

فاعلية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد المالي والإداري وانعكاسه على التنمية المستدامة

(بحث تطبيقي في وزارة التربية العراقية)

محمد خلف ضعين الدليمي

مديرية التدقيق والرقابة الداخلية، وزارة التربية

mohmdklf73@outlook.com

المستخلص:

يهدف البحث إلى تعزيز فاعلية التدقيق الداخلي من خلال تطبيق المدققين الداخليين للضوابط والتعليمات والقوانين الصادرة عن الحكومة العراقية، وانعكاسه على متطلبات التنمية المستدامة، وكانت عينة البحث (130) قائمة استقصاء موزعة على موظفي مديرية التدقيق والرقابة الداخلية.

توصل البحث إلى أن التدقيق الداخلي جيد وفاعل (كون أهداف المديرية سامية ونبيلة)، إذ توجد لدى مديرية التدقيق والرقابة الداخلية استراتيجيات لمعالجة الفساد الإداري والمالي والمتمثلة بالخطة السنوية المعدة من قبل مديرية التدقيق والرقابة الداخلية، وكذلك قوة الملاك الرقابي الكفوء والفاعل، لذا فإن ارتفاع نسبة فاعلية التدقيق الداخلي من خلال التزام المدقق الداخلي بالضوابط والتعليمات والقوانين انعكس إيجاباً على التنمية المستدامة.

إذ توصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها؛ ضرورة تعزيز استقلالية المدققين الداخليين لتمكينها من أداء مهامها بفاعلية؛ من خلال ارتباطهم بهيئة مستقلة بالتدقيق الداخلي، واستخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات؛ لتعزيز كفاءة التدقيق الداخلي.

الكلمات مفتاحية: التدقيق الداخلي، الفساد المالي والإداري، التنمية المستدامة.

Abstract:

The research aims to strengthen the effectiveness of the internal audit through the internal auditors' application of the regulations, instructions and laws issued by the Iraqi government, and its reflection on the requirements of sustainable development, and the research sample (130) was a survey list distributed to the employees of the Internal Audit and Control Directorate.

The research concluded that the internal audit is good and effective (since the directorate's goals are lofty and noble), since the Audit and Internal Control Directorate has strategies to deal with administrative and financial corruption, as represented by the annual plan prepared by the Audit and Internal Control Directorate, as well as the power of the efficient and effective supervisory angel, so the increase in the effectiveness of the internal audit through the internal auditor's compliance with the regulations, instructions and laws reflected positively on sustainable development.

As the study reached several recommendations, the most important of which are; the need to strengthen the independence of the internal auditors to enable them to perform their duties effectively; Through their relationship with an independent internal audit body, and the use of modern technologies such as artificial intelligence, and data analysis; To enhance the efficiency of the internal audit.

Opening words: internal audit, financial and administrative corruption, sustainable development.

المقدمة

تعد ظاهره الفساد الإداري والمالي من الظواهر الخطيرة التي تواجه البلدان وعلى الأخص الدول النامية حيث أخذت تنخر في جسم مجتمعاتها، واتفقت الآراء على ضرورة وضع وتأسيس إطار عمل مؤسسي الغرض منه تطوير المشكلة وعلاجها من خلال خطوات جديده ومحدده ومكافحة الفساد بكل صوره ومظاهره، اذ يشكل الفساد المالي والإداري تحدياً كبيراً للتنمية المستدامة، وخاصة في المؤسسات الحكومية التي تهدف إلى تقديم خدمات عامة ذات جودة عالية. تُعتبر وزارة التربية في العراق واحدة من أهم المؤسسات التي تتعامل مع موارد مالية كبيرة وتؤثر بشكل مباشر على مستقبل الأجيال القادمة. لذلك، يلعب التدقيق الداخلي دوراً محورياً في الكشف عن حالات الفساد ومعالجتها، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

الفصل الاول

المبحث الاول (منهجية البحث)

1-1-1- مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في انتشار الفساد المالي والإداري في مؤسسات الدولة، ومنها (وزارة التربية العراقية)، ومما يعيق تحقيق التنمية المستدامة، إذ يُعتبر التدقيق الداخلي أداة رئيسية للحد من هذه الظاهرة، ولكن هناك حاجة لتحليل فعاليته واقتراح تحسينات، وتكمن مشكلة البحث في التساؤلات التالية:-

- ما مدى وعي الإدارة العليا في وزارة التربية لتبني وضع آلية للحد من الفساد المالي والإداري؟
- ما مدى الاعتماد على الضوابط والتعليمات والقوانين الصادرة عن الحكومة العراقية لتعزيز آلية الحد من الفساد المالي والإداري ومدى ملائمة مع متطلبات التنمية المستدامة؟

1-1-2- هدف البحث

يهدف البحث إلى أهمية وجود مديرية التدقيق والرقابة الداخلية في وزارة التربية من خلال وضع آلية عمل تحد من الفساد المالي والإداري على التزام المدققين بالضوابط والتعليمات والقوانين الصادرة عن الحكومة العراقية مع تلبية متطلبات التنمية المستدامة، من خلال ما يأتي:-

- تحليل دور التدقيق الداخلي في الكشف عن الفساد المالي والإداري في مؤسسات وزارة التربية العراقية.

- تقييم فاعلية التدقيق الداخلي على التنمية المستدامة في قطاع التربية والتعليم

- تقديم توصيات لتعزيز فاعلية التدقيق الداخلي في مكافحة الفساد المالي والإداري.

1-1-3- أهمية البحث

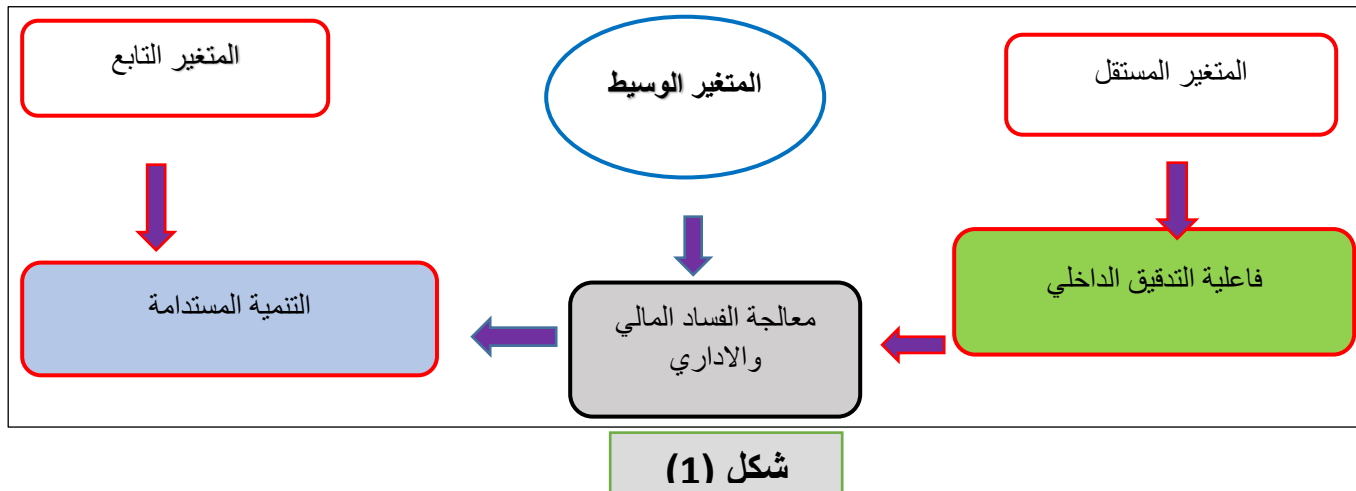
- أكاديمياً: يساهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بدور التدقيق الداخلي في مكافحة الفساد.

- عملياً: يقدم البحث توصيات يمكن أن تساعد وزارة التربية العراقية في تحسين آليات التدقيق الداخلي لتحقيق التنمية المستدامة.

1-1-4- فرضية البحث

في ضوء مشكلة البحث وتساؤلاتها وبما يراعي تحقيق أهداف البحث، قام الباحث بصياغة الفرضية الرئيسية، مفادها (كلما التزام المدقق الداخلي بالضوابط والتعليمات والقوانين الصادرة عن الحكومة العراقية؛ كلما عزز ذلك فاعلية التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري والمالي وأنعكس إيجابياً على التنمية المستدامة)

5-1-1- متغيرات البحث



المصدر: إعداد الباحث

6-1-1- منهج البحث

- يتكون منهج البحث مما يأتي:-

- نوع البحث: بحث تطبيقي.

- مجتمع البحث: مديريات وزارة التربية العراقية.

- عينة البحث: مجموعة من الموظفين العاملين في مديرية التدقيق والرقابة الداخلية.

- أدوات البحث: استبيانات ومقابلات مع الموظفين العاملين في تلك المديرية.

- تحليل البيانات: استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات.

7-1-1- المراجع:

- كتب وأبحاث أكاديمية حول التدقيق الداخلي والفساد.

- تقارير وزارة التربية العراقية.

- دراسات سابقة حول التنمية المستدامة.

المبحث الثاني / (دراسات سابقه واسهامات البحث الحالي)

1-2-1- دراسات محلية

1-1-2-1- دراسة (العجيلي، 2022) دور التدقيق الداخلي في تقييم الاداء المستدام وتأثيره على جودة التقارير المالية ، رسالة ماجستير.

هدف الدراسة إلى تحقيق دور التدقيق الداخلي في تقييم الاداء المستدام مع بيان مساهمة التدقيق الداخلي في تقييم الاداء المستدام وتأثيره على جودة التقارير المالية، واما منهج الدراسة المتبع فقد اعتمدت على أسلوب تحليل البيانات بتطبيق تقنية بطاقة العلامات المتوازنة على بيانات الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات.

توصلت الدراسة إلى يركز التدقيق الداخلي لدى الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات في عمله على الجانب الاقتصادي بشكل كبير جدا وعلى التقارير المالية التقليدية التي تكون بياناتها كمية وتتضمن مبالغ نقدية فقط.

أوصت الدراسة ينبغي على الوحدة الاقتصادية ان تقوم بإعداد تقارير الاداء المستدام بدلاً من التقارير المالية التقليدية ، وذلك لأهميتها في الابلاغ عن جميع الانجازات بشكل كمي ومالي.

1-1-2-2- دراسة (جسام وجمعة، 2024) معوقات توظيف التدقيق القائم على التكنولوجيا وعلاقتها بتطوير اداء التدقيق الداخلي/ دراسة ميدانية في جامعة الفلوجة

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على معوقات توظيف تقنيات التدقيق القائمة على التكنولوجيا واثرها على تطوير أداء أجزاء التدقيق الداخلي في جامعة الفلوجة. وتمثلت مشكلة البحث بوجود قصور بتوظيف واستخدام التكنولوجيا المتطورة في تنفيذ اجراءات التدقيق الداخلي.

لتحقيق هذا الهدف تم اجراء دراسة ميدانية في جامعة الفلوجة، وباستخدام الاستبانة لجمع المعلومات الاولية المتعلقة بموضوع البحث. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات اهمها على الجامعة تهيئة كافة المتطلبات التقنية والتكنولوجية للانتقال من التدقيق الداخلي باسوبة التقليدي إلى التدقيق في ظل التكنولوجيا المتطورة، وكذلك التأهيل العملي والعلمي للعاملين في مجال التدقيق.

