



دور الرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الأخلاقي للمحاسبين في بيئة العمل الرقمية المعاصرة

أ.م.د. عدي جاسم محمد⁽²⁾

م.م نور الزهره رحيم رهيف⁽¹⁾

odayalmaliki@uomisan.edu.iq

nooralzahraa@uomisan.edu.iq

جامعة ميسان / كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص:

يهدف البحث إلى بيان دور الرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الأخلاقي للمحاسبين في ظلّ التحول الرقمي المتسارع الذي يشهده قطاع الأعمال. وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على عينة من المحاسبين الموظفين في مصرف الرافدين فرع ميسان. وقد توصلت النتائج إلى أنّ الرقابة الذاتية تؤدي دورًا جوهريًا في ضبط السلوك الأخلاقي وتعزيز الالتزام المهني، في ظلّ الاعتماد المتزايد على الأنظمة الرقمية، أذ تقلّ فرص الرقابة الخارجية المباشرة. كما بينت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرقابة الذاتية ومستوى السلوك الأخلاقي لدى المحاسبين. ويوصي البحث بضرورة إدراج البرامج التدريبية التي تركز على الأخلاقيات المهنية وتنمية الوعي الذاتي ضمن بيئات العمل الرقمية، وتحديث السياسات المؤسسية بما يعزز من ثقافة الرقابة الذاتية والشفافية.

المقدمة:

تشهد بيئة العمل المحاسبية في العصر الرقمي تطورًا متسارعًا بفعل التحول الرقمي واستعمال التقنيات الحديثة في أداء المهام المحاسبية والمالية، ممّا أوجد مجموعة تحديات أخلاقية جديدة تتطلب استجابات مهنية فاعلة. وفي هذا السياق، تبرز الرقابة الذاتية بوصفها إحدى الأدوات المهمة التي يعتمد عليها المحاسب لضبط سلوكه المهني واتخاذ قرارات أخلاقية تتماشى مع القواعد والمعايير المحاسبية. ومع تزايد استعمال الذكاء الاصطناعي والأنظمة الرقمية في بيئة العمل، تزداد الحاجة إلى تعزيز قدرة المحاسبين على مراقبة أنفسهم داخليًا، في ظل غياب الرقابة التقليدية المباشرة. ويتناول هذا البحث دور الرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الأخلاقي للمحاسبين، من خلال تحليل العلاقة بين الوعي الذاتي والالتزام الأخلاقي في بيئة العمل الرقمية المعاصرة، وتحديد العوامل المؤثرة في فاعلية الرقابة الذاتية لدى المحاسبين.

المبحث الأول: منهجية البحث

1. مشكلة البحث: مع التحولات السريعة والمستمرة نحو التقنيات المحاسبية الرقمية، ظهرت تحديات جديدة ترتبط بالرقابة الإلكترونية، وقد برزت الحاجة إلى أدوات ذاتية تقوم بضبط السلوك المهني والأخلاقي للمحاسبين، وفي مقدمة

هذه الأدوات الرقابة الذاتية. وفي ظل تراجع الرقابة المباشرة التقليدية في بيئة العمل الرقمية، تُطرح تساؤلات عديدة حول مدى قدرة المحاسبين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي بالاعتماد على رقابتهم الذاتية، وما إذا كانت هذه الرقابة كافية لضمان الشفافية والنزاهة في العمل المحاسبي أم لا. ومن هنا تتطرق مشكلة البحث في التساؤل الرئيس: هل هنالك دور للرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الأخلاقي والمهني للمحاسبين في بيئة العمل الرقمية؟

2. أهداف البحث: يهدف البحث إلى الآتي: -

1. التعرف على مستوى الرقابة الذاتية في بيئة العمل الرقمية لدى المحاسبين وقياس مستوى السلوك الأخلاقي في ضوء استعمالات الأنظمة الرقمية المحاسبية.
2. تحليل العلاقة بين السلوك الأخلاقي والرقابة الذاتية في السياق المهني، والكشف عن تأثير البيئة الرقمية على الرقابة الذاتية والسلوك الأخلاقي.
3. تقديم التوصيات والمقترحات بشأن السلوك الأخلاقي للمحاسبين من خلال تطوير أدوات الرقابة الذاتية.

3. أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في مساهمته في بيان الأدبيات المحاسبية من خلال الربط بين كل من الرقابة الذاتية والسلوك الأخلاقي في ظل بيئة رقمية سريعة التغيير. وكذلك مساعدة إدارات الشركات، المصارف، والمؤسسات على فهم العوامل الداخلية مثل: الرقابة الذاتية التي تؤثر على السلوك الأخلاقي للمحاسبين، مما يساهم في تطوير السياسات والإجراءات التدريبية والتأهيلية.

4. فروض البحث: يركز البحث على الفروض الآتية:

1. لا توجد دلالة إحصائية بين الرقابة الذاتية والسلوك الأخلاقي لدى المحاسبين في بيئة الأعمال الرقمية.
2. يوجد تفاعل بين الرقابة الذاتية والبيئة الرقمية يؤثر في السلوك الأخلاقي.
3. أن الرقابة الذاتية تؤثر بشكل إيجابي على السلوك الأخلاقي لدى المحاسبين.
4. أن البيئة الرقمية تؤثر على مستوى الرقابة الذاتية لدى المحاسبين.

المبحث الثاني

التأصيل النظري للرقابة الذاتية

مفهوم الرقابة الذاتية

إن الرقابة الذاتية هي مفهوم من المفاهيم الجوهرية في علم النفس والسلوك التنظيمي، وذات تأثير فعال في توجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف طويلة الأجل. وقد عرفت بأنها القدرة على تعديل الاستجابات العاطفية، السلوكية، والمعرفية بهدف الوصول إلى غايات بعيدة المدى (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007, p. 351). بينما عرفها Zimmerman أن الرقابة الذاتية هي عبارة عن مجموعة من العمليات الذاتية التي يستخدمها الأفراد للتخطيط، والمراقبة وتنظيم الأداء لغرض تحقيق الأهداف، خاصة في السياقات التعليمية (Zimmerman, 2000:13). ويؤكد Carver &

Scheier أن الرقابة الذاتية هي عملية ديناميكية تتضمن: مراقبة الأداء الذاتي ومقارنته مع المعايير المرجعية، ثم تليها مجموعة من المحاولات لتقليل الفجوة بين الأداء والمعيار (Carver & Scheier, 1998:123). كما عرفها Morris بأنها القدرة على تنظيم الانفعالات، السلوك، والانتباه بما يتناسب مع الأهداف الداخلية أو المتطلبات الخارجية (Morris et al., 2013:56). ويتبين مما سبق أن الرقابة الذاتية تتجاوز مجرد التحكم بالسلوك اللحظي، لتشكل بنية نفسية متكاملة تشمل: الوعي والتقييم والتعديل المستمر.

خصائص الرقابة الذاتية

إن الرقابة الذاتية تتسم بمجموعة من الخصائص الجوهرية التي تجعلها عنصراً حاسماً في الأداء الشخصي والمهني من أبرز هذه الخصائص هي (Duckworth, Gendler, & Gross, 2014:200) :

1. القدرة على تأجيل الإشباع (Delay of Gratification): وهي القدرة على مقاومة إغراءات فورية من أجل هدف أكبر في المستقبل. مثلاً حسب Tangney وآخرين، الرقابة الذاتية تتضمن القدرة على تأجيل الرغبات الفورية لتحقيق أهداف طويلة المدى.
2. مقاومة الدوافع الداخلية والخارجية (Inhibitory Control): أي القدرة على قمع الأفعال أو المشاعر التي قد تكون مغرية لكن تعيق الهدف المنشود.
3. الانضباط الذاتي (Self-Discipline) والاستمرارية (Persistence): أي الاستمرار في الجهود حتى وإن كانت المهام مملة أو صعبة، وعدم الاستسلام للكسل أو الماطلة إذ يسعى الفرد باستمرار لمراقبة أهدافه وتصحيح مساره عند الانحراف (Carver & Scheier, 1998:34).
4. التنظيم العاطفي والتحكم في المشاعر (Emotional Regulation): القدرة على إدارة المشاعر وتوجيهها وضبطها بطريقة لا تتعارض مع الأهداف وتمكين الفرد من إدارة ردود أفعاله العاطفية في مواقف الضغوط والتوتر.
5. الانتباه وتركيز الانتباه (Attentional Control): القدرة على توجيه الانتباه نحو الهدف وتثبيته رغم التششت والضوضاء والمحفزات المشتتة أي القدرة على توجيه الانتباه نحو المهام المهمة وتجنب التششت (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004:271).

