilatérale)
		Moyenne	Ecart type	Absolue	Positif	Négatif		
الجنس	41	1,2439	,43477	,469	,469	-,287	,469	,000 ^c
السن	41	2,5854	,94804	,219	,219	-,181	,219	,000 ^c
المؤهل العلمي	41	2,6341	,66167	,442	,290	-,442	,442	,000 ^c
الاقدمية	41	2,0976	,99511	,246	,246	-,144	,246	,000 ^c
نوع المهمة	41	1,4634	,74490	,416	,416	-,267	,416	,000 ^c
يقوم قسم التدقيق الداخلي بالتقييم والتحليل لاعتماد على الوثائق الرسمية	41	4,1707	,62859	,339	,339	-,320	,339	,000 ^c
يلتزم مهني التدقيق الداخلي لحياد والنزاهة عند أداء مهامه	41	3,8049	,81300	,400	,283	-,400	,400	,000 ^c
يشترط فيمن يقوم بعملية التدقيق الداخلي ان يكون شخص مهني من داخل المؤسسة	41	3,5610	,74326	,284	,214	-,284	,284	,000 ^c
يشمل نشاط التدقيق الداخلي مراقبة وتقييم فعالية نظام إدارة المخاطر لمؤسسة	41	4,2927	,84392	,267	,201	-,267	,267	,000 ^c
يساعد نشاط التدقيق الداخلي على ترسخ آليات فعالية الرقابة	41	4,0976	,70017	,347	,312	-,347	,347	,000 ^c
يساهم التدقيق الداخلي في تقديم مقترحات من اجل تخفيف المخاطر	41	3,6829	1,08257	,298	,165	-,298	,298	,000 ^c
صعوبة التمييز بين الموظف المحتمل والموظف السوي داخل المنشأة	41	4,0732	,81824	,342	,341	-,342	,342	,000 ^c
أقدمية الموظف تساهم في تفعيل ميولاته الاحتمالية	41	2,8537	1,01393	,264	,264	-,212	,264	,000 ^c
لا يقتصر الاحتمال الوظيفي على الاحتمال المالي (البيانات المالية الاحتمالية) فقط	41	4,2927	,60183	,345	,345	-,289	,345	,000 ^c
اغلب المختارين اصحاب المناصب العليا داخل المؤسسات	41	4,2683	,70797	,304	,282	-,304	,304	,000 ^c

يستهدف الاحتيال الوظيفي كل أنواع المؤسسات، العمومية والخاصة على حد سواء	41	3,8293	,73832	,372	,287	-,372	,372	,000 ^c
مفهوم الاحتيال الوظيفي لا يزال متشعب في المؤسسات الجزائرية، لدرجة عدم التفرقة بينه وبين الفساد	41	4,4146	,49878	,382	,382	-,294	,382	,000 ^c
يستهدف الاحتيال الوظيفي جميع مستويات الإدارة ولا يكون على مستوى الإدارة العليا فقط	41	3,9512	,58954	,387	,345	-,387	,387	,000 ^c
أغلب عمليات الاحتيال في المؤسسة تكون في شكل اختلاس الأصول	41	3,2195	,85183	,235	,187	-,235	,235	,000 ^c
يساهم التدقيق الداخلي في كشف ومنع الاحتيال الوظيفي في المؤسسات	41	3,2439	1,09042	,214	,214	-,195	,214	,000 ^c
يقدم التدقيق الداخلي خدمات التأكيدية للإدارة والمؤسسة من خلال التأكيد من حسن سير العمل وفحص كافة عمليات المؤسسة المالية الاستشارية	41	3,7805	,82195	,337	,248	-,337	,337	,000 ^c
يقوم التدقيق الداخلي بتقييم الضوابط الداخلية	41	3,3171	,84968	,350	,211	-,350	,350	,000 ^c
يقوم التدقيق الداخلي بترح الوسائل والاليات لتقوم الضوابط الرقابية	41	3,5122	,86954	,371	,239	-,371	,371	,000 ^c
يساهم التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر المحاسبية المتعلقة بعمليات الغش والخطأ	41	3,1463	1,10817	,316	,196	-,316	,316	,000 ^c
التدقيق الداخلي آلية لكشف وردع ومنع الاحتيال في المؤسسة	41	3,3659	,99388	,348	,213	-,348	,348	,000 ^c

- La distribution du test est Normale.
- Calculée à partir des données.
- Correction de signification de Lilliefors.

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث
N		41	41	41
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	23,6098	30,9024	24,2439
	Ecart type	2,77379	2,40629	4,07910
Différences les plus extrêmes	Absolue	,169	,158	,086
	Positif	,121	,158	,070
	Négatif	-,169	-,110	-,086
Statistiques de test		,169	,158	,086
Sig. asymptotique (bilatérale)		,005 ^c	,011 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribution du test est Normale.

b. Calculée à partir des données.

c. Correction de signification de Lilliefors.

d. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

المحلق رقم (03): المعلومات الشخصية للمبحوثين وصدق وثبات الاستبيان

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	31	75,6	75,6	75,6
	انثى	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	30 من اقل	5	12,2	12,2	12,2
	30 الى 40 من	15	36,6	36,6	48,8
	41 الى 50 من	13	31,7	31,7	80,5
	50 من اكثر	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

العلمي المؤهل					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الثانوي	4	9,8	9,8	9,8
	تطبيقية دراسات	7	17,1	17,1	26,8
	جامعي	30	73,2	73,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

المهنة نوع					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محاسب	28	68,3	68,3	68,3
	مدقق	7	17,1	17,1	85,4
	اخرى	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

الاقدمية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 10 سنوات	13	31,7	31,7	31,7
	من 10 الى 20 سنة	16	39,0	39,0	70,7
	من 20 الى 30 سنة	7	17,1	17,1	87,8
	اكثر من 30 سنة	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,716	21

الملحق (04) اختبار T لعينة الدراسة:

المحور الأول:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المحور الأول	41	23,6098	2,77379	,43319

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 4

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confi à 95 % Inférieur
المحور الأول	45,268	40	,000	19,60976	18,7342

المحور الثاني:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المحور الثاني	41	30,9024	2,40629	,37580

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 4

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
المحور الثاني	71,587	40	,000	26,90244	26,1429	27,6620

المحور الثالث:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المحور الأول	41	23,6098	2,77379	,43319

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 4					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence	
					à 95 %	
				Inférieur	Supérieur	
المحور الأول	45,268	40	,000	19,60976	18,7342	20,4853

الملحق رقم (05): سجل الاحتيال

نموذج عن سجل الاحتيال

رقم البطاقة الشخصية	التاريخ المحدد	وصف الاحتيال المرعوم وقوعه	التقييم	الإجراء الذي ينبغي إتخاذه	المسؤول عن الإجراء	التاريخ المحدد للإنتهاء من الإجراء	النتيجة	الإجراء الإداري المتخذ	تاريخ الإنتهاء

المصدر: ديوان المحاسبة، "دليل أفضل الممارسات في مكافحة الإحتيال"، الإصدار الأول، أبو ظبي، الامارات العربية المتحدة، 2011، ص38