1-2-2-دراسات عربية

1-2-2-1- دراسة (ابن لبن، 2020) اثر التدقيق الداخلي على جودة التقارير المالية في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة،

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التدقيق الداخلي على جودة التقارير المالية في الوحدات الحكومية في قطاع غزة، ودراسة مدى توفر الخصائص المهنية اللازمة في موظفي التدقيق الداخلي العاملين في الوحدات الحكومية، ودراسة الاستقلالية بين قسم التدقيق الداخلي وجودة التقارير المالية، عينة البحث كانت الوحدات الحكومية في غزة.

توصلت الدراسة إلى انه يتم تدريب الموظفين في الوحدات الحكومية على التدقيق الداخلي والرقابة الداخلية، واطلاع الموظفي ن على احدث اساليب التدقيق ، بالاضافة إلى اشراك الموظفين من قسم التدقيق والرقابة الداخلية في تطوير الخطط الاستراتيجية للوحدة الحكومية.

1-2-3-دراسات اجنبية

1-3-2-1- دراسة (Ekonomi, 2018),

The Role of the Internal Audits to the Quality of Financial Reporting

دور التدقيق الداخلي في جودة التقارير المالية

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير دور التدقيق الداخلي في جودة التقارير المالية حيث يستخدم هذا البحث الاساليب الوصفية والتحقيقية في جمع البيانات باستخدام منهج التعداد،

توصلت الدراسة إلى ان هنالك دور كبير للتدقيق الداخلي في جودة التقارير المالية، وتكون جودة التقارير المالية اعلى للتدقيق الداخلي دور في انجاز وفهم الاهداف والادارة ونطاق العمل وتطبيق المبادئ وتنفيذ وظيفة التدقيق الداخلي.

1-2-3-2- دراسة (Albawwa, 2021)

The Relationship Between Internal Auditors Personality Traits, Internal Audit Effectiveness, And Financial Reporting Quality: Empirical Evidence from Jordan”

العلاقة بين السمات الشخصية للمدققين الداخليين، فعالية التدقيق الداخلي وجودة التقارير المالية: دليل تجريبي من الاردن

هدفت الدراسة إلى فحص التفاعل بين السمات الشخصية للمدققين الداخليين وفعالية وظيفة التدقيق الداخلي وتأثير هذه المتغيرات المتفاعلة في جودة التقارير المالية،

توصلت الدراسة إلى ان جميع السمات الشخصية التي تم فحصها للمدققين الداخليين تؤثر بشكل كبير على فعالية وظيفة التدقيق الداخلي باستثناء سمة الانبساط، وايضاً السمات الشخصية لها تأثيرات غير مباشرة على جودة التقارير المالية من خلال فعالية التدقيق الداخلي.

الفصل الثاني

المبحث الاول / (التدقيق الداخلي واثرة على الفساد الاداري والمالي)

تمهيد

نتيجة لما يواجهه العالم من ازمات، وصراعات سياسية، وما ينعكس على الواقع المحلي من اثر اقتصادي مالي، وان لم يتم تداركة سيؤثر على موازنة الدولة ومنها تخصيصات وزارة التربية (لاستخدامها بشكل الامثل).

سيتناول هذا المبحث، في فقرته الأولى ، التدقيق الداخلي، أما في الفقرة الثانية فسيتم التطرق إلى الفساد الاداري والمالي.

2-1-1- التدقيق الداخلي

2-1-1-1- مفهومه

يعرف التدقيق بأنه نظام لتطوير، وقياس الاداء الداخلي فيما يتعلق بتدقيق المدخلات، والعمليات، والمخرجات، والنتائج الصادرة، وظيفته تقييمية ومستقلة لغرض فحص، وتقييم أنشطة الوحدة الاقتصادية التي تقوم على اساسها (Gurama & Mansor, 2018: 73).

عرف معهد المدققين الداخليين (IIA) التدقيق الداخلي بأنه: "نشاط استشاري يقدم تأكيدات موضوعية يتم تصميمه لإضافة قيمة للوحدة الاقتصادية ويقوم بتحسين عملياتها، ويساعدها في الوصول اهدافها عبر تقديم منهج متكامل لتقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة" (IIA STANDARD, 2024).

اما لجنة معايير المحاسبة الدولية (ISAC) التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين فقد عرفت أنه " عملية تقييم الأنشطة المتعارف عليها داخل الشركة كخدمة لها، وتشمل وظائفها في الفحص ، والتقييم ، والمراقبة لمدى كفاية وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية والمحاسبية " (البكيرات، 2024: 28).

2-1-1-2 هدفه

حدد معهد المدققين الداخليين الأمريكي اهداف التدقيق الداخلي بالاتي:- (التميمي وهدا، 2018: 64)

الهدف الاول - الحماية:- يحدد هذا الهدف طبيعة وظيفة التدقيق الداخلي، اذ يعني مفهوم الحماية تدقيق الاحداث والوقائع الماضية للتحقق من صحة تطبيق الرقابة المحاسبية، وان اصول الشركة قد تم المحاسبة عنها وانه تم الفصل بين وظيفة الاحتفاظ، ووظيفة التنفيذ، ووظيفة المحاسبة، واخيراً تقويم الضبط الداخلي من حيث تقسيم الاعمال بما يحقق تسلسل تنفيذ العمليات وتأسيساً لما تقدم فانه يطلق على هدف الحماية احياناً "التدقيق المالي".

الهدف الثاني - التقويم:- يمثل هذا الهدف التطور الحديث للتدقيق الداخلي، فهو امتداد للهدف الاول حيث يتمثل في التأكد من أن كل جزء من نشاط الشركة كان موضع مراقبة. وعليه فان تحقيق هذا الهدف يكون من خلال تأسيس برنامج للتدقيق الداخلي من خلال الخريطة التنظيمية وليس من خلال التقارير المالية، وفي هذه الحالة فأن المدقق الداخلي يعد ممثلاً للإدارة العامة وليس للإدارة المالية، لذلك لكونه يقيّم مدى تقارب اهداف الانظمة الفرعية مع الاهداف التي وضعتها الادارة العليا لها او مدى تمشي النظام مع ما تتطلبه الادارة.

2-1-1-3 اهميته

تمثل أهمية التدقيق الداخلي أحد الوظائف الرئيسية للإدارة، فهو صمام امان للمحافظة على موارد الوحدة الاقتصادية، وبعد عاملاً مساعداً في تخصيص الموارد البشرية من حيث التنفيذ او الرقابة او التحكم بأفضل كفاءة ممكنة (حمدان ووالي، 2024: 372). وتظهر أهمية التدقيق الداخلي من كونه أنشطة داخل الوحدة الاقتصادية يقوم بها أفراد تعينهم الادارة لغراض

محددة، كونها أداة رقابية تساعد العاملين على أداء وظائفهم بطريقة فعالة، ويحاول التدقيق الداخلي تحقيق تعزيز المساءلة والشفافية في الادارة المالية وتقليل الفساد والمخاطر (Fraser al et , 2021: 67)

4-1-1-2- سلوكيات العاملين في التدقيق

تتضمن سلوكيات العاملين في التدقيق الداخلي ما يلي:- (معهد المدققين الداخليين في المغرب)

أ- إظهار نزاهة كاملة. ، ب- إظهار الكفاءة و العناية المهنية الكاملة، ج- أن يكون موضوعيا و متحررها من أي تأثيرات غير مناسبة (مستقل) ، ح - أن يكون متوافقا مع استراتيجيات، أهداف ومخاطر المؤسسة، د - أن يكون في المركز الوظيفي المناسب ويمتلك الموارد الكافية، ل - إظهار الجودة و التحسن المستمر، و- التواصل بشكل فعال، هـ- تقديم تأكيد مرتكز على المخاطر، ن- ذو بصيرة ، مبادر و ذو نظرة مستقبلية، ي- يدعم تطوير و تحسين المؤسسة

5-1-1-2- فاعلية التدقيق الداخلي

تعرف الفاعلية بأنها: القدرة على تحقيق الاهداف مهما كانت الامكانات المستخدمة في ذلك، فهي تمثل العلاقة بين الاهداف المتحققة والاهداف المحددة، اي قدرة الوحدة الاقتصادية على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الاهداف التي تحققت (الهاشمي، 2017:32).

2-1-2- الفساد الاداري والمالي

أدت عمليات الاحتيال وشبهات الفساد المكتشفة إلى انهيار مؤسسات بأكملها سواء كانت ضمن القطاع العام أو الخاص وتكبدها خسائر هائلة، وفضلاً عن تحملها تكاليف كبيرة نتيجة المطالبات القانونية، وتعرض موظفيها للمساءلة، كل ذلك ولد ردود فعل واسعة وغاضبة لدى الجمهور، وأصحاب المصلحة مطالبين باتخاذ موقف حيال حالات الاحتيال وشبهات الفساد وعدم التسامح معها.

فقد عرفة برنامج الامم المتحدة الانمائي في سنة 1998 بأنه اساءة استعمال القوة الرسمية او المنصب او السلطة للمنفعة الخاصة، سواء عن طريق الرشوة، او الابتزاز، او استغلال النفوذ، او المحسوبية، او الغش، او تقديم اكراميات للتعجيل بالخدمات المقدمة، او عن طريق الاختلاس(السعيد، 2019: 2-1).

وعرف بأنه كل تصرف يتم على خلاف ما يقتضيه الاستغلال الامثل للموارد، ليشمل القطاعين العام والخاص، والذي يترتب عليه إهدار للموارد الاقتصادية في المجتمع، سواء كان السبب تحقيق منفعة خاصة ومجرد اهمال(حسين، 2014: 128).

2-1-2-1- أنواع الفساد

يوجد نوعان من الفساد من حيث الحجم:- (صلاح الدين ، 2020: 132)

- الفساد الصغير (Minor Corruption)

(فساد الدرجات الوظيفية الدنيا) وهو الفساد الذي يمارس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاوى من الآخرين.

- الفساد الكبير (Gross Corruption)

(فساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين) والذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهو أهم واشمل وخطر لتكليفه الدولة بمبالغ ضخمة.