أهمية الرقابة الذاتية

تكتسب الرقابة الذاتية أهمية خاصة في الكثير من السياقات المهنية، وخاصة في مهن مثل المحاسبة التي تتطلب دقة ومصادقية عالية ومن أهمها: (Moffitt et al., 2011:56):

1. تحسين الأداء الأكاديمي والمهني: تساعد الرقابة الذاتية في وضع الأهداف، تنظيم الوقت، والتحكم في الانفعالات.
2. تعزيز التكيف الانفعالي والنفسي: أن الأفراد ذوو الرقابة الذاتية العالية تكون أقل عرضة للانفعالية والتوتر، ولديهم قدرة أكبر على مواجهة الضغوط.
3. دعم السلوكيات الصحية: تسهم الرقابة الذاتية في تبني أنماط حياة صحية مثل: التغذية السليمة، ممارسة الرياضة.

4. **النجاح على الأجل الطويل:** الأشخاص الذين يتمتعون بالرقابة الذاتية العالية يُحققون مستويات أعلى من النجاح المهني والاجتماعي.
5. **تعزيز العلاقات الاجتماعية:** أن الرقابة الذاتية تساعد في تحسين مهارات التواصل وضبط ردود الأفعال في المواقف الاجتماعية.

فوائد الرقابة الذاتية

1. الحد من الاحتيال والتقارير الخاطئة: يعزز الالتزام الأخلاقي من قدرة المدققين على اكتشاف حالات الاحتيال والتقليل من السلوك غير الأخلاقي، مما يجعل الرقابة الذاتية أداة فعالة في مكافحة الفساد المالي (Jatmiko et al., 2025, 12).
2. تحسين النزاهة المهنية والثقة: الالتزام المهني يؤدي إلى التقليل من احتمالية تقديم تقارير مالية مضللة، ويزيد من الثقة في ممارسات العمل (Zhang et al., 2023, 6).
3. تمكين التعلم المستمر والتنمية الذاتية: أن مهارات التنظيم الذاتي مثل: التخطيط، والمراقبة الذاتية يُعزز من أداء المحاسبين المستقبلي وسلوكهم المهني (García-Sánchez & Martín, 2025, 4).
4. تقليل الحاجة إلى الرقابة الخارجية المكثفة: أن فاعلية الرقابة الذاتية تقلل من الاعتماد على الرقابة الحكومية المكلفة، مما يساهم في تخفيض التكاليف وتعزيز استقلالية المهنة (Nguyen, 2023, 9).
5. تعزيز القدرة على اتخاذ القرار الأخلاقي: أن الرقابة الذاتية القائمة على الضمير المهني تساهم في تعزيز اتخاذ قرارات أخلاقية في بيئة العمل التي تتسم بالضغط (Jatmiko et al., 2025, 14).

المبحث الثاني: السلوك الأخلاقي للمحاسبين

1. تعريف السلوك الأخلاقي للمحاسبين

يعرف السلوك الأخلاقي للمحاسبين بأنه إشارة إلى التصرفات المهنية التي تتسم بالشفافية، النزاهة والعدالة، التي تكون متوافقة مع المعايير الأخلاقية التي تحددها المنظمات المهنية مثل: المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA)، جمعية المحاسبين المعتمدين (ACCA). ويتضمن هذا السلوك احترام المعايير الأخلاقية والقوانين المقررة في ممارسة المحاسبة، والالتزام بمعايير الجودة والمصداقية في تقديم التقارير المالية. وقد عرف Kirby السلوك الأخلاقي للمحاسبين على أنه "القدرة على اتخاذ قرارات مهنية تتسم بالنزاهة والعدالة، وتخدم مصلحة جميع الأطراف المعنية مع احترام المعايير المهنية العامة" (Kirby, 2001, 42).

2. المبادئ الأخلاقية الأساسية للمحاسبين

هناك عدد من المبادئ الأخلاقية التي يجب على المحاسبين أن يلتزم بها في ممارساتهم اليومية، وهذه المبادئ تمثل جوهر السلوك الأخلاقي في المجالات المحاسبية وتعد أساساً للقرارات المهنية التي يتخذها المحاسب في ممارسته وهي: (IFAC, 2018, 16-18):

1. النزاهة الشفافية (Integrity): إلزام المحاسبين بتقديم التقارير المالية الدقيقة والواضحة، أذ يمكن جميع الأطراف المعنية من فهم المعلومات بشكل سليم. بحيث لا يُقدّم معلومات مضللة أو يحرف الحقائق.
2. الموضوعية والعدالة (Objectivity): أن يتعامل المحاسبين مع جميع الأطراف على قدم المساواة، وأن يتجنبوا التحيزات الشخصية، والمهنية أو ضغوط خارجية بالتأثير على أحكامه المهنية.
3. الكفاءة المهنية والاعتناء المهني (Professional Competence and Due Care): الالتزام بتطوير مهاراته ومعرفته المهنية، وأداء العمل بأقصى درجات الحرفية.
4. السرية (Confidentiality): الحفاظ على سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال أداء واجبه المهني، وعدم استعمالها لتحقيق مكاسب شخصية أو إفشائها دون إذن.
5. السلوك المهني (Professional Behavior): الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها وتجنب أي تصرف يضر بسمعة المهنة.

3. أهمية السلوك الأخلاقي في مهنة المحاسبة

يُعد السلوك الأخلاقي للمحاسبين أمراً رئيساً في مهنة المحاسبة، ويكون أساس نجاحهم وسمعتهم المهنية. وأن الأخلاقيات تؤثر في المحاسبة بشكل مباشر على دقة وجودة المعلومات المالية التي تقدمها المؤسسات، وهذا بدوره يؤثر على القرارات الاستثمارية والاقتصادية الهامة التي يعتمد عليها المجتمع. وأشار Davidson "أن السلوك الأخلاقي في مهنة المحاسبة هو المسؤول عن ضمان أن المعلومات المالية التي تقدمها الشركات ليست مضللة، مما يساعد في الحفاظ على استقرار الأسواق المالية" وأن التمسك بالمعايير الأخلاقية في المحاسبة يُعزز الثقة بين المستثمرين والشركات، مما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. وكما أن السلوك الأخلاقي الجيد يساعد في تجنب القضايا المالية والقانونية التي قد تنشأ نتيجة التلاعب أو للغش في البيانات المالية. (Davidson, 2009, 74).

4. التحديات التي يواجهها المحاسبون في الحفاظ على السلوك الأخلاقي

بالرغم من الأهمية الكبيرة للسلوك الأخلاقي في مهنة المحاسبة، فإن المحاسبين يواجهون الكثير من التحديات في الالتزام بهذه المعايير، ولقد أشار Baumeister, Vohs إلى أن المحاسبين الذين يعملون في بيئات مليئة بالضغوط المالية قد يواجهون تحديات كبيرة في الحفاظ على نزاهتهم واستقلالهم المهني (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007, p. 365) من أبرز هذه التحديات:

- أ- **الضغط من العملاء:** يواجه المحاسبون ضغوطاً من العملاء أو الشركات للقيام بتقارير مالية مزورة أو التلاعب بالبيانات لغرض تحسين الصورة المالية للشركة.
- ب- **التضارب في المصالح:** تحدث حالات يتم فيها تضارب المصالح عندما يتعين على المحاسب اتخاذ القرارات التي تؤثر على الأطراف التي لها مصالح متضاربة.
- ت- **الضغوط المالية:** يؤدي القلق بشأن المكافآت الشخصية أو المكافآت المالية إلى اتخاذ قرارات غير أخلاقية أو اتخاذ سلوكيات تنتهك المعايير المهنية.

5. استراتيجيات تعزيز السلوك الأخلاقي للمحاسبين

يجب تطبيق عدد من الاستراتيجيات والسياسات لتعزيز السلوك الأخلاقي في مهنة المحاسبة منها:

1. **التدريب والتعليم المستمر (Ethics Education and Training):** يجب أن يخضعوا المحاسبين لتدريب مستمر حول المعايير الأخلاقية المهنية، مثل كيفية التعامل مع الضغوط والتحديات الأخلاقية (Trevino & Nelson, 2021, 45).
2. **إنشاء ثقافة مؤسسية قائمة على الأخلاق (Creating an Ethical Organizational Culture):** يجب أن تتبنى الشركات بيئة تشجع على النزاهة وتدعم المحاسبين في اتخاذ قرارات مهنية أخلاقية (Kaptein, 2019, 78).
3. **الرقابة والحوكمة الداخلية (Internal Controls and Governance):** يجب أن يكون لدى الشركات والمؤسسات سياسات واضحة وتقديم الإرشادات للمحاسبين في حال مواجهتهم لمواقف صعبة لإدارة المخاطر الأخلاقية.
4. **تعزيز القيادة الأخلاقية (Ethical Leadership):** دور القادة والمشرفين في تعزيز السلوك الأخلاقي من خلال القدوة، حيث يلزم القادة بأن يكونوا نموذجًا يحتذى به. ووضع نظم رقابية قوية لمراقبة الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمحاسبية، وتقليل فرص سوء السلوك (Brown & Treviño, 2006, 597).
5. **المكافآت والتحفيز الأخلاقي (Ethical Rewards and Incentives):** تقديم حوافز للأداء الأخلاقي، سواء من خلال التقدير المعنوي أو المكافآت المادية، لتعزيز الالتزام بالقيم الأخلاقية (Kaptein, 2019, 80).

6. القوانين واللوائح التي تحكم السلوك الأخلاقي للمحاسبين

هنالك عد من القوانين واللوائح التي تهدف إلى تنظيم السلوك الأخلاقي للمحاسبين من أبرزها قانون Sarbanes-Oxley (SOX): هذا القانون الذي تم إقراره في الولايات المتحدة في عام 2002 يعزز الرقابة على التقارير المالية ويشمل معايير للشفافية والمحاسبة. واللوائح الدولية للمحاسبين: مثل معايير المجلس الدولي للمحاسبين (IFAC)، التي توضح القيم الأخلاقية الأساسية التي يجب على المحاسبين أن يلتزموا بها في عملهم.

7- تأثير التكنولوجيا على السلوك الأخلاقي للمحاسبين

تتزايد الاعتماد على التكنولوجيا في إعداد التقارير المالية وتحليل البيانات في العصر الرقمي الحالي، أذ يواجهون المحاسبون حالياً تحديات جديدة تتعلق بالسلوك الأخلاقي. وأن استعمال التكنولوجيا يمكن أن يسهل أحياناً عمليات الغش والتلاعب في البيانات المالية، مما يشكل تهديداً للنزاهة والشفافية. وبالرغم من هذه التحديات، توفر التكنولوجيا أدوات قوية للمحاسبين لتعزيز السلوك الأخلاقي مثل: برامج مكافحة الاحتيال والأنظمة التي تضمن التحقق من دقة البيانات. وأن "استعمال التكنولوجيا في المحاسبة يفتح المجال لتحسين عمليات التدقيق والتحقق من التقارير المالية، مما يعزز من النزاهة ويقلل من احتمالية الأخطاء أو التلاعب" (Johnson, 2015, 56).

8. السلوك الأخلاقي وسمعة المهنة

إن سمعة مهنة المحاسبة تعد واحدة من العوامل الهامة التي تؤثر في الثقة بين المستثمرين والشركات. أن أي سلوك غير أخلاقي من قبل المحاسبين يؤثر بشكل كبير على سمعة الشركة ويعرضها للمساءلة القانونية. ومن ثم يُعد الحفاظ على السلوك الأخلاقي أمراً بالغ الأهمية لحماية السمعة الفردية والمؤسساتية في المجال المالي. وإن المحاسبين الذين يتمتعون

بسلوك أخلاقي قوي يسهمون في الحفاظ على سمعة المهنة والقطاع المالي بشكل عام، ويزيدون من الثقة بين أصحاب المصلحة في الشركات (Sheldon, 2011, p. 85).

10. السلوك الأخلاقي والقيادة في المحاسبة

لا يتخذون المحاسبون قراراتهم فقط على مستوى فردي، بل يشغل بعضهم مواقع قيادية داخل المؤسسات المالية. وإن السلوك الأخلاقي له تأثير كبير على إدارة الفرق واتخاذ القرارات الاستراتيجية. المحاسبون الذين يشغلون أدوارًا قيادية عليهم أن يتحملوا مسؤولية تعزيز الثقافة الأخلاقية داخل المؤسسات. أشار Harrison أن "القادة في مجال المحاسبة هم يضعون معايير السلوك الأخلاقي التي تتبعها فرق العمل في المؤسسات المالية" (Harrison, 2008, p. 120).

11. أثر الضغوط الاقتصادية على السلوك الأخلاقي للمحاسبين

إن الضغوط الاقتصادية تعد واحدة من العوامل الأساسية التي تؤثر في اتخاذ القرارات الأخلاقية في المحاسبة. في الأوقات التي تتعرض فيها الشركات للضغوط المالية مثل: الأزمات الاقتصادية، وأن المحاسبون قد يشعرون بتحديات إضافية في المحافظة على النزاهة والشفافية في التقارير المالية. وأكدوا Baumeister, Vohs, & Tice أن "الأفراد الذين يواجهون ضغوطاً اقتصادية قد يجدون صعوبة في الحفاظ على السلوك الأخلاقي، وقد يتعرضون لإغراءات للتلاعب في البيانات المالية لتحقيق أهداف قصيرة الأمد" (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007, p. 369).

12. دور الهيئات المهنية في تعزيز السلوك الأخلاقي للمحاسبين

إن الهيئات المهنية مثل: جمعية المحاسبين المعتمدين ACCA والمعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين AICPA تعد مسؤولة عن تحديد المعايير الأخلاقية والمهنية للمحاسبين. وتعمل هذه الهيئات على توفير برامج تدريبية ومراجعات مستمرة للتأكد من أن المحاسبين يلتزمون بالقواعد الأخلاقية المهنية. وذكر Davidson أن "الهيئات المهنية تؤدي دوراً حيوياً في توجيه المحاسبين نحو السلوك الأخلاقي الصحيح من خلال التعليم المستمر والإرشاد المهني" (Davidson, 2009, 79).

13. السلوك الأخلاقي للمحاسبين وأثره في الأسواق المالية

إن السلوك الأخلاقي للمحاسبين له تأثير كبير على الاستقرار المالي في الأسواق. وأن المحاسبون الذين يلتزمون في المعايير الأخلاقية يعززون من مصداقية التقارير المالية ويزيدون من شفافية الأسواق. هذا يؤدي إلى تحسين الثقة في المؤسسات المالية، مما يساهم في استقرار الأسواق وزيادة الاستثمارات وبين Mischel "السلوك الأخلاقي للمحاسبين يمكن أن يكون له تأثير كبير على كيفية تقييم الأسواق المالية للشركات، ومن ثم يؤثر في تدفقات رأس المال" (Mischel, Shoda, & Rodriguez, