

متطلبات تأهيل المدققين لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للحد من حالات الاحتيال في الوحدات الاقتصادية

طيبة عبد الكريم محمد

مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية

المستخلص:

يهدف البحث الى التعرف على المتطلبات اللازمة لتأهيل المدققين في تعزيز سلوك المواطنة باعتبارها تمثل محفزاً لدى الافراد لتأدية الواجبات المناطة بهم وبالتالي تحملهم المسؤولية مما يسهم في الحد من حالات الاحتيال وقد تم الاعتماد على قواعد السلوك المهني لدى المدققين كمتطلبات لبيان مدى امكانية تعزيزها لسلوك المواطنة التنظيمية ، و تمثل مجتمع البحث بالجامعة المستنصرية ومن أهم النتائج التي تم التوصل اليها تؤثر قواعد السلوك المهني في تعزيز المواطنة التنظيمية الامر الذي يساعد في الحد من حالات الاحتيال في الوحدة الاقتصادية وخلص البحث الى جملة من التوصيات أهمها ضرورة التركيز على مدونة السلوك المهني لدى المدققين ومعرفتهم بها فضلاً عن تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لتمكين المدققين من التعرف على واجباتهم وتأديتها بشكل تام فضلاً عن تعريفهم بالمواطنة التنظيمية وسلوكياتها واهميتها لتفعيل روح المسؤولية لديهم للحد من حالات الاحتيال .

الكلمات الافتتاحية : مؤهلات المدققين ، المواطنة التنظيمية

Abstract:

The research aims to identify the requirements necessary to qualify auditors in promoting citizenship behavior as it represents a motivator for individuals to perform the duties entrusted to them and thus hold them responsible, which contributes to reducing fraud cases. The research community represented at Al-Mustansiriya University, and one of the most important results that was reached is the influence of the rules of professional conduct in promoting organizational citizenship, which helps in reducing cases of fraud in the economic unit. From getting to know their duties and fully performing them, as well as introducing them to organizational citizenship, its behavior and its importance to activate the spirit of responsibility among auditors to reduce cases of fraud.

المقدمة:

تعد وظيفة التدقيق من الوظائف الاجتماعية التي تتغير بتغير الظروف المحيطة وعلى الرغم من حداثة هذه الوظيفة إلا أنها استطاعت أن تواكب مختلف التغيرات نتيجة لدور المنظمات المهنية والهيئات التي تعني بإصدار المعايير والأدلة كما تعتبر هذه الوظيفة محورية داخل الوحدات الاقتصادية تسعى لإضافة قيمة من خلال ما تقدمه من دور تأكيد واستشاري الأمر الذي يتطلب تعيين أفراد ذوي مؤهلات عالية سواء كانت مؤهلات علمية أو عملية ومهنية تمكنهم من تأدية دورهم بشكل يخدم الوحدة الاقتصادية وسيتم في هذا البحث التركيز على الجوانب الأخلاقية للمدقق الداخلي كونها تعد من الأمور الأساسية والمهمة والحيوية التي تحكم السلوك المالي مما يمكن المدقق من التمييز بين الصواب والخطأ خاصة إذا ما ارتبطت بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية التي تعد من السلوكيات الضرورية التي يجب أن يتحلى بها الأفراد العاملين خدمة للوحدة الاقتصادية وأصحاب المصلحة من خلال الاسهامات التي يقوم بها المدقق بحيث يمتنع عن كافة الأعمال غير النزيهة مما يمكنه من الحد من كافة أشكال الاحتيال وانطلاقاً من ذلك سيتم في هذا البحث التطرق في الجانب النظري إلى مؤهلات المدقق والمواطنة التنظيمية وبيان مدى إمكانية تأثير تلك المؤهلات على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى المدققين ثم بيان أثرهما مجتمعين في الحد من حالات الاحتيال وهذا من سيتضمنه الجانب العملي.

١.١ منهجية البحث

يتضمن هذا الجانب استعراضاً لمنهجية البحث المتبعة والتي تتمثل بمشكلة البحث ، أهدافه، أهميته والفرضيات القائم عليها فضلاً عن مجتمع وعينة البحث وأدوات الاحصائية.

١.١.١ مشكلة البحث :

نظراً لكثرة حالات الاحتيال والفساد داخل الوحدات الاقتصادية بالرغم من كثرة السياسات المحاسبية المقبولة قبولاً عامة إلا أن الجانب الأخلاقي والتنظيمي الذي يعد أحد أهم مؤهلات المدقق يلعب دوراً مهماً لدى الأفراد العاملين للحد من حالات الاحتيال ومن هنا جاءت مشكلة البحث والتي يمكن صياغتها وفق الأسئلة الآتية:

١. ما مدى السعي لتأهيل مدققي الحسابات ؟
٢. هل تتوافق مؤهلات المدقق مع المؤهلات الدولية ؟
٣. هل أن أخلاقيات المدقق تساعد في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لديه؟
٤. هل أن أخلاقيات المدقق وسلوك المواطنة التنظيمية تساعد في الحد من حالات الاحتيال؟

١.١.٢ أهمية البحث :

يعد تأهيل المدقق من الجوانب المهمة التي يجب أن تسعى لها الوحدات الاقتصادية كونه يؤدي دوراً حيوياً ومحورياً يشمل كافة مفاصل الوحدة الاقتصادية خاصة فيما يتعلق بالجانب المالي الذي قد يتعرض للكثير من حالات الاحتيال في ظل التطورات الكبيرة التي تشهدها بيئة الأعمال.

١.١.٣ أهداف البحث:

يهدف البحث الى ما يأتي:

١. التعرف على مؤهلات المدقق العلمية والعملية ومدى تطابقها مع المؤهلات الدولية.
٢. التعرف على سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تعكس حس الانتماء والمسؤولية والولاء لدى الافراد.
٣. بيان مدى أمكانية مؤهلات المدقق وسلوكيات المواطنة التنظيمية مجتمعة في الحد من حالات الاحتيال.