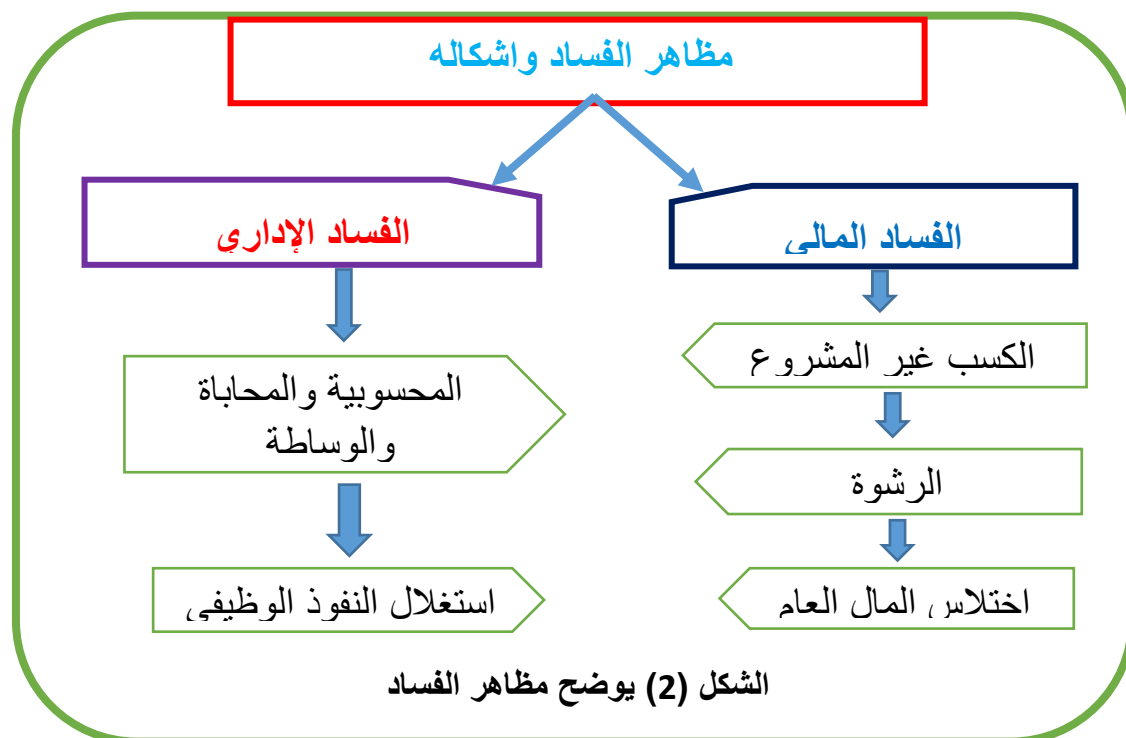
2-2-1-2- اسباب الفساد وتأثيراته

يقسم إلى عدد من الاسباب واهمها:- (هالة، 2023 : 13- 14)

- أسباب سياسية: يقصد بالأسباب السياسية هي غياب الحريات والنظام الديمقراطي، ضمن مؤسسات المجتمع المدني ، ضعف الإعلام والرقابة .
- أسباب اجتماعية: متمثلة بالحروب وأثارها ونتائجها في المجتمع والتدخلات الخارجية، الطائفية والعشائرية والمحسوبيات والقلق الناجم من عدم الاستقرار من الأوضاع والخوف من المجهول القادم ... جمع المال بأي وسيلة لمواجهة هذا المستقبل والمجهول الغامض.
- أسباب اقتصادية: الأوضاع الاقتصادية المتردية والمحفة لسلوك الفساد وكذلك ارتفاع تكاليف المعيشة.
- أسباب إدارية وتنظيمية: تتمثل في الإجراءات المعقدة (البيروقراطية) وغموض التشريعات وتعددتها أو عدم العمل بها ، وضمن المؤسسة لعدم اعتمادها على الكفاءات الجيدة في كافة الجوانب الإدارية.

2-3-1-2- مظاهر الفساد واشكاله

تتعدد الصور التي يظهر فيها الفساد في حياة المجتمعات، ولا يمكن حصر هذه المظاهر بشكل كامل ودقيق، إذ تختلف باختلاف الجهة التي تمارسه أو المصلحة التي يتم السعي إلى تحقيقها؛ فقد يمارس الفساد فرداً، وقد تمارسه جماعة، أو مؤسسة حكومية أو أهلية، وقد يهدف إلى تحقيقاً يمارسه الفرد بمبادرة شخصية ودون منفعة مادية أو مكسب سياسي أو اجتماعي. وقد يكون الفساد فردي تنسيق مع أفراد آخرين أو جهات أخرى. وبشكل عام يمكن تحديد مجموعة من الصور والأشكال التي يظهر فيها الفساد وتشمل هذه المجموعة المظاهر الآتية:- (المري، 2018: 536-537)



المصدر: اعداد الباحث.

الفساد المالي Corruption Financial

هو مخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة، وتتمثل أشكال الفساد المالي في الكسب غير المشروع والرشاوى والاختلاس والتهرب الضريبي وتبديد المال العام.

❖ **الكسب غير المشروع Gain Illicit**: يعبر عن هذه الجريمة بعبارة "من أين لك هذا ؟" فلا شك بأن ثراء الموظف وحصوله على أموال وممتلكات لا يستطيع إثبات مشروعيتها أو كيف حصل عليها يفتح المجال للشك في استغلال وظيفته العامة، ان عقوبتها وفقاً للمادة 25 من قانون مكافحة الفساد هي السجن (من ثلاث سنوات إلى 15 سنة)، وغرامة مالية تصل إلى قيمة الأموال محل الجريمة أو إحدى هاتني العقوبتني ورد الأموال المتحصلة من الجريمة. ويلاحظ أيضاً أن هذه المادة ساوت بالعقوبة ما بين الفاعل والشريك والمتدخل أيضاً.

❖ **الرشوة Bribery**: تعني الرشوة الحصول على أموال، أو أي منافع أخرى؛ من أجل تنفيذ عمل مخالف، أو من أجل عدم تنفيذ عمل المناط له الا بكسب مقابل، ويحتاج حدوث الرشوة في الحد الأدنى إلى وجود طرفين (الراشي الذي يعطي الرشوة، والمرتشي- الذي يأخذها)، وقد يتطلب الأمر طرفاً ثالثاً (الوسيط)، وتنتشر ظاهرة الرشوة في المجتمعات عامة، إلا أن حوادث كشفها ومتابعتها، ومحاسبة المتورطين فيها تظهر وتسجل في الدول المتطورة والمتقدمة، التي تملك نظاماً قانوني وسيادة للقانون وأجهزة رقابة فعالة ومستقلة، يمكن من خلالها الكشف عبر التحقيق، والمحاسبة عبر القضاء.

❖ **اختلاس المال العام Embezzlement of Public Money**: يعرف اختلاس المال العام بأنه قيام الموظف بالاختلاس عمداً لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، وذلك عن طريق اختلاس الممتلكات أو الأموال أو الأوراق المالية العمومية أو الخصوصية أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهدة إليه بحكم موقعه، أو تسريبها بشكل آخر.

- **الفساد الإداري Administrative Corruption**

وتتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفية والتنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام المتمثلة في عدم احترام أوقات مواعيد العمل، وتمضية الوقت في قراءة الصحف، واستقبال الزوار، والتراخي، والتكاسل، والامتناع عن أداء العمل، وعدم تحمل المسؤولية، وإفشاء أسرار الوظيفة.

عرفته **منظمة الشفافية العالمية** فهو (إساءة استخدام السلطة العامة لتحقيق كسب خاص)

إما تعريف **صندوق النقد الدولي (IMF)** علاقة الأيدي الطويلة المعتمدة التي تهدف إلى استحصال الفوائد من هذا السلوك لشخص واحد أو مجموعة ذات علاقة بين الأفراد)، ومن أبرز هذه الأشكال:

- **المحسوبية والمحاباة والوساطة Nepotism and Favoritism and Waseta**: تتشابه هذه المظاهر في الكثير من عناصرها، إلا أنه يمكن التمييز بينها في بعض الجوانب وذلك على النحو الآتي:-

المحسوبية: تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي إليها الشخص، مثل حزب أو عائلة أو منطقة، دون وجه حق، كأن يكونوا غير مستحقين لها، أو ليسوا على سلم الأولويات حسب معايير المؤسسة.

المحاباة: تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير وجه حق؛ للحصول على مصالح معينة.

الواسطة: التدخل لصالح فرد ما أو جماعة، دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة، مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة، أو الانتماء الحزبي، رغم كونه غير كفء.

- **استغلال النفوذ الوظيفي Abuse of Power**: يعرف استغلال النفوذ الوظيفي بأنه ممارسة غير قانونية تتمثل في استخدام نفوذ شخص داخل حكومة أو إجراء اتصالات مع أشخاص من داخل السلطة للحصول على امتيازات أو معاملة تفضيلية لشخص آخر، عادةً مقابل دفع المال. كذلك يطلق على هذا المصطلح **المتاجرة بالنفوذ أو التجارة بالنفوذ**. وفي واقع الأمر، فإنه ليس بالضرورة اعتبار مصطلح استغلال النفوذ إجراء غير قانوني، فغالبًا ما تستخدم منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) مصطلح «استغلال النفوذ المفرط» للإشارة إلى أعمال الضغط غير القانونية، ومع ذلك، يحمل مصطلح استغلال النفوذ في طياته رائحة الفساد الذي قد يؤدي إلى إبطال شرعية السياسات الديمقراطية التي تتم ممارستها على عامة الناس.

- 4-2-1-2 مبادئ الاحتيايل وشبهات الفساد

هنالك العديد من المبادئ الأساسية للاحتيايل وشبهات الفساد:- (برة جمال الدين، 2020: 78)

- دائماً هناك احتيال وشبهات فساد: طالما هناك فرصة مواتية ومكاسب يتطلع الموظفون إلى تحقيقها؛ سيكون هناك دائماً حافز لارتكاب الاحتيال والفساد.
- البحث عن الاحتيال والفساد هو اول خطوه للتخلص منها: اذ لم تجد الاحتيال فلا يمكن محاربته وهذا يتطلب تطوير المنظور للاحتيال وشبهات الفساد وعدم الانتظار لحين وقوعهما فعلاً بل السعي للبحث عنهما.
- لا يوجد حل من جانب واحد؛ فمكافحة الاحتيال والفساد مسؤولية جماعية: معالجة الاحتيال وشبهات الفساد تحتاج إلى استجابة كلية وفق خطوات مدروسة بدءاً من مرحلة الوقاية والكشف والانهاء بمرحلة المعالجة وازالة الضرر، ذلك يتطلب تنسيقاً وتعاوناً بين ادارات واقسام الجهة الحكومية والعمل بروح الفريق.
- الاحتيال والفساد يتغيران باستمرار: الاحتيال والفساد وممارساتهما المختلفة تتطور بسرعة كبيرة وطرق مواجهتهما تصبح تقليدية اذ لم تواكب هذا التطور، مما يتطلب ان تكون الجهة الحكومية على قدر عال من المسؤولية بحيث تغيير نهجها باستمرار للتعامل مع التطورات الحاصلة.
- الوقاية هي الطريقة الاكثر فاعلية للتصدي للاحتيال والفساد: على الجهة الحكومية ان تفعل ما بوسعها لإزالة كل الفرص والمغريات التي تدفع الموظفين بطريقة غير مشروعة (الوقاية) والتركيز على الوقاية ليس انها اكثر فاعلية فقط لكن من خلال مقارنة التكلفة تكون اقل قياساً بتكلفة اصلاح الضرر الناتج عن السلوك الاحتيالي وشبهة الفساد بعد حدوثهما.

المبحث الثاني

(التنمية المستدامة)

2-2-1- نشأتها

نشأت لأول مرة عام 1980م ظهر مصطلح التنمية رسمياً، حيث كان في وثيقة أممية بعنوان "استراتيجية المحافظة الكونية"، وقد اشترك في اعدادها كل من "برنامج الأمم المتحدة للبيئة UNEP"، الاتحاد الدولي للمحافظة على الطبيعة IUCN، الصندوق العالمي للطبيعة WWF"، بعدها جاءت النقطة الحاسمة للتحويل عن طريق طلب الامين العام للأمم المتحدة من رئيس وزراء النرويج في عام 1983م "بتشكيل لجنة تحقيق عن الكيفية التي يستمر فيها الكوكب بالنمو لتلبية الاحتياجات الاساسية مع تسارع نمو السكان"، ومع نشر لجنة (بورتلاند) تقريرها عام 1987 المعروف بعنوان "مستقبلنا المشترك" أصبح مفهوم التنمية المستدامة ينظر إلى المستقبل، من ثم اجتماع الأمم المتحدة في ريو دي جانيرو المعروف باسم "قمة الارض" في عام 1992م والذي اعد اكبر مؤتمراً دولياً الذي اجتمع من اجلها (126) رئيس دولة أو حكومة وأكثر من (8000) مندوب و(3000) منظمة غير حكومية وكان الهدف الرئيسي منه هو تحديد مبادئ خطة العمل نحو تحقيق التنمية المستدامة، والذي بدوره يتطلب توافق الآراء على أعلى المستويات، كما انعقد مؤتمر الأمم المتحدة في ريو دي جانيرو "ريو + 20" في عام 2012م والذي يحمل شعار "المستقبل الذي نصبوا اليه"

الذي اقر في الحاجة إلى تعميم التنمية المستدامة على جميع المستويات ودمج الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، والاعتراف بالروابط المشتركة بينهما من أجل تحقيق التنمية المستدامة بجميع أبعادها، وبحث المؤتمر في كيفية مواجهة التحديات التي تواجه تحقيق التنمية المستدامة، وآخرها في عام 2015م الذي أنعقد مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية (تحويل عالمنا من أجل الناس والكوكب) للمدة من 25-27 سبتمبر 2015م في نيويورك مقر الأمم المتحدة وكان من أهم نتائجها تطوير الأهداف الإنمائية الألفية التي كانت تحدد التقدم المحرز في مجال التنمية المستدامة إلى (17) هدف (الصخري، 2021: 30)

2-2-2- مفهومها

ثلاث مجالات أساسية يركز عليها مفهوم الاستدامة، وهي جودة البيئة وعدالة المجتمع وازدهار الاقتصاد، والتي تتصل بمميزات الربح والأشخاص والكوكب، ولذا يجب أن تقاس مجالات الوحدة الاقتصادية (المالي والاجتماعي والبيئي) ، وتتحمل مسؤوليتها التامة عن التكاليف المتعلقة بالأضرار البيئي عن ممارستها أنشطتها المختلفة (Engvall & Pettersson, 2016: 7).

وعرفت بأنها أنشطة وأعمال الوحدة الاقتصادية التي تعزز وتدعم قدراتها على خلق القيمة على المدى البعيد (SASB, 2018: 4).

وعرفت بأنها مفهوم واسع لا يقف عند المحافظة على ما متاح من موارد حالية بكافة أصنافها وأشكالها لضمان استمراريتها للأجيال القادمة، بل هي تحقيق ما بعد الاستدامة من خلال ديناميكيته المستمرة التي يفرزها الكيان للحفاظ على استمراريته في المدى البعيد من خلال المؤشرات التي تعكس القدرة على الاستمرارية (يعقوب ، 2019 : 452).

عرفت الاستدامة بأنها أحد أنواع إدارة المخاطر التي تسعى إلى اجتناب حصول الازمات المالية والاجتماعية والبيئية (احمد، 2020: 554).

وعرفت بأنها تنمية توفرتلبي الاحتياجات في الوقت الحاضر دون مساسها لقدرة الاجيال في المستقبل لتلبية الاحتياجات الخاصة بهم (العلي والجبوري، 2023 : 343)

2-2-3- هدفها

من الأهداف التي وضعتها الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs) لسنة 2030 (الياسري ، 2023 ، 34-35)

- القضاء على الفقر: تعد خطة التنمية 2030 إطار متكامل للقضاء على الفقر ومكافحة عدم المساواة ، بالرغم من التحديات التي ستواجههم خلال هذه الفترة وهذا ما اكده دول الاعضاء المشاركين في الأمم المتحدة للتنمية.

- القضاء التام على الجوع: يتم من خلال توفير الامن الغذائي، ودعم الزراعة المحلية لكل دولة، مما يوفر الاستخدام الأمثل للمحافظة على الاراضي الزراعية.
- الصحة والرفاهة: يتم من خلال زيادة الرعاية الصحية ، والامان في العمل من خلال الضمان الاصحي ، مما يوفر حماية كافية للموارد البيولوجية والداعمة للحياة.
- التعليم الجيد: يكون شامل للجميع من خلال التعليم للجميع والتركيز على التنوع فيه واكمال البنى التحتية للجامعات كافة تليق بالتعليم.
- تحقيق المساواة بين الجنسين: تكون المرأة جزء من صنع القرار كونها جزء من المجتمع ، كذلك تقليل الفوارق الطبقيه للمجتمع ككل.

2-2-4- مبادئها

تتسم الأنشطة المرتبطة بالتنمية المستدامة باتساع نطاقها ، وان تحقيق التنمية المستدامة يستند إلى مجموعة من المبادئ التي ترتبط بأبعاد التنمية المستدامة الثلاثية:(فاتح ، 2017 :34-36)

- تنفيذ الممارسات الأخلاقية والمحافظة عليها وعلى نظم حوكمة الوحدات الاقتصادية.
- دمج اعتبارات التنمية المستدامة في عملية اتخاذ القرار داخل الوحدة الاقتصادية.
- دعم حقوق الإنسان الأساسية واحترام العادات والثقافات والقيم لجميع أصحاب المصلحة.
- تنفيذ استراتيجيات إدارة الخطر على أساس معلومات علمية صحيحة وسليمة.
- البحث عن التحسين المستمر للصحة وسلامة الأداء.
- البحث عن التحسين المستمر لأدائنا البيئي.
- المساهمة في التنمية الاجتماعية والمؤسسية والاقتصادية للمجتمعات التي تعمل الوحدة الاقتصادية فيها.
- تقديم تقارير تتصف بالفعالية والشفافية لأصحاب المصلحة.

2-2-5- علاقة التدقيق الداخلي بالتنمية المستدامة

لتحديد إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري وتحقيق التنمية المستدامة ، خاصة في ظل الجهود العالمية لمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية والحوكمة الرشيدة، فالتدقيق الداخلي يلعب دوراً محورياً في مكافحة الفساد الإداري، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق التنمية المستدامة من خلال تعزيز الشفافية والمساءلة وتحسين إدارة الموارد، ويمكن للتدقيق الداخلي أن يكون أداة قوية لدعم الجهود العالمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ولتوضيح هذا من خلال النقاط الآتية :-

2-2-6- دور التدقيق الداخلي في مكافحة الفساد الإداري

- الكشف عن الانحرافات: يساعد التدقيق الداخلي في الكشف عن الممارسات غير القانونية أو غير الأخلاقية داخل المؤسسات، مثل التلاعب المالي أو سوء استخدام الموارد.
- تعزيز الشفافية: من خلال مراجعة العمليات والإجراءات، يعزز التدقيق الداخلي الشفافية ويقلل من فرص حدوث الفساد.

- تحسين الرقابة الداخلية: يحدد التدقيق نقاط الضعف في أنظمة الرقابة الداخلية ويقترح تحسينات لتقليل مخاطر الفساد.
- تعزيز المساءلة: يساهم في تعزيز ثقافة المساءلة داخل المؤسسات، مما يجعل الموظفين أكثر التزامًا بالمعايير الأخلاقية والقانونية.

2-2-7- أثر مكافحة الفساد على التنمية المستدامة :-

- تحسين تخصيص الموارد: عندما يتم تقليل الفساد، يتم توجيه الموارد بشكل أكثر كفاءة نحو المشاريع والبرامج التي تعزز التنمية المستدامة.
- زيادة الثقة العامة: تقليل الفساد يعزز ثقة المواطنين في المؤسسات الحكومية والخاصة، مما يشجع على المشاركة الفعالة في التنمية.
- تحقيق العدالة الاجتماعية: مكافحة الفساد تساهم في تقليل الفوارق الاجتماعية والاقتصادية، مما يعزز العدالة الاجتماعية كأحد أهداف التنمية المستدامة.
- تعزيز النمو الاقتصادي: الفساد يعيق النمو الاقتصادي من خلال زيادة التكاليف وتقليل الاستثمارات. مكافحته تساهم في خلق بيئة اقتصادية أكثر استقراراً وجاذبية للاستثمار.

2-2-8- التدقيق الداخلي كأداة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة :-

من خلال تحديد أهم أهداف التنمية المستدامة التي يدعمها التدقيق الداخلي :

- الهدف 8: العمل اللائق ونمو الاقتصاد: من خلال مكافحة الفساد، يساهم التدقيق في خلق بيئة عمل عادلة وشاملة.
- الهدف 9: الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية: التدقيق يساعد في ضمان أن الموارد المخصصة للبنية التحتية تُستخدم بشكل فعال وشفاف.
- الهدف 16: السلام والعدالة والمؤسسات القوية: التدقيق الداخلي يدعم هذا الهدف من خلال تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات.

2-2-9- التحديات والحلول :-

- التحديات: قد تواجه عمليات التدقيق الداخلي تحديات مثل نقص الموارد أو التدريب، أو مقاومة التغيير داخل المؤسسات.
- الحلول: يمكن التغلب على هذه التحديات من خلال تعزيز قدرات المدققين الداخليين، وتبني التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات، وتعزيز الثقافة المؤسسية التي تدعم النزاهة والشفافية.

2-2-10- علاقة الإدارة المالية بالتنمية المستدامة

وضعت الكثير من الدول المتطورة أهداف التنمية المستدامة في صلب رؤيتها وطموحاتها المستقبلية، كما جعلتها جزءاً أساسياً من استراتيجياتها التنموية وأجندتها الوطنية 2030. وتعدّ السياسات المالية المستدامة، أمراً ضرورياً وأساسياً لإدارة الموارد المالية للحكومة الاتحادية بالشكل الأمثل، وذلك بوصفها داعماً لتنظيم التدابير المالية، والحفاظ على الموارد الاقتصادية

والبيئية، وتسخيرها لخدمة المجتمع، وتعزيز النمو الاقتصادي، علاوة على إسهامها الحيوي في إدارة التأثيرات الاقتصادية والمجتمعية والبيئية.

وضمن هذه الرؤية، تأتي الاستدامة ضمن أولويات الأهداف الاستراتيجية ، التي تحرص أيضاً على تعزيز التمكين المالي، والمرونة الوطنية، واستشراف المستقبل، والابتكار والذكاء الاصطناعي.

من هذا المنطلق، تشكل سياسة الاستدامة مرتكزاً لتطبيق أفضل الممارسات في قطاع المالية الحكومية، ومكوناً أساسياً لنظام إدارة مستدام ينظم الأنشطة والمبادرات، ويعزز الأداء المالي، ويراعي احتياجات الجهات المعنية، كما يعمل على تطبيق معايير إدارة وحوكمة المال العام، مع الاعتماد على القيم المؤسسية في التكامل والشفافية، فضلاً عن العمل على تحقيق الاستدامة في المجالات الاقتصادية والبيئية والمجتمعية، وتنفيذ المبادرات ذات العلاقة، باعتبارها أساساً مهمة في تحقيق إدارة فعالة للاستدامة، من خلال التطبيق والامتثال لأفضل الممارسات العالمية في المشتريات الحكومية وإدارة الأصول الحكومية، لضمان حوكمة الأعمال والخدمات لمعايير الاستدامة العالمية واستجابة لضرورة تحقيق التنمية عبر سياسة مالية مستدامة في كافة النواحي (الاميري ، 2024).

ويرى الباحث من خلال ما تم استعراضه علاه ان للإدارة المالية دور رئيسي فعال في وضع وتنفيذ الخطط الاستراتيجية السنوية التي تحد من عملية الفساد الاداري والمالي في وزارة التربية/ مديرية التدقيق والرقابة الداخلية من خلال تدقيق جميع الامور المالية والادارية السنوية لتقويم العمل واكتشاف الاختفاء ومنع عملية التلاعب والتزوير والاختلاس كخطوة سبابة لتقديم تقرير إلى الادارة العليا المتمثلة بمجلس الوزراء العراقي؛ وهي تعد من احد الركائز الاساسية لتقرير الاستدامة

الفصل الثالث

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل بحثين رئيسيين، فيتم من خلال المبحث الأول عرض نبذة تعريفية عن عينة البحث (مديرية التدقيق والرقابة الداخلية في وزارة التربية).

أما المبحث الثاني فيتم من خلال التحليل لنتائج البحث وتطبيق الفرضيات ، وعليه يتكون هذا الفصل من المباحث الآتية:

المبحث الأول 3-1- نبذة تعريفية عن عينة البحث (مديرية التدقيق والرقابة الداخلية في وزارة التربية).

3-1-1- دراسة واقع التدقيق والرقابة الداخلية في وزارة التربية:-

قام الباحث ضمن هذا المبحث بعرض واقع التدقيق والرقابة الداخلية وبيان دورها في تدقيق اهداف الوزارة الاستراتيجية والخطط المرسومة وتقييمها وبيان مدى ملائمتها لبيئة المنظمة وتشخيص المشاكل والانحرافات خلال المدة الحالية وما قد تواجهها في المستقبل، و من خلال الزيارات الميدانية لمديرية التدقيق والرقابة الداخلية في الوزارة واجراء المقابلات الشخصية وتوجيه الاستفسارات وتتبع اعمال القسم ودراسة هيكلية وإدارته وطاقاته البشرية، وكذلك الاطلاع على ملفات القسم وأوراق عمله ودراسة نظامه الداخلي وخطته الاستراتيجية وفحص تقاريره الصادرة ، تم التعرف على واقع التدقيق والرقابة الداخلية لوزارة التربية وسيتم عرضه وفقاً للمحاور الآتية:

3-1-2- هيكلية مديرية التدقيق و الرقابة الداخلية :

3-1-2-1- أهداف مديرية التدقيق و الرقابة الداخلية ومسؤولياتها وصلاحياتها: يحدد اهداف مديرية التدقيق و الرقابة الداخلية الاكتفاء بالأهداف المتعارف عليها والمفهومة ضمناً مثل (التحقق من مدى الالتزام بالسياسات الادارية والمحاسبية والخطط والاجراءات المحددة والتحقق من سلامة اجراءات حماية الاصول ومدى كفاية تلك الاجراءات... الخ)، مما يتطلب توثيق أهداف القسم.

3-1-2-2- استقلالية مديرية التدقيق و الرقابة الداخلية: ترتبط المديرية اعلاه إدارياً وفنياً بمكتب الوزير وهي أعلى جهة إدارية ، كما تتبع المديرية كافة التعليمات والتوجيهات الفنية الصادرة من ديوان الرقابة المالية الاتحادي ومجلس الوزراء على وفق اخر التعليمات الصادرة خلال سنة 2024/، وان مدير المديرية قد منحهم الصلاحيات وحق الاطلاع على كافة أنشطة مؤسسات الوزارة وحق الوصول إلى كافة السجلات والمستندات والوثائق دون قيود او محددات وكذلك المساهمة في حل المشاكل الادارية والمحاسبية وتقديم العون الفني والاستشارات الادارية، لذا أنّ نشاط القسم في مأمّن من اي تدخل من قبل الادارة في تحديد نطاقه او التعرض لإنجاز اعماله ، وان مدير المديرية اعلاه على اتصال وتفاعل تام مع وزير التربية ، مما يضيف عليه تمتعه بصفة الاستقلال.

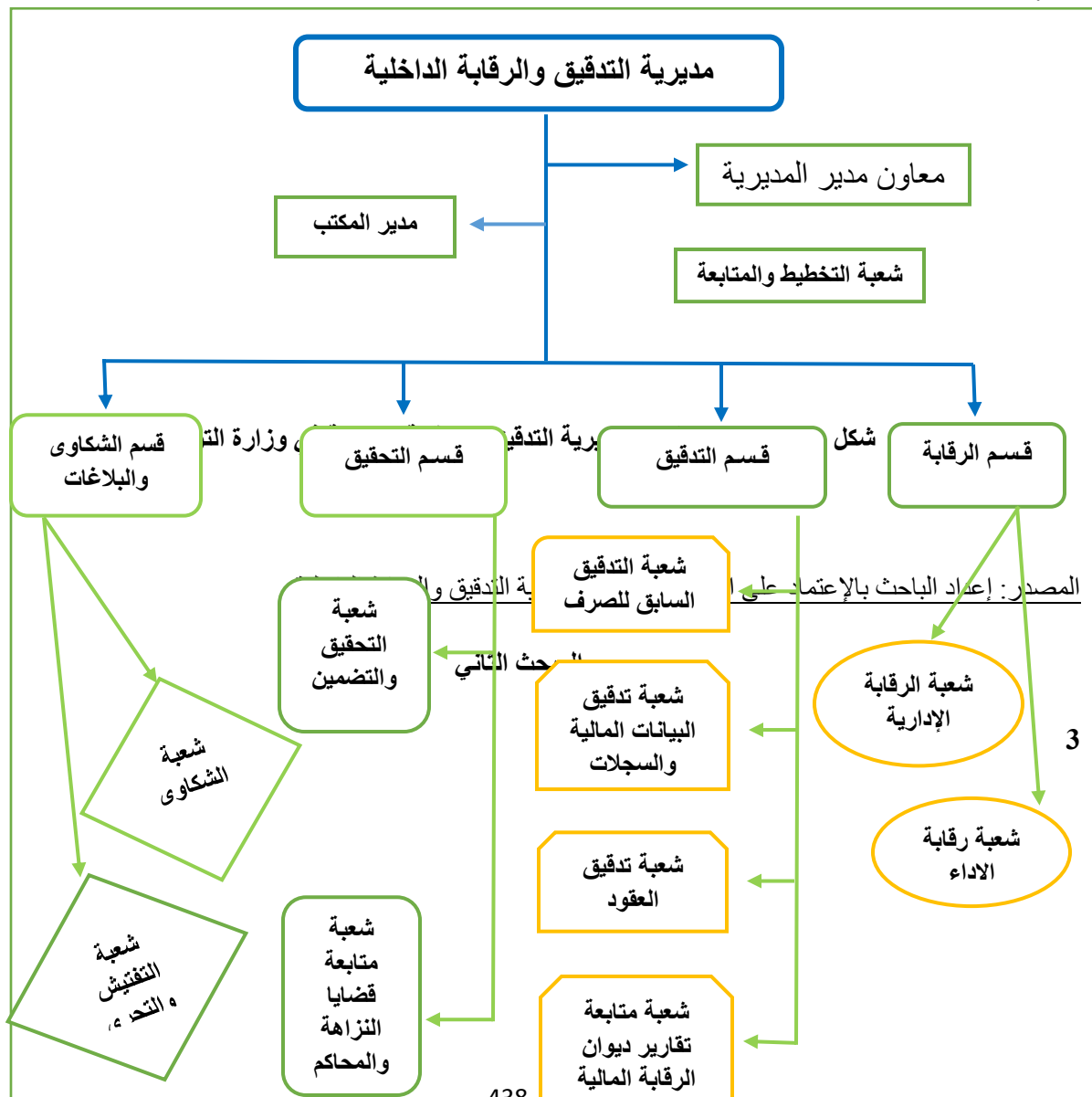
3-1-2-3- أقسام المديرية: تضم المديرية اربعة اقسام وهي قسم التدقيق، قسم الرقابة، قسم التحقيق ، قسم الشكاوى والبلاغات. حيث تقوم قسم التدقيق بفحص وتدقيق سجلات الوزارة ومؤسساتها المالية والادارية والاحصائية كافة وكذلك جميع مستندات الصرف والقبض والقيد وايضا تتولى مهام الجرد الدوري والسنوي للمخازن والنقد والمستندات المهمة، أما قسم الرقابة فتقوم بالتحقق من مدى التزام الأقسام بالأنظمة والقوانين والتعليمات الموضوعة ، أما قسم التحقيق يتولى اعداد الخطة واجراء التحقيق الاداري واعداد التقارير... الخ واما قسم الشكاوى والبلاغات تتولى اعداد الخطة وتسلم الشكاوى والبلاغات المتعلقة بقضايا الفساد المالي والاداري ... الخ وتتولى ايضا مديرية التدقيق والرقابة الداخلية في الوزارة عدداً من المهام ومن هذه المهام:

- تدقيق مستندات الصرف والقبض والقيد حسب البرنامج المعد للمديرية وعدم قبول صرف أي مبلغ لا تتوفر فيه الشروط المحددة بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة ومراعاة الالتزام بالإجراءات المعتمدة بالنظام المحاسبي الحكومي.
- اختبار عمليات التسجيل والترحيل في السجلات المحاسبية الرئيسية والمساعدة والتحقق من صحة البيانات المحاسبية والمالية والإحصائية المستخرجة منها.
- المساهمة والإشراف على عمليات جرد الموجودات الثابتة والمخزنية والنقدية خلال السنة وفي نهايتها.
- متابعة إجراءات تصفية الأرصدة الموقوفة في السجلات.
- تدقيق البيانات الختامية للمديرية ومتابعة استكمال متطلبات إعدادها.
- متابعة إجراءات الاقسام والشعب والوحدات بصدد معالجة الملاحظات الواردة في تقارير ديوان الرقابة المالية.
- مراجعة وفحص إجراءات ومتطلبات أنظمة الرقابة الداخلية المعتمدة بصورة دورية في ضوء المستجدات بهدف تطويرها.
- المساهمة في إعداد النظم والدراسات المطلوبة من الإدارة والجهات الأخرى.
- إعداد تقارير دورية تتضمن نتائج أعمال شعبة الرقابة الداخلية ترفع إلى الإدارة العليا مباشرة.

- متابعة اللجان التحقيقية والدعوى والحث على انجازها بأسرع وقت.
- التنسيق والتعاون مع ديوان الرقابة المالية وهيئاته العاملة بالمديرية في مجال التدقيق والرقابة الداخلية وتزويدها بنسخ من التقارير المعدة من شعبة التدقيق الداخلي. وعقد اللقاءات والاجتماعات مع ممثلي ديوان الرقابة المالية بهدف الاستفادة من خبراتهم لرفع وتطوير مستوى الأداء.
- القيام بالزيارات الميدانية لأقسام المديرية ومتابعة سير الأعمال فيها.

3-1-2-4- الهيكل التنظيمي لمديرية التدقيق و الرقابة الداخلية: ومن الزيارات الميدانية المتكررة للمديرية ولكوني موظف

فيها كان لابد من التركيز على المديرية المختصة وهي (مديرية التدقيق والرقابة الداخلية) كما تم تحديدها ضمن الهيكل الإداري والإطلاع على تفاصيلها، وأبدت المديرية تعاونها لتزويد الباحث بالمعلومات اللازمة، وتم إعداد استمارات استقصاء وتوزيعها على موظفي المديرية المذكورة ، تضم عددا من الأسئلة تساعد الإجابة عليها في فهم طبيعة المديرية، ولكن قبل ذلك ينبغي الإطلاع على واقع (مديرية التدقيق والرقابة الداخلية) وتقديم نبذة تعريفية مختصرة عنها، وكما مبين في الشكل أدناه:



3-2- التحليل لنتائج البحث وتطبيق الفرضيات

3-2-1- ادوات البحث ومصادر الحصول على المعلومات:-

لغرض الحصول على البيانات والمعلومات لتنفيذ مقاصد البحث ، تم اعتماد الادوات الآتية :

- المعلومات المتعلقة بالجانب النظري كما تم توضيح مسبقاً فإنه تم الاعتماد على الرسائل والأطاريح الجامعية ، والبحوث العلمية ، وما ينشر على شبكة المعلومات (الانترنت).
- استمارة الاستقصاء ، وهي اداة قياس تم الاعتماد في تصميمها على آراء مجموعة من الاكاديميين والباحثين في مجال الموضوع للحصول على البيانات الاولية والثانوية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للبحث، وروعي فيها جعل المتابع واعياً لهدفها، ومكوناتها، ودقتها، ووضوحها، وتجانسها، ووحدة اتجاه حركة المقياس ونوعه بالشكل والطريقة التي تخدم اهداف وفرضيات البحث، وتضمنت اسئلة ذات اختيارات متعددة وأسئلة محددة الاجابة، وقد تم تنظيم استمارة الاستقصاء في قسمين هما:

القسم الاول: يتعلق بالخصائص الديموغرافية لعينة البحث من خلال (3) فقرات ، والمتضمنة (الاختصاص ، سنوات الخدمة ، العنوان الوظيفي)

القسم الثاني: يتعلق بمديرية التدقيق والرقابة الداخلية في وزارة التربية عبر (6) محاور رئيسية وهي :

- المحور الاول: المعلومات العامة تتضمن (7) أسئلة .
- المحور الثاني: إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري تتضمن (3) اسئلة .
- المحور الثالث: إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد المالي تتضمن (8) اسئلة .
- المحور الرابع: انعكاسات التدقيق الداخلي على التنمية المستدامة تتضمن (7) اسئلة .
- المحور الخامس: التحديات والمعوقات تتضمن (4) اسئلة .
- المحور السادس: المقترحات تتضمن (8) اسئلة .

القسم الاول :- يبلغ عدد الموظفين العاملين في المديرية (130) موظف يتفاوتون في تحصيلهم الدراسي والاختصاصات العلمية وعدد سنوات الخدمة والعناوين الوظيفية كما موضحة في الجداول الآتية:

جدول (1) توزيع موظفي المديرية بحسب الاختصاص

الاختصاص	العدد	النسبة المئوية %
علوم مالية ومصرفية	39	3
محاسبة	47	3٠6
الإدارة العامة	21	1٠6
العلوم الاقتصادية	1	0٠008
إحصاء	4	0٠03
أخرى	18	0٠13
المجموع	130	%100

المصدر: اعداد الباحث

❖ - **الاختصاص:** يتضح من الجدول (1) تنوع الاختصاصات العلمية لموظفي المديرية وبنسب متفاوتة فيما بينها وحظي اختصاص (العلوم المالية والمصرفية) بنسبة (3%) والمحاسبة بنسبة (3٠6%) وكانت نسبة (الإدارة العامة) بنسبة (1٠6%) و(العلوم الاقتصادية) بنسبة (0٠008) و(اختصاص الإحصاء) بنسبة (0٠03%) والآخرى شكلت نسبة (13%) من مجتمع البحث، و هذا مؤشر جيد على امكانياتهم لاستيعاب وفهم الغرض من استمارات الاستقصاء.

جدول (2) توزيع موظفي المديرية حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	8	0٠06
من 5 إلى 10 سنوات	38	0٠29
من 10 إلى 15 سنة	34	0٠26
من 15 إلى 20 سنة	50	0٠38
أكثر من 20 سنة	-	-

المجموع	130	%100
---------	-----	------

المصدر: إعداد الباحث

❖ - **الخبرة:** يبين الجدول (2) نسبة سنوات الخبرة لموظفي المديرية حيث كانت نسبة الموظفين ممن لديهم خبرة اقل من خمسة سنوات (0,06) ومن لديهم خبرة من خمسة سنوات لغاية عشرة سنوات (0,29) ومن لديهم خبرة من عشرة سنوات إلى خمس عشرة سنة (0,26) ومن لديهم خبرة من خمس عشرة سنة إلى عشرون سنة (0,38)، اما من لديهم خبرة أكثر من عشرون سنة فبلغت نسبتهم (صفر) مما يدل على أن النسبة الاكبر من الخبرة تقع ضمن خمس عشر إلى عشرين سنة ويبين ان مستوى الخبرة يُعدُّ متوسطاً.

جدول (3) توزيع موظفي المديرية بحسب العنوان الوظيفي

العنوان الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير اقدم	8	0,06
مدير	29	0,22
معاون مدير	4	0,03
معاون مدير حسابات	8	0,06
معاون مدير تدقيق	11	0,08
رئيس احصائيين اقدم	2	0,015
رئيس ملاحظين	3	0,023
احصائي اقدم	2	0,015
مدقق اقدم	24	0,18
محاسب اقدم	15	0,11
محاسب	9	0,07
ملاحظ	2	0,015
معاون ملاحظ	3	0,023

معاون مدقق	صفر	%
مشاور قانوني	7	0,05
مهندس	3	0,023
المجموع	130	%100

المصدر: إعداد الباحث

❖ - **العنوان الوظيفي:** يبين الجدول (3) توزيع افراد المديرية إلى (16) فئة بحسب العنوان الوظيفي كانت فيها العناوين الوظيفية (مدير اقدم، مدير، معاون مدير، معاون مدير حسابات، معاون مدير تدقيق، رئيس احصائيين اقدم، ملاحظ، معاون مدقق، رئيس ملاحظين ، احصائي اقدم ، محاسب) بنسب متفاوتة، اما العناوين الوظيفية ، وشكل العنوان الوظيفي (مدير) نسبة (22%) واحتل كل من العناوين الوظيفية (مدقق اقدم و محاسب اقدم) نسبة في الجدول وهي (18%)، (11%) على التوالي، و تجدر الاشارة إلى ان تنوع العناوين الوظيفية لأفراد مجتمع البحث سوف ينعكس على وجهات النظر فيما يتعلق بالموضوع محل البحث.

3-2-2- اعداد استمارات الاستقصاء وتحديد عينة البحث

سيتم في هذا المبحث تناول الجانب العملي لخطوات الفحص والتقييم الشامل لدوائر وزارة التربية عينة البحث والذي يعتمد بالدرجة الأولى على أسلوب الاستقصاء في عملية دراسة وتحليل مدى اعتماد المديرية لتعزيز انظمتها الرقابية من طريق تنظيم قائمة استقصاءات تتألف من (6) محاور و التي تتضمن أسئلة واضحة وإجابة مختصرة ومحددة (نعم) او (كلا) ويتميز هذا الاسلوب بسهولة ومرونته وفاعليته ، فضلاً عن ذلك حددت عينة البحث، واختيارها الموظفين والعاملين في مديرية التدقيق والرقابة الداخلية بالوزارة ، ومن كلا الجنسين وباختصاصات مختلفة يمكن الوثوق بأرائهم بهدف الحصول على اجابات تكون ذات مصداقية يُعتمد عليها في التوصل إلى الاستنتاجات وصياغة التوصيات، بعد ان سعى الباحث إلى دراسة الوضع الحالي للمديرية وتكوين فهم عن المديرية والاستفسار من المعنيين بهذه المهام مع الأخذ بالاعتبار واقع الإدارة فيها .

ولتنفيذ متطلبات البحث والهدف منه وللوصول إلى نتائج أدق سيتم اعطاء وزن لكل مكون وتوزيعها على مكوناته الفرعية وحسب الأهمية النسبية للمكون ثم يتم توحيدها ضمن المجموع النهائي وهو (100) للحكم على درجة فاعلية التدقيق والرقابة الداخلية في الوزارة، وسيتم الابقاء على الإجابة بكلمة (نعم) وتقدير قيمتها (درجة واحدة) لاستمارات الاستقصاء جميعها ، والتي تدل على أن الإجراء موجود ومطبق تمثل نقاط القوة لتكون في مجموعها ممثلة (البسط) اما مجموع الأسئلة فتمثل (المقام)، واستبعاد الإجابة بكلمة (كلا) إذ انها تعني أن الإجراء غير موجود أو غير مطبق وتقدير قيمتها (صفر).

وستُحسب درجة الفاعلية على وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الدرجة الفاعلية} = \{ \text{عدد الاجابات (نعم)} \div \text{العدد الكلي للأسئلة} \} \times \text{النسبة المئوية}$$

تمتاز البيئة الداخلية للمديرية بأن لها أثراً كبيراً على تنفيذ المكونات الأخرى ؛ بسبب الترابط المتين معها مما يجدر بالإدارة والموظفين الحفاظ على البيئة الداخلية وتبني موقف إيجابي وداعم لنظام الرقابة الداخلية في كافة مؤسسات الوزارة ، وعليه فإنه لا بد من تناول كل من احتمالية واستعمال التقنيات ذات العلاقة ، وبناءً على ذلك يعدّ الوزن النسبي لكل من (المقترحات) و(إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد المالي) ما قيمته (21%)، اما (المعلومات العامة) و(انعكاسات التدقيق الداخلي على التنمية المستدامة) ما قيمته (19%)، والوزن النسبي لكل من المكونات (إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري) و(التحديات والمعوقات) ما قيمته (08،0) و(10،0) على التوالي ، لتمثل بمجموعها نسبة (100%). وستوزع على المكونات الفرعية للمكون الأول (البيئة الداخلية) كما يأتي:

جدول (4) توزيع التقييم النسبي على مكونات قائمة الاستقصاء

ت	المكون الفرعي	النسبة
1	المعلومات العامة	19%
2	إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري	8%
3	إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد المالي	21،5%
4	انعكاسات التدقيق الداخلي على التنمية المستدامة	19%
5	التحديات والمعوقات	11%
6	المقترحات	21،5%
	المجموع	100%

المصدر: إعداد الباحث

وفي ما يأتي نتائج تحليل الأجابات لمكونات قائمة الاستقصاء (فاعلية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري والمالي وإنعكاسه على التنمية المستدام):-

جدول (5)

أولا / معلومات العامة :-					
ت	الفقرات	نعم	النسبة	كلا	النسبة
1-	هل تلعب وحدة التدقيق الداخلي دورا فعالا في مؤسسات وزارة التربية العراقية؟	100	%15	30	%13
2-	هل توجد سياسات وإجراءات واضحة للتدقيق الداخلي في المؤسسات التعليمية؟	95	%14	35	%15
3-	هل توجد تحديات رئيسية تواجه التدقيق الداخلي في وزارة التربية؟	90	%13	40	%18
4-	هل يتأكد مدير التدقيق الداخلي من أن الموارد البشرية للتدقيق الداخلي مناسبة وكافية ويتم توظيفها لتحقيق أهدافه؟	110	%16	20	%9
5-	هل يعد مدير التدقيق الداخلي مسؤول عن تنفيذ تعليمات وتوجيهات الادارة العليا فضلا عن تحديد واجبات وصلاحيات موظفي الشعبة وتوزيع المهام عليهم ؟	98	%14	32	%14
6-	هل يمتلك التدقيق الداخلي صلاحيات كافية تخوله في الاطلاع على أنشطة جميع أقسام المديرية بما فيها الاتصال بموظفيها ؟	86	%13	44	%20
7-	هل تتسجم أهداف التدقيق الداخلي مع رؤية ورسالة وزارة التربية؟	105	%15	25	%11
المجموع		684	%100	226	%100
النسبة الكلية		%75		%25	
العدد الكلي للأسئلة		910			

الدرجة الفاعلية = { عدد الاجابات (نعم) ÷ العدد الكلي للأسئلة } × النسبة المئوية

$$= (910 \div 684) \times 19\% = 14\%$$

بعد دراسة نتائج استمارة الاستقصاء وتحليلها والخاصة بالمعلومات العامة حُددت عدد من نقاط القوة والضعف فيها، إذ تمثلت نقاط القوة بأن حصلت عدد الاجابات (نعم) على نسبة 75% من النسبة الكلية دلالة فاعلية التدقيق الداخلي وبالتالي نستنتج ان محور المعلومات العامة توفر لها درجة جيدة وينبغي الاهتمام بهذا الجانب والسعي إلى تطويره باعتباره نقطة التواصل مع الجهات ذات التأثير المباشر وغير المباشر، وطريقتهما بالعمل من طريق فهمها، وايضا لابد من تحسين نقاط الضعف و تعزيز نقاط القوة . وبما أن نسبة فاعلية التدقيق الداخلي جيدة انعكس ذلك ايجابا على التنمية المستدامة.

جدول (6)

ثانيا / إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري :-				
ت	الفقرات	نعم	النسبة	كلا
1-	هل يعتبر التدقيق الداخلي أداة فعالة للكشف عن الفساد الإداري في مؤسسات وزارة التربية؟	110	38%	20
2-	هل توجد آليات التي يستخدمها التدقيق الداخلي للكشف عن المخالفات الإدارية؟	97	34%	33
3-	هل توجد حالات يتم فيها الكشف عن فساد إداري من خلال التدقيق الداخلي؟ إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي الإجراءات التي تم اتخاذها؟	82	28%	48
المجموع		289	100%	101
النسبة الكلية		74%		26%
العدد الكلي للأسئلة		390		

الدرجة الفاعلية = { عدد الاجابات (نعم) ÷ العدد الكلي للأسئلة } × النسبة المئوية

$$6\% = 8\% \times (390 \div 289) =$$

من دراسة نتائج استمارة الاستقصاء وتحليلها والخاصة بإمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري حُددت عدد من نقاط القوة والضعف فيها، وبالنتيجة فإن إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري ونلاحظ ان نسبة الفاعلية عالية بلغت (74%) تدل على ان لدى المديرية نشاطات رقابية جيدة وفاعلة، وايضا لابد من تحسين نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة، وبما أن نسبة فاعلية التدقيق الداخلي في هذا المحور جيدة انعكس ذلك ايجابا على التنمية المستدامة.

جدول (7)

ثالثا / إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد المالي:-				
ت	الفقرات	نعم	النسبة	كلا
1-	هل يساهم التدقيق الداخلي في الكشف عن الفساد المالي في مؤسسات وزارة التربية؟	100	%13	30
2-	هل توجد أدوات والتقنيات تستخدم في التدقيق المالي الداخلي؟	75	%10	55
3-	هل يحصل مدير التدقيق الداخلي على المشورة والمساعدة من جهات متخصصة بالرقابة والتدقيق كمركز الوزارة أو ديوان الرقابة المالية الاتحادي ؟	98	%13	32
4-	هل يمتلك المدقق الداخلي المعرفة الكافية لتقييم خطر حدوث الغش وطرق ادارة المخاطر في الوحدة.	105	%14	25
5-	هل يمتلك المدققين الداخليين المعرفة الكافية بأهم مخاطر تكنولوجيا المعلوماتية والضوابط الرقابية المتعلقة بها والمعرفة بتقنيات التدقيق المعتمدة .	86	%11	44
6-	هل توجد تقارير لتدقيق الداخلي تكشف عن حالات فساد مالي؟	115	%16	15
7-	هل تعمل مديرية التدقيق والرقابة الداخلية على تطوير معارف ومهارات وكفاءة المدققين الداخليين من خلال أدخالهم في دورات تدريبية في التدقيق الداخلي للحد من الفساد.	108	%14	22
8-	هل يمكن لإجراءات التي يتخذها التدقيق الداخلي تحد من الفساد المالي؟	70	%9	60
المجموع		757	%100	283
			%73	%27
العدد الكلي للأسئلة		1040		

الدرجة الفاعلية = { عدد الاجابات (نعم) ÷ العدد الكلي للأسئلة } × النسبة المئوية

$$16\% = 21,5\% \times (1040 \div 757) =$$

من دراسة نتائج استمارة الاستقصاء وتحليلها والخاصة بإمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد المالي حُددت عدد من نقاط القوة والضعف فيها، من نتيجة إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد المالي نلاحظ انها نسبة الفاعلية عالية بلغت (73%) تدل على ان لدى المديرية نشاطات رقابية جيدة وفاعلة وطريقتها بالعمل من طريق فهمها، وبما أن نسبة فاعلية التدقيق الداخلي جيدة انعكس ذلك ايجابا على التنمية المستدامة.

جدول (8)

رابعاً / انعكاسات التدقيق الداخلي على التنمية المستدامة :-				
ت	الفقرات	نعم	النسبة	كلا
النسبة				
1-	هل يمكن أن يساهم التدقيق الداخلي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات وزارة التربية؟	88	14%	42
2-	هل توجد آثار إيجابية للتدقيق الداخلي تؤثر على كفاءة وفعالية العمليات الإدارية والمالية؟	99	16%	31
3-	هل يعتبر تحسين الشفافية والمساءلة من خلال التدقيق الداخلي عاملاً مساهماً في تحقيق التنمية المستدامة؟	93	14%	37
4-	هل يتضمن تقرير تحسين جودة التدقيق الداخلي الافصاح إلى الادارة العليا عن كل ما يؤثر على جودة التدقيق الداخلي؟	103	16%	27
5-	هل يقوم مدير التدقيق الداخلي بتحديد أولويات إدارة وحدات التدقيق الداخلي على أساس أنه يضيف قيمة لمديرية التدقيق والرقابة الداخلية؟	100	16%	30
6-	هل تعتقد أن مكافحة الفساد الإداري والمالي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية المستدامة في وزارة التربية؟	83	13%	47
7-	هل توجد مؤشرات للتنمية المستدامة التي يمكن أن تتحسن في حالة الحد من الفساد؟	68	11%	62
المجموع		634	100%	276
النسبة الكلية		70%		30%

العدد الكلي للأسئلة	910
---------------------	-----

الدرجة الفاعلية = { عدد الاجابات (نعم) ÷ العدد الكلي للأسئلة } × النسبة المئوية

$$13\% = 19\% \times (910 \div 634) =$$

من دراسة نتائج استمارة الاستقصاء وتحليلها والخاصة بانعكاسات التدقيق الداخلي على التنمية المستدامة حُددت عدد من نقاط القوة والضعف فيها، وبالنتيجة فإن انعكاسات التدقيق الداخلي على التنمية المستدامة وطريقتها بالعمل من طريق فهمها، وبما أن نسبة فاعلية التدقيق الداخلي جيدة انعكس ذلك ايجابا على التنمية المستدامة .

خامسا / التحديات والمعوقات :-					
ت	الفقرات	نعم	النسبة	كلا	النسبة
1-	هل يعتبر تحسين الشفافية والمساءلة من خلال التدقيق الداخلي عاملاً مساهماً في تحقيق التنمية المستدامة؟	80	%27	50	%22
2-	هل توجد معوقات التي تحول دون فعالية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري والمالي؟	70	%23	60	%27
3-	هل توجد نقاط ضعف في الهيكل التنظيمي لوحدات التدقيق الداخلي في وزارة التربية؟	66	%22	64	%29
4-	هل توجد تحديات متعلقة بالموارد البشرية والمادية لوحدات التدقيق الداخلي؟	82	%28	48	%22
المجموع		298	%100	222	%100
		%57		%43	
العدد الكلي للأسئلة		520			

جدول (9)

الدرجة الفاعلية = { عدد الاجابات (نعم) ÷ العدد الكلي للأسئلة } × النسبة المئوية

$$6\% = 11 \times (520 \div 298) =$$

من دراسة نتائج استمارة الاستقصاء وتحليلها والخاصة بالتحديات والمعوقات حددت عدد من نقاط القوة والضعف فيها، من النتيجة النهائية في أعلاه فإن محور التحديات والمعوقات حصلت على نسبة مقبولة بلغت (57%) تعدُّ ايجابية ومناسبة لأنشطة المديرية ، ولكن لابد من السعي للوصول إلى نتائج أفضل من خلال تحسين نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة وبما أن نسبة فاعلية التدقيق الداخلي مقبولة انعكس ذلك ايجابا على التنمية المستدامة.

جدول (10)

سادسا / المقترحات :-					
ت	الفقرات	نعم	النسبة	كلا	النسبة
1-	هل يمكن تعزيز دور التدقيق الداخلي في مكافحة الفساد الإداري والمالي؟	110	17%	20	6%
2-	هل يمكن تحسين كفاءة وفعالية وحدات التدقيق الداخلي في مؤسسات وزارة التربية؟	93	13%	37	11%
3-	هل يمكن تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال التدقيق الداخلي؟	87	12%	43	12%
4-	هل توجد ممارسات دولية في مجال التدقيق الداخلي يمكن تطبيقها في مؤسسات وزارة التربية العراقية؟	59	8%	71	21%
5-	هل يمكن تقييم فعالية التدقيق الداخلي الحالي في معالجة الفساد الإداري والمالي في مؤسسات وزارة التربية؟	101	14%	29	9%
6-	هل تعتقد أن التدقيق الداخلي يمكن أن يكون أداة فعالة في مكافحة الفساد الإداري والمالي؟	73	10%	57	17%
7-	هل تعتقد أن تعزيز الشفافية في الإجراءات المالية والإدارية قد تحد من الفساد الإداري والمالي؟	88	12.5%	42	13%
8-	هل تعتقد أن تدريب الموظفين على مبادئ النزاهة، وتطبيق العقوبات الصارمة على المخالفين قد تحد من الفساد الإداري والمالي؟	94	13.5%	36	11%

المجموع	705	%100	335	%100
النسبة الكلية	%68		%32	
العدد الكلي للأسئلة	1040			

الدرجة الفاعلية = { عدد الاجابات (نعم) ÷ العدد الكلي للأسئلة } × النسبة المئوية

$$15\% = 21,5\% \times (1040 \div 705) =$$

من دراسة نتائج استمارة الاستقصاء وتحليلها والخاصة بمحور المقترحات حددت عدد من نقاط القوة والضعف. فمن خلال النتيجة النهائية في أعلاه فإن **محور المقترحات** تُعدُّ متوسطة ولا يمكن اعتبارها ايجابية او سلبية الا انها قد تكون مناسبة لنشاطات المديرية في الوقت الحاضر، ولكن يمكن تعزيزها لتلبي الحاجة المستقبلية ، وبما أن نسبة فاعلية التدقيق الداخلي متوسطة انعكس ذلك ايجابا على التنمية المستدامة.

مما تقدم اعلاه نستنتج اثبات الفرضية الرئيسية المتضمنة (أن التزام المدققين الداخليين بالضوابط والتعليمات والقوانين الصادرة عن الحكومة العراقية في وزارة التربية ؛ سينعكس ايجابا على التنمية المستدامة) فمن خلال الاطلاع على النتائج النهائية التي توصل اليها الباحث أستنتج أن التدقيق الداخلي جيد و فاعل كون اهداف المديرية سامية ونبيلة، إذ توجد لدى مديرية التدقيق والرقابة الداخلية استراتيجيات لمعالجة الفساد الاداري والمالي والمتمثلة بالخطوة السنوية المعدة من قبل المديرية اعلاه ، فضلاً عن وجود تحديد وتقييم لمخاطر الفساد المالي والاداري، و خطط لمعالجتها، ولعل الفقرة التي تُعدُّ رئيسية هي قوة الملاك الرقابي الكفوء و الفاعل ، لذا فان ارتفاع نسبة فاعلية التدقيق الداخلي من خلال التزام المدقق الداخلي بالضوابط والتعليمات والقوانين انعكس ايجابا على التنمية المستدامة.

الفصل الرابع

(الاستنتاجات والتوصيات)

المبحث الاول/ الاستنتاجات

- 1- أستنتج أن التدقيق الداخلي جيد وفاعل كون اهداف المديرية سامية ونبيلة، إذ توجد لدى مديرية التدقيق والرقابة الداخلية استراتيجيات لمعالجة الفساد الاداري والمالي والمتمثلة بالخطوة السنوية المعدة من قبل المديرية.
- 2- قوة الملاك الرقابي الكفوء والفاعل، لذا فان ارتفاع نسبة فاعلية التدقيق الداخلي من خلال التزام المدقق الداخلي بالضوابط والتعليمات والقوانين انعكس ايجابا على التنمية المستدامة.
- 3- نستنتج ان محور المعلومات العامة توفر لها درجة جيدة بنسبة (75%) وبنبغي الاهتمام بهذا الجانب والسعي إلى تطويره باعتباره نقطة التواصل مع الجهات ذات التأثير المباشر وغير المباشر، وطريقتها بالعمل من طريق فهمها.

- 4- ان البعد للمتغير التابع المتمثل بالتنمية المستدامة؛ يتأثر معنوياً بمتغير فاعلية التدقيق الداخلي، وتشير النتائج إلى ان بعد التنمية المستدامة اكثر تأثيراً بهذه الفاعلية.
- 5- هناك بعض الحالات التي تمارس في ميدان العمل الوظيفي تستغل لغرض الفساد الاداري والمالي .
- 6- وجود علاقة طردية بين تطبيق الضوابط والتعليمات والقوانين وانعكاسها على التنمية المستدامة، فكلما زاد الاهتمام بتطبيق الضوابط والتعليمات والقوانين زاد انعكاسها على التنمية المستدامة بصورة ايجابية.
- 7- إن إمكانية التدقيق الداخلي في معالجة الفساد الإداري ونلاحظ ان نسبة الفاعلية عالية بلغت (74%) تدل على ان لدى المديرية نشاطات رقابية جيدة وفاعلة مما ينعكس على التنمية المستدامة ايجابياً.

المبحث الثاني/ التوصيات

- 1- ضرورة الاختيار الصحيح والتدقيق للمدققين الداخليين من الاشخاص الذين يتمتعون بالصفات الواجب توفرها في المدقق الداخلي من حيث التخصص والنزاهة والخبرة والموضوعية والسرية ... الخ .
- 2- ادخال موظفي المديرية في دورات تعزيز من مهاراتهم بصورة دورية لمواجهة التحديات الجديدة في مكافحة الفساد المالي والاداري.
- 3- استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات؛ لتعزيز كفاءة التدقيق الداخلي.
- 4- يتطلب من الادارة العليا في المديرية التدقيق والرقابة الداخلية أخذ دورها ، وتكثيف الجهود لتطوير مشكلة الفساد الاداري والمالي والسيطرة عليه ومعالجته والوقاية منه من خلال اتخاذ القرارات الحاسمة بشأنه .
- 5- ضروري على الادارة العليا للتدقيق والرقابة الداخلية إصدار عقوبات صارمة بحق الموظفين الذين يمارسون الفساد الاداري والمالي .
- 6- تنظيم ورش وندوات تحت على فاعلية التدقيق الداخلي، وكيفية استخدام الطرق والوسائل الحديثة لإكتشاف الفساد المالي والاداري وطرق معالجته.
- 7- تفعيل الحوافز والمكافآت لموظفي التدقيق والرقابة الداخلية، ذلك لحثهم على العمل باكثر مهنية.

المصادر

اولاً- المصادر الربية

1- القوانين والانظمة والنشرات العلمية

- المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي،(2017-2024) معهد المدققين الداخلي (Standard IIA).

3- الرسائل والاطاريح

- البكيرات، انيسة قاسم حسين، (2024)، دور التدقيق الداخلي في تقييم مدى تطبيق معايير الاستدامة لتحسين جودة التقارير المالية، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد، قسم المحاسبة

- الصخري، ماجد حميد نواف، (2021)، الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للجامعات العراقية الأهلية على وفق المبادرة العالمية لإعداد التقارير لتحقيق متطلبات التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة.
- العجيلي، عماد حمز عبد، (2022)، دور التدقيق الداخلي في تقويم الاداء المستدام وتأثيره على جودة التقارير المالية، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد، قسم المحاسبة.
- الهاشمي، حمزة، (2017)، فاعلية التدقيق الداخلي في المؤسسة، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم المالية والمحاسبة.
- الياسري، عباس علي صالح، (2023)، تدقيق استراتيجيات قطاع البلديات وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة، جامعة بغداد، المعهد العالي، درجة المحاسب القانوني معادل للدكتوراه.
- برة جمال الدين، حماني زكريا، (2020)، واجبات الموظف في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق.
- فاتح، غلاب فاتح، (2017)، إطار محاسبي مقترح لتطبيق نظام المحاسبة عن التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية / دراسة تحليلية لمؤسسة صناعة الإسمنت عين الكبيرة SCAEK، اطروحة دكتوراه، الجزائر، جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

4- البحوث والمؤتمرات والدوريات

- ابن لبن، حاتم فوزي محمود، (2020)، إثر التدقيق الداخلي على جودة التقارير المالية في المؤسسات الحكومية قطاع غزة، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، المجلد (5)، العدد (1).
- التميمي، عباس حميد، فاطمة فزع هدا، (2018)، تقويم نظام الرقابة الداخلية في المنظمات غير الحكومية - بحث تطبيقي في اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (13)، العدد (43).
- السعيد، ثامر عبد الجبار عبد العباس، (2019)، دور المؤسسات الأكاديمية العراقية في إرساء قيم النزاهة ومكافحة الفساد، بحث ألقى في المؤتمر العلمي الدولي السابع لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، المنعقد للفترة 27-28 آذار 2019، العراق، النجف الشرف، جامعة الكوفة.
- العلي، ماجد يعقوب محمود، مروان محمد داود الجبوري، (2023)، إطار مقترح للتدقيق المستدام على وفق معايير الرقابة البيئية (INTOSAI) لتحقيق التنمية المستدامة في الوحدة الاقتصادية، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، عدد خاص.
- المرى، راشد محمد حمد، (2023)، مواجهة جرائم الفساد الإداري والمالي (دراسة تحليلية وتأصيلية)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المنوفية، مجلد (57)، العدد (4).

- جسام، يونس احمد، تيسير محمد جمعة، (2024)، معوقات توظيف التدقيق القائم على التكنولوجيا وعلاقتها بتطوير اداء التدقيق الداخلي/ دراسة ميدانية في جامعة الفلوجة، مجلة دراسات محاسبية ومالية، عدد خاص، 1330-1343.
- حسين، سمر عادل، (2014)، الفساد الاداري (أسبابه ، آثاره ، وطرق مكافحته ودور المنظمات العالمية والعربية في مكافحته)، بحث منشور في مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العراق، بغداد، العدد(7).
- حمدان، حارث راشد، سنده والي، (2024)، دور التدقيق الداخلي في تقييم ادارة مخاطر الشركات، مجلة دراسات اقليمية، مجلد 18، العدد 60.
- صلاح الدين، صفاء محمد، (2020)، دراسة مقترحة لعلاج الفساد الاداري والمالي في المنظمات ودورها في تطوير الاداء التنظيمي، مجلة بحوث الشرق الاوسط، العدد (57)، الجزء الثاني، 119- 172.
- هالة، لطرش، (2023)، اليات محاربة الفساد الاداري والمالي في الجزائر، الجزائر ، مجلة الاقتصاد والادارة، مجلد (22)، العدد (1)، 11-23.
- يعقوب ، ابتهاج اسماعيل ، (2019) ، العوامل المؤثرة على مستوى الإبلاغ عن محاسبة الإستدامة من منظور GRI-G4 دراسة استكشافية في سوق العراق للاوراق المالية ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، مجلد الثاني ، العدد 120 ، ص 447-467.

5- الانترنت

- الاميري، سعاد مريم محمد، (2024)، الاستدامة في الادارة المالية الحكومية، وكيل الوزارة لشؤون الادارة المالية
<https://u.ae/ar-AE/participate/blogs/blog?id=1210>
- معهد المدققين الداخليين في المغرب <https://www.iiamaroc.org/ar/%D>.

ثانياً- المصادر الاجنبية

(A)- Books.

- Fraser, J. R., Quail, R., & Simkins, B (Eds.) (2021) "Enterprise risk management: Today's leading research and best practices for tomorrow's executives" John Wiley & Sons.

(B)- Messages and theses.

(C)- Studies Periodicals.

- Albawwat, Ibrahim Emair, Al-Hajaia, Mohammad Eid, Al Frijat, Yaser Salehm (2021) "The Relationship Between Internal Auditors' Personality Traits, Internal Audit Effectiveness, And

Financial Reporting Quality: Empirical Evidence from Jordan”, Journal of Asian Finance Economics and Business, Vol 8, No4.

- Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu (2018) “The Role of the Internal Audits to the Quality of Financial Reporting”, Reports on Economics and Finance, Vol 4, No 1, <https://doi.org/10.12988/ref.2018.811>.
- Gurama, Zakariya'U, Mansor, Muzainah (2018) “Internal Audit Effectiveness: A Model Proposition”, Journal of Advanced Research in Business and Management Studies, Vol 12, Issue 1.