١.١.٤ فرضيات البحث:

يستند البحث الى فرضيتين أساسيتين هما :

١. هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين مؤهلات المدقق وسلوك المواطنة التنظيمية وتتفرع الى :

- أ. فرضية العدم $H_0 1$: لا تؤثر مؤهلات المدقق في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية
- ب. الفرضية البديلة $H_0 2$: تؤثر مؤهلات المدقق في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية

٢. هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين مؤهلات المدقق وسلوك المواطنة التنظيمية وحالات الاحتيال وتتفرع الى:

١. فرضية العدم $H_0 1$: لا تؤثر مؤهلات المدقق وسلوك المواطنة التنظيمية في الحد من حالات الاحتيال.
٢. الفرضية البديلة $H_0 2$: تؤثر مؤهلات المدقق وسلوك المواطنة التنظيمية في الحد من حالات الاحتيال.

١.١.٥ مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار الجامعة المستنصرية مجتمعاً للبحث وتمثلت العينة بالمدققين العاملين في قسم الرقابة والتدقيق الداخلي فضلاً الى المدققين العاملين في شعب الرقابة والتدقيق الداخلي في الكليات والمراكز التابعة للجامعة والذين بلغ عددهم ٧٥ مدققاً ويمكن وصف خصائص العينة كما موضح أدناه:

جدول رقم (١)
خصائص عينة البحث

المتغير	العدد	النسبة
الجنس	انثى	68.8%
	ذكر	31.3%
	المجموع	100%
العمر	٣٤-٢٥	18.8%
	٤٤-٣٥	37.5%
	٥٤-٤٥	42.2%
	٦٤-٥٥	1.6%
	المجموع	100%
	محاسبة	65.6%
	مالية ومصرفية	6.3%
التخصص	اقتصاد	6.3%
	إدارة أعمال	9.4%
	أخرى	12.5%
	المجموع	100.0%
	بكالوريوس	67.2%
	دبلوم عالي	4.7%
	ماجستير	26.6%
المؤهل العلمي	دكتوراه	1.6%
	المجموع	100.0%
	مدير حسابات	15.6%
	معاون مدير حسابات	7.8%
	محاسب أقدم	4.7%
	محاسب	7.8%
	مدقق	21.9%
العنوان الوظيفي	أخرى	42.2%
	المجموع	100.0%
	مسؤول شعبة	15.6%
	مسؤول وحدة	10.9%
	أخرى	73.4%
	المجموع	100.0%
	مسؤول شعبة	15.6%
المنصب	أقل من ٥ سنوات	3.1%
	5-9	17.2%
	10-14	23.4%
	15-19	28.1%
	المجموع	100.0%
	سنوات الخبرة	

المصدر : اعداد اباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Microsoft Excel 2019.

١.١.٦ أدوات البحث:

١. المنهج الوصفي

إعتمدت الباحثة على المصادر العربية والأجنبية من بحوث علمية ورسائل جامعية ودوريات فضلاً إلى شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) للحصول على المعلومات ذات الصلة بالبحث.

٢. المنهج التطبيقي

اعتمدت الباحثة على الاستبانة لغرض تغطية حجم العينة فضلاً عن كونها تتميز بتوفير الوقت والجهد وقد تم تحليل الاجابات باعتماد البرنامج الاحصائي spss.

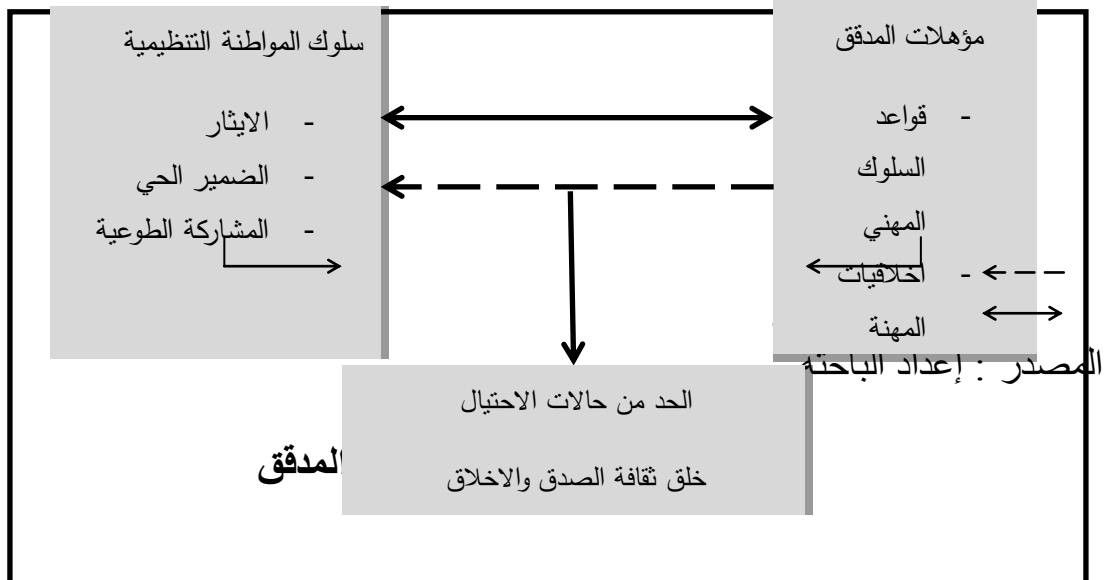
١.١.٧ الاساليب الاحصائية

تم استخدام الارتباط ، معامل الارتباط ، معامل التحديد لتحليل اجابات العينة واثبات أو نفي فرضية البحث.

١.١.٨ متغيرات البحث:

تتمثل متغيرات البحث بالمتغير المستقل وهما مؤهلات المدقق و سلوك المواطن التنظيمية والمتغير التابع وهو الاحتيال ويمكن توضيحها وفقاً للمخطط الافتراضي للبحث في الشكل رقم (١) الذي تمت صياغته استناداً الى مشكلة البحث ومحاولة الاجابة على العلاقة بين متغيراته من خلال التأثير والارتباط ، وتم الاعتماد على أبعاد المتغير المستقل المتمثل بمؤهلات المدقق وهي المؤهلات المهنية أما أبعاد سلوك المواطن التنظيمية فهي (الايثار ، اللباقة ، وعي الضمير) ثم قياس تأثيرهما معاً على المتغير التابع المتمثل بالاحتيال.

شكل (١)
المخطط الافتراضي للبحث

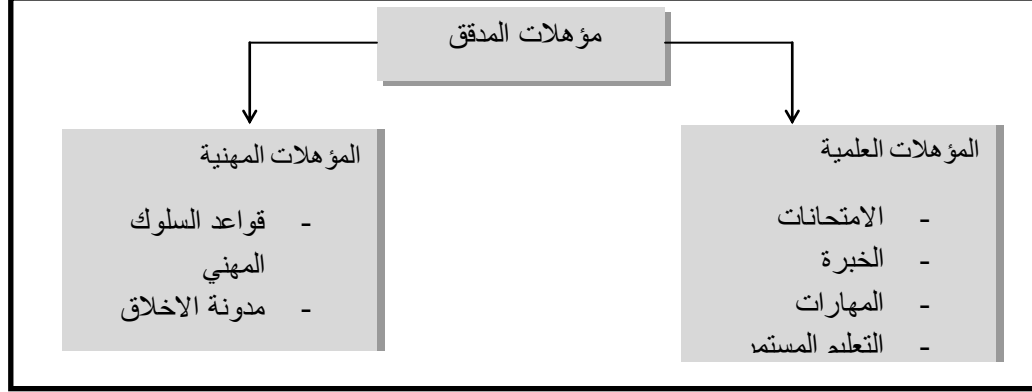


أن تأهيل المدقق يعد من أهم المواضيع التي اهتم بها الباحثون لما له من تأثير على المدقق وبالتالي على نتيجة اعماله ، وقد أشارت معايير التدقيق المقبولة قبولاً عاماً الى تأهيل المدقق ضمن المعايير العامة التأهيل والاداء وتتمثل بالتأهيل العلمي GAAS

والعملي ، الاستقلالية ، بذل العناية المهنية اللازمة (2 : AICPA,2001) إذ تمكن هذه المعايير مجتمعة من تأهيل المدقق تأهيلاً يساهم في تأدية واجبه بشكل موضوعي وحيادي ونزيه ، ويمكن توضيح متطلبات تأهيل المدقق وفقاً للشكل الآتي:

شكل (٢)

متطلبات تأهيل المدقق



المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على ACCA,AICPA

ويمكن تلخيص مؤهلات المدقق وكما يأتي :

١.٢.١ المؤهلات العلمية :

١.٢.١.١ الامتحانات

اشار المعهد الامريكي للمحاسبين القانونيين الامريكي الى أربع مجاميع تمثل المؤهلات التي يجب أن يتمتع بها المدقق وهي: (ابراهيم وسبتي، ٢٠١٨ : ٥٧١)

١. التدقيق والتأكد وتتمثل بفهم الوحدة الاقتصادية وبيئتها بما فيها الرقابة الداخلية ، تنفيذ اجراءات التدقيق وتقييم الادلة ، تقييم نتائج الابلاغ واعداد التقارير.

٢. المحاسبة المالية واعداد التقارير: وتتمثل بالاطار النظري والمعايير الدولية ، حسابات البيانات بما فيها العرض ، القياس ، القويم ، الجميع واعداد التقارير.

٣. التنظيمية : وتشتمل على المسؤوليات الاخلاقية والمهنية والقانونية ، المعالجات والاجراءات وغيرها.

٤. بيئة العمل ومفاهيمها : وتخص الحوكمة ، المفاهيم الاقتصادية والتحليل ، الادارة المالية ، التخطيط الاستراتيجي.

أما متطلبات الجمعية البريطانية للمحاسبين القانونيين المعتمدين فقد وضعت شروطاً لتأهيل المدقق الداخلي تتمثل بما يأتي: (ACCA,2022)

١. الامتحانات : ويشتمل على جزأين الاول الامتحانات الاساسية وتختص بالمعرفة والمهارات والثاني المهنية وتختص بالضروريات والخيارات.

٢. وحدة الاخلاق والمهارات المهنية : تعتبر وحدة الأخلاقيات والمهارات المهنية جزءاً أساسياً من تأهيل جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين (ACCA) وتساعد على زيادة القابلية للتوظيف وفعالية مكان العمل.

٣. شرط الخبرة العلمية : أن يكون المدقق قد عمل سابقاً في جهة معتمدة من قبل الجمعية البريطانية للمحاسبين القانونيين المعتمدين.

١.٢.١.٢ الخبرة: وتمثل احد المقومت الاساسية التي يحتاجها المدقق كون يكون مؤهلاً لمزاولة وظيفته (بوزار، ٢٠١٩: ٢١)

١.٢.١.٣ المهارات : تتمثل مهارات التدقيق بما يأتي : (الوردات ، ٢٠١٤ : ٥٨-٦٠)
١. مهارة الاتصال : سلوك يختص بنقل المعلومات والاحاسيس والاراء الى الاخرين والتأثير في افكارهم واقناعهم .

٢. مهارة التفاوض والدبلوماسية: عملية الحوار والتخاطب والاتصالات المستمرة بين الطرفين أو أكثر بسبب وجود نقاط اتفاق او اختلاف في المصالح.

٣. مهارة الاقتناع: هي عملية فكرية تهدف الى التأثير في افكار الاخرين ويعد الاقتناع وسيلو لباوغ وتحقيق الاهداف وهو ركيزة من ركائز النجاح.

٤. مهارة الانتقاد: ويعد أحد وسائل تصحيح الاخطاء ويركز على السلوك الخاطئ وليس على الشخص على ان يكون انتقاداً بناء لايفسد العلاقة مع الاخرين.

١.٢.١.٤ التعليم المستمر: يعد من الضروريات الاساسية التي يتطلب من المدقق التمتع بها كي يكون على دراية حول التغيرات التي تحصل في كافة الاجراءات المحاسبية . (ابراهيم و سبتي ، ٢٠١٩ : ٥٥٣).

١.٢.٢ المؤهلات المهنية:

١.٢.٢.١ قواعد السلوك المهني:

تتمثل قواعد السلوك المهني بما يأتي:

أ. الاستقامة و النزاهة : وتعني تأدية الاعمال بنزاهة واجتهاد ومسؤولية فضلاً الى احترام أهداف الوحدة الاقتصادية

ب. الموضوعية: تعني عدم اشتراك المدقق بأي عمل يؤدي الى تضارب المصالح فضلاً عن عدم كشف الحقائق التي من شأنها ان تؤدي الى تشويه التقارير.

ت. السرية : هي احترام قيمة المعلومات وعدم الافصاح عنها دون اذن او تفويض .

ث. الكفاءة : هي اعتماد المعرفة والمهارات اللازمة والخبرات في اداء المهام الموكلة اليهم. (الرمحي ، ٢٠١٧ : ٦٦) (الجوهري وآخرون ، ٢٠١٧ : ١٣٣)

ج. المعايير الفنية : يتطلب من المدقق الالتزام بكافة المعايير التي تضعها المنظمات المهنية وان يمارس العناية المهنية اللازمة ويقوم بالتخطيط والاشراف فضلاً الى الالتزام بالمعايير المنشورة .

ح. التصرفات الضارة بالسمعة : ينبغي على المدقق عدم القيام بأي تصرف من شأنه ان يضر بسمعة الوحدة الاقتصادية أو اصحاب المصلحة . (ابراهيم وسبتي ، ٢٠١٩ : ٥٥٥)

١.٢.٢.٢ اخلاقيات المهنة: وتتمثل بما يأتي : (هيري ، ٢٠١٨ : ٥٦-٥٧)

أ. الامانة : تتمثل بالصدق والصراحة والنزاهة ومدى الحفاظ على خصوصية العلاقة بين المدقق واصحاب المصلحة من جهة والادارة في الوحدة الاقتصادية من جهة اخرى فضلاً الى الحفاظ على مصالح الوحدة.

ب. العدالة : وعنتني الاعتراف بالاخطاء المكتشفة وفقاً لما تم اعتماده من أدلة اثبات وبراهين وعدم اخفاءها والتعامل بصدق مع الغير مهما كان هنالك اختلاف.

ت. حفظ الوعد : تعني ان يكون المدقق محل ثقة من خلال احترام الآخرين وتنفيذ الالتزامات والاتفاقات وعدم ايجاد اي اعداء وتبريرات.

ث. المسؤولية : وتعني تحمل المدقق مسؤولية القرارات التي قام باتخاذها والتي تخص نتيجة الاعمال سواء كانت صحيحة أو خاطئة

ج. احترام الآخرين والاهتمام بهم: أن يتصف المدقق بالليونة وان يكون كريماً بتقديم الخدمات للآخرين والاستشارات .

ح. الالتزام بالقوانين والمواطنة: ان يمتلك المدقق ضمير عند مشاركته الخدمة الاجتماعية فضلاً الى الالتزام بالقوانين والتعليمات الصادرة.

١.٣ دور الجهات المحلية تجاه مؤهلات ممارسي مهنة تدقيق ومراقبة الحسابات:

١. نظام مزاولة مهنة حسابات الشركات والاجازات رقم (٥٢) لسنة ١٩٥٧ : أكد القانون على ان يكون مزاولي المهنة أحد منتسبي المعاهد الاتية ، مؤسسة المحاسبين القانونيين في انكلترا ، جمعية المحاسبين المتحدين ، مؤسسة الحسابات القانونية في اسكتلندا ، جمعية المحاسبين المتحدين المعترف بهم ، مؤسسة المحاسبين القانونيين في ايرلندا أو المؤسسة الامريكية للمحاسبين العموميين المعترف بها ، كما أشار النظام الى ان يكون مزاول المهنة مقيماً في العراق.

٢. نظام مزاولة مهنة مراقبة وتدقيق حسابات الشركات والمشاريع الصناعية رقم (١٨) لسنة ١٩٥٨ : لم يختلف هذا النظام عن سابقه عدا فيما يخص الشركات المحدودة والصغرى حيث أشار الى ان يزاول مهنة تدقيق الحسابات شخص حاصل على شهادة جامعية من كلية الادارة والاقتصاد وان يكون مارس أعمال المحاسبة والتدقيق.

٣. نظام ممارسة مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات رقم (٧) لسنة ١٩٨٤ : أجاز هذا النظام ان يكون مزاولي المهنة أحد اعضاء نقابة المحاسبين وان يكون حاصل على شهادة الدبلوم العالي في مراقبة الحسابات على ان يكون لديه خبرة في مجال التدقيق لا تقل عن خمس سنوات.

٤. نظام ممارسة مهنة وتدقيق الحسابات رقم (٣) لسنة ١٩٩٩ : أشار هذا النظام الى انتقال مزاولة المهنة من نقابة المحاسبين والمدققين الى مجلس مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات حيث يعمل هذا الاخير على تطوير قواعد السلوك المهني ومدى التزام المجازين ببنية المهنة بتلك القواعد فضلاً عن وضع الخطط لتطويرهم وتدريبهم لرفع كفاءتهم من خلال التنسيق والتعاون مع المنظمات والمعاهد المهنية داخل العراق وخارجه.(ابراهيم و سبتي ، ٢٠١٨ : ٢١-٢٢)

٥. الجمعية العراقية للمحاسبين القانونيين: تأسست الجمعية عام ٢٠١٢ وفقاً للشروط المنصوص عليها في قانون المنظمات غير الحكومية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٠ ، وهي تعنى بالنهوض بمهنة مراقبة وتدقيق الحسابات من خلال تأكيدها على التزام مزاولي المهنة بالانظمة والتعليمات الصادرة ومنها الالتزام بضوابط الاداء وقواعد السلوك المهني في ممارسة المهنة حيث تم اصدار قواعد السلوك المهني لمراقبي الحسابات عام ٢٠١٥ والتي تم التأكيد فيها على ضرورة تعزيز الالتزام بقواعد السلوك المهني واخلاقيات العمل كالنزاهة والاستقامة والموضوعية كما أكد على

ضرورة تنظيم العلاقات بين مراقبي الحسابات والاطراف المستفيدة وغيرها. (الجمعية العراقية للمحاسبين القانونيين ، ٢٠١٥ : ١)
مما تقدم يتضح أن الجهات المحلية تهتم بمؤهلات المدقق وتسعى لتعزيزها بما يتلائم مع المتطلبات الدولية من خلال ما تصدره من تعليمات تخص مؤهلات مزاولي مهنة مراقب الحسابات سواء كانت مؤهلات علمية أو مهنية الامر الذي يتطلب متابعة فيما اذا يتم تزويد الوحدات الاقتصادية بها و السعي لاقامة ورش بالتعاون مع الوحدات الاقتصادية لتعريف المدقق بها وبالتالي تنفيذها بشكل يساهم في تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية.

٢.٢. المحور الثاني : سلوك المواطنة التنظيمية

٢.٢.١ مفهوم وتعريف سلوك المواطنة التنظيمية :

زاد الاهتمام بسلوك المواطنة خلال العقد الاخير حيث أصبحت محل اهتمام المديرين ومختلف الافراد العاملين نتيجة الرغبة بتحقيق الاهداف المرجوة ويعد سلوك المواطنة التنظيمية سلوكاً هاماً لكل وحدة اقتصادية اذا ان الوحدات التي تعتمد فقط على السلوك الرسمي تعتبر أنظمتها هشة ، ان سلوك المواطنة التنظيمية يعد سلوك تطوعي واختياري غير مستند الى تشريعات ولا يتضمنه الوصف الوظيفي ويهدف الى تحقيق مصلحة الوحدة الاقتصادية و الافراد إذا ما تم اعتماده من قبل العاملين (سليمانى ، ٢٠١٦ : ٣٥) وقد عرف بأنه سلوك الفرد التقديرى والذي يؤتبط بالعمل ولا يكون ضمن الوصف الوظيفي كما ان لا يرتبط بالحوافز المكافآت ويساهم في دعم الاداء (الاسدي و حسين ، ٢٠٢١ : ٢٢٢) ويرى (Widrako&at.,al) ان هنالك العديد من السلوكيات التي تدرج ضمن سلوكيات المواطنة تتمثل بمساعدة الآخرين والتطوع للقيام بمهام اضافية والامثال للقواعد والاجراءات في الوحدة الاقتصادية (Widrako&at.,al,2022 : 126)، كما عرف بأنه السلوك الذي يساهم بشكل غير مباشر في نجاح الوحدة الاقتصادية من خلال المحافظة على النظام الاجتماعي (خليل ، ٢٠١٨ : ٧) ، وعرف بأنه الدور الاضافي الذي يظهره الفرد وهو دور غير الزامي وغير صريح وغير محدد وفق نظام المكافآت يساهم هذا السلوك في النهوض بالوحدة الاقتصادية (Pitaloka & at.,al,2014 : 12)

مما تقدم يلاحظ ان ان سلوك المواطنة التنظيمية يعد سلوكاً فردياً اختياريّاً لا يرتبط بالنظام المتبع داخل الوحدة الاقتصادية وان اعتماده من قبل الافراد العاملين يعزز من كفاءة وفاعلية العمل وينمي روح المسؤولية مما يساهم في الحد من كافة الاشكال والصور غير النزيهة داخل الوحدة الاقتصادية.

٢.٢.٢ أهمية سلوك المواطنة التنظيمية : (ALHASHEDI&at.,al,2021 : 42)

لسلوك المواطنة التنظيمية أهمية يمكن تلخيصها كما يأتي :

١. تساعد على الإبداع والابتكار
٢. تطوير الأفكار والمقترحات المقدمة من قبل الأفراد العاملين
٣. تعزيز الدافعية للإنجاز وتحسين الأداء والشعور بالمسؤولية تجاه الوحدة الاقتصادية
٤. إتاحة الفرصة للأفراد لاختبار قدراتهم من خلال مساهمتهم ومشاركتهم في صنع القرار.

٢.٢.٣ أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (UTAMI, et al, 2021: 509)

تتمثل أبعاد سلوك المواطنة بما يأتي :

١. الإيثار : يعد من أهم الأبعاد حيث يساعد على تسهيل العمل المقصود للأفراد في الوحدة الاقتصادية من خلال تقديم المساعدة للآخرين بما يمكن من انجاز اعمالهم.
٢. المجاملة التي تساعد زملاء العمل منع المشاكل الناشئة فيما يتعلق بعملهم من قبل تقديم الاستشارات والمعلومات واحترامها الاحتياجات.
٣. الضمير : يتمثل هذا البعد بإسلوبين الأسلوب الاول هو القيام بأشياء تفيد الوحدة الاقتصادية مثل الامتثال لقواعد الوحدة والأسلوب الثاني الذي يكون بعيد عن الوظائف الرئيسية الموصوفة للفرد العامل بحيث يهدف الى تقديم العروض التي من شأنها ان تكون أكثر مما هو متوقع بحيث تسعى لتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية.
٤. الكياسة : حيث تمكن الفرد العامل من تجنب المشاكل أو الصعوبات التي قد تحدث اثناء العمل لاسيما تلك التي تؤثر على الآخرين.
٥. المشاركة الطوعية : ويشير هذا السلوك الى التعبير عن المواقف الجيدة في العمل مثل المساهمة في تطوير الوحدة الاقتصادية واخذ زمام المبادرة ومحاولة التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوحدة الاقتصادية.

٣.٣ الجانب العملي

٣.٣.١ مجتمع وعينة البحث

تم اختيار الجامعة المستنصرية كمجتمع للبحث وتمثلت العينة بالمدققين الداخليين في رئاسة الجامعة المستنصرية والكليات والمراكز التابعة لها وقد بلغ عددهم ٧٥ مدقق لغرض تحليل فرضيات البحث بشكل كمي واثبتها أو نفيها ، وقد اعتمدت الباحثة في ذلك على الاستبانة التي تكونت من ثلاثة محاور تمثل المور الاول بقياس أبعاد مؤهلات المدقق (النزاهة والاستقامة ، الموضوعية ، حفظ الوعد ، احترام الآخرين والالتزام بالمواطنة التنظيمية) أما المحور الثاني فتمثل بقياس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار ، الضمير الحي ، المشاركة الطوعية) واختص المحور الثالث ببيان أثر مؤهلات المدقق و سلوك المواطنة التنظيمية في الحد من حالات الاحتيال، تم توزيع عدد (٧٥) استبانة وفقاً لعدد أفراد عينة البحث وتم استرداد (٦٤) استبانة ونسبة (٨٥%) وكما مبين أدناه:

جدول رقم (٢)

عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والخاضعة للتحليل في عينة البحث

العينة لاستبانة	رئاسة الجامعة	العلوم الاداب	الادارة والاقتصاد	التربية	الطب الصيدلية	طب الاسنان	لسياسية	السياحة لقانون	التربية الرياضية	التربية الاساسية	السكري	امراض الدم	مج
الموزعة (١)	٧٥	٥	٤	٣	٤	٤	٣	٤	٥	٤	٤	٣	٧٥
لمستردة (٢)	١٦	٤	٣	٢	٤	٤	٣	٤	٥	٣	٤	٣	٦٤
الخاضعة للتحليل (٣)	١٦	٤	٣	٢	٤	٤	٣	٤	٥	٣	٤	٣	٦٤

المصدر : اعداد الباحثة

٣.٣.٢ وصف وتحليل العلاقة بين متغيرات البحث

سيتم تحليل اجابات افراد مجتمع البحث على فقرات الاستبانة التي صممت وفقاً لمتغيرات البحث بأبعادها باستعمال اساليب الاحصاء الوصفي وكما يأتي:

٣.٣.٢.١ معاملات الثبات

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
مؤهلات المدقق	0.899
سلوك المواطنة التنظيمية	0.793
الاحتيال	0.880
المجموع	0.789

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 26

٣.٣.٢.٢ تحليل علاقات الارتباط

١. علاقة الارتباط بين مؤهلات المدقق وبين سلوك المواطنة التنظيمية

متغيرات الدراسة	الإيثار	الضمير الحي	المشاركة الطوعية	سلوك المواطنة التنظيمية
النزاهة والاستقامة	0.096	0.245	0.214	0.229
مستوى الدلالة	0.451	0.051	0.090	0.069
الموضوعية	0.268	0.489	0.291	0.439
مستوى الدلالة	0.032	0.000	0.020	0.000
حفظ الوعد	0.379	0.541	0.257	0.498
مستوى الدلالة	0.002	0.000	0.040	0.000
احترام الآخرين	0.426	0.437	0.231	0.467
مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.067	0.000
مؤهلات المدقق	0.364	0.517	0.297	0.497
مستوى الدلالة	0.003	0.000	0.017	0.000

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 26.

نلاحظ أن هناك علاقة معنوية بين مؤهلات المدقق وبين سلوك المواطنة التنظيمية، ولذلك سيتم دراسة أثر مؤهلات المدقق في سلوك المواطنة التنظيمية .

٢. علاقة الارتباط بين مؤهلات المدقق وبين الاحتيال

متغيرات الدراسة	الاحتيال
النزاهة والاستقامة	-0.037
مستوى الدلالة	0.773
الموضوعية	-0.190
مستوى الدلالة	0.133

معامل الارتباط	-0.222	حفظ الوعد
مستوى الدلالة	0.077	
معامل الارتباط	-0.249	احترام الآخرين
مستوى الدلالة	0.047	
معامل الارتباط	-0.217	مؤهلات المدقق
مستوى الدلالة	0.084	

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 26.

- نلاحظ أن عدم وجود علاقة معنوية بين مؤهلات المدقق وبين الاحتيال، ولذلك لن يتم دراسة أثر مؤهلات المدقق في الاحتيال بشكل مباشر.

٣. علاقة الارتباط بين سلوك المواطنة التنظيمية وبين الاحتيال

الاحتيال	متغيرات الدراسة	
معامل الارتباط	-0.392	الإيثار
مستوى الدلالة	0.001	
معامل الارتباط	-0.384	الضمير الحي
مستوى الدلالة	0.002	
معامل الارتباط	-0.228	المشاركة الطوعية
مستوى الدلالة	0.070	
معامل الارتباط	-0.429	سلوك المواطنة التنظيمية
مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 26.

- نلاحظ أن هناك علاقة معنوية بين سلوك المواطنة التنظيمية وبين الاحتيال، ولذلك سيتم دراسة أثر سلوك المواطنة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية.

٣.٣.٢.٣ تحليل علاقات الأثر

١. أثر مؤهلات المدقق في سلوك المواطنة التنظيمية (تأثير مباشر)

المتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية)						
المتغيرات المستقلة	المعامل	t	Sig	F	Sig	R ²
الثابت	19.702	5.753	0.000	٢٠.٣٦٤	0.000	24.7%
مؤهلات المدقق	0.311	4.513	0.000			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 26.

- نلاحظ أن هناك أثر معنوي لمؤهلات المدقق في سلوك المواطنة التنظيمية لأن قيم Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.
- مؤهلات المدقق تفسر حوالي ٢٥% من التغيرات الحاصلة في متغير سلوك المواطنة التنظيمية بناءً على معامل التحديد (R²).
- نتيجة وجود أثر معنوي لمؤهلات المدقق في سلوك المواطنة التنظيمية إذن يتم رفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة H0 2)) تؤثر مؤهلات المدقق في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية ((

٢. أثر سلوك المواطنة التنظيمية في الاحتيال (تأثير مباشر)

المتغير التابع (الاحتيال)						
R ²	Sig	F	Sig	t	المعامل	المتغيرات المستقلة
18.4%	0.000	١٣.٩٨٥	0.000	6.855	37.063	الثابت
			0.000	-3.740	-0.574	سلوك المواطنة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 26.

- نلاحظ أن هناك أثر معنوي لسلوك المواطنة التنظيمية في الاحتيال لأن قيم Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.
- سلوك المواطنة التنظيمية تفسر حوالي ١٨% من التغيرات الحاصلة في متغير الاحتيال بناءً على معامل التحديد (R²)

٣. أثر مؤهلات المدقق في الاحتيال (تأثير مباشر)

المتغير التابع (الاحتيال)						
R ²	Sig	F	Sig	t	المعامل	المتغيرات المستقلة
4.7%	0.084	٣.٠٧٥	0.000	5.029	25.922	الثابت
			0.084	-1.754	-0.182	مؤهلات المدقق

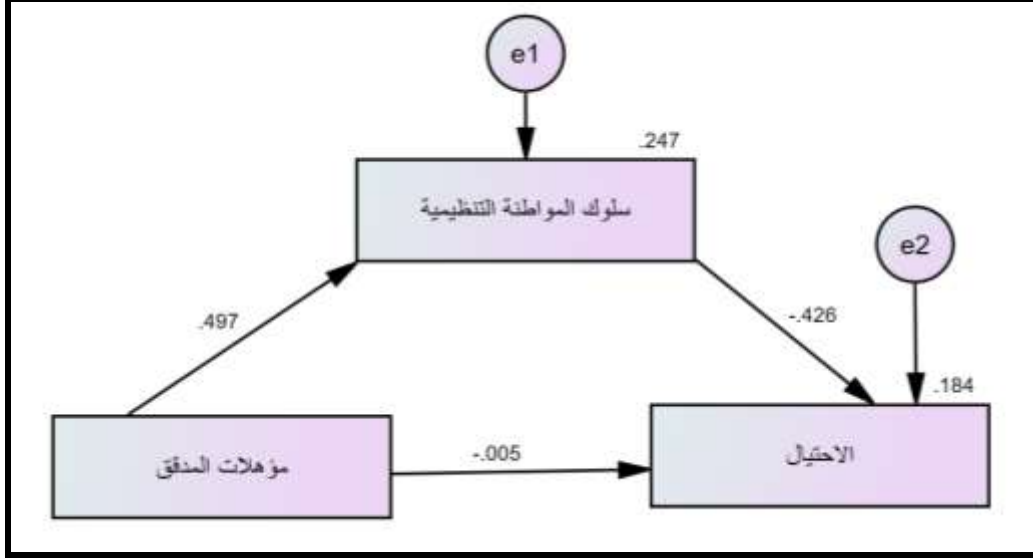
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 26.

- نلاحظ عدم وجود أثر معنوي لمؤهلات المدقق في الاحتيال لأن قيم Sig أكبر من مستوى الدلالة 0.05. سيتم اللجوء إلى تحليل المسار .

٤. أثر مؤهلات المدقق في الاحتيال بعد تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية (تأثير غير مباشر)

الشكل (٣)

العلاقة الاحصائية بين متغيرات البحث



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 26 وفيما يأتي التأثيرات المباشرة وغير المباشرة:

جدول رقم (٣)

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لمتغيرات البحث

النسبة المئوية	معامل التحديد	المعاملات	التأثيرات
100%	4.709%	-0.217	التأثيرات الكلية
0.07%	0.003%	-0.005	التأثيرات المباشرة
99.93%	4.706%	-0.212	التأثيرات غير المباشرة

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 26

يلاحظ من الجدول (٣) أن التأثيرات غير المباشرة تساوي 4.706% بمعنى أن التأثيرات غير المباشرة لمؤهلات المدقق بعد تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق مؤهلات المدقق وكما بينت النتائج بوجود تأثير مباشر تفسر حوالي ٤.٧% مما يجري في الاحتيال من تغيرات، في حين أن التغيرات التي تفسرها التأثير المباشر هي فقط 0.003%، بمعنى أن التأثيرات غير المباشرة لمؤهلات المدقق بعد تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في الاحتيال هي أكثر من ٩٩%، في حين أن التأثيرات المباشرة أقل من ١% الامر الذي يقود الى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة ((تؤثر مؤهلات المدقق وسلوك المواطنة التنظيمية في الحد من حالات الاحتيال))

٤.٤ الاستنتاجات والتوصيات

٤.٤.١ الاستنتاجات

١. تشكل مؤهلات المدقق عاملاً مهماً لانجاز المدققين لعمالهم الامر الذي يتطلب الاستمرار في تعزيزها وبشكل مستمر بما يتوافق مع المتطلبات الدولية لمؤهلات المدقق.
٢. ان سلوك المواطنة التنظيمية يرتبط بالفرد بشكل شخصي مما يعكس وجود ذلك الفرد داخل المجتمع الذي ينتمي اليه بحيث يمكن للمجتمع ان ينمي ويعزز السلوك داخل الفرد فضلاً عن اخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهني للمساهمة في الحد من حالات الاحتيال.
٣. تؤثر مؤهلات المدقق المتمثلة بالاخلاق وقواعد السلوك المهني بشكل غير مباشر في الحد من حالات الاحتيال.
٤. تعمل مؤهلات المدقق وسلوك المواطنة التنظيمية على الحد من حالات الاحتيال بشكل مباشر إذا ما توافرت مجتمعة لدى المدقق مما يجنب الوحدة الاقتصادية المخاطر التي قد تتعرض لها.

٤.٤.٢ التوصيات

١. العمل على تعزيز المستمر لمؤهلات المدقق بما يواكب المؤهلات الدولية من خلال العمل على اشراك المدقق في الورش والندوات خارج البلد وتحديث التشريعات المحلية وفقاً للمعايير الدولية بما يتوافق مع البيئة المحلية.
٢. العمل على استثمار سلوك المواطنة التنظيمية لدى المدقق جنباً الى جنب مع اخلاقيات المهنة وقاعد السلوك المهني التي تنص عليها التشريعات والاستفادة منها في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية.
٣. زيادة وعي المدقق بأهمية اخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهني من خلال نشرها داخل الوحدة الاقتصادية والقيام بالورش والدورات لتعريفه بها مما يعزز المسؤولية لديه لانجاز اعماله بشكل نزيه وموضوعي.
٤. تحلي الادارة العليا بسلوك المواطنة التنظيمية لتكون قدوة للافراد العاملين مما يعزز من السلوك لديهم للمساهمة في الحد من حالات الاحتيال.

المصادر

المصادر العربية

أولاً: القوانين والتشريعات

١. مجلس مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات ، أمانة السر ، (٢٠١٥) ، " قواعد السلوك المهني لمراقبي الحسابات " .

ثانياً: الكتب

١. الجوهر ، كريمة علي كاظم ، وآخرون ، (٢٠١٧) ، "الاتجاهات الحديثة في التدقيق والرقابة وفقاً للمعايير الدولية والتشريعات المحلية" ، الطبعة الاولى ، مكتبة الجزيرة للطباعة ونشر، بغداد.
٢. الرمحي ، زاهر ، (٢٠١٧) ، " الاتجاهات الحديثة في التدقيق الداخلي وفقاً للمعايير الدولية " ، الطبعة الاولى ، دار المأمون للنشر والتوزيع ، المملكة الاردنية الهاشمية.
٣. الوردات ، خلف عبد الله ، (٢٠١٤) ، " دليل التدقيق الداخلي وفق المعايير الدولية الصادرة عن IIA " ، الطبعة الاولى ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان.

ثالثاً: الرسائل والاطاريح

٤. بوزار ، لبنى ، وآخرون ، (٢٠١٩) ، " أثر خبرة المدقق على تحسين جودة التدقيق الداخلي – دراسة حالة مؤسسة باتيميتال Batimetal " ، رسالة ماجستير ، جامعة الجبالي بونعامة بخميس ، مليانة.
٥. سبتي ، محمد سالم ، (٢٠١٨) ، " تقييم تأهيل المدقق على وفق متطلبات AICPA و ACCA وانعكاسه على جودة الاداء المهني " ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد.
٦. سليمان ، جمعة ، (٢٠١٦) ، " أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية – دراسة حالة جامعة محمد خيضر – بسكرة - " ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر – بسكرة.
٧. هيري ، آسيا ، (٢٠١٨) ، " فعالية التدقيق الخارجي وفق اخلاقيات المهنة في تحسين جودة معلومات تقرير المدقق – دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية " ، اطروحة دكتوراه ، جامعة احمد دراية ادرار.

رابعاً: الدوريات والمجلات العلمية

٨. ابراهيم ، لبنى زيد ، وآخرون ، (٢٠١٨) ، " تقويم تأهيل المدقق وفقاً للمتطلبات الدولية " ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، العدد ١١١ ، المجلد ٢٥ .
٩. ابراهيم ، لبنى زيد ، وآخرون ، (٢٠١٨) ، " مؤهلات المدقق ودورها في جودة الاداء المهني " ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، العدد ١١٢ ، المجلد ٢٥ .
١٠. خليل ، أريج سعيد ، (٢٠١٨) ، " تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في محاربة الفساد الاداري – دراسة تحليلية في معهد الادارة / الرصافة " ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد ٥٤ .

المصادر الأجنبية

1. ACCA , (2010) , "Advanced Audit and Assurance" , Emile Woolf International .
2. AICPA , (2001) , " General Accepted Auditing Standards" , SAS No1, Section 150.
3. ALhashdi , Aref Abdulkarem Ali , (2021) , " ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ROLE IN MEDIATING THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN GOLD INDUSTRY OF SAUDI ARABIA" , Business: Theory and Practice , Vol 22 Issue 1.
4. Pitaloka , Endang &at. Al , (2014) , " THE AFFECT OF WORK ENVIRONMENT, JOB SATISFACTION, ORGANIZATION COMMITMENT ON OCB OF INTERNAL AUDITORS" , International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 5, Issue 2.
5. Widarko, Agus & at. Al, (2022) , " Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable" , Golden Ratio of Human Resource Management , Vol.2, Issue. 2.
6. UTAMI , Ni Made Satya & at. Al , (2021) , " Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior " , Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 1.

ثالثاً : المواقع الالكترونية

١ . الجمعية البريطانية للمحاسبين القانونيين المعتمدين

<https://www.accaglobal.com/ubcs/en.html>

٢ . الجمعية العراقية للمحاسبين القانونيين [/https://iaca-iraq.org](https://iaca-iraq.org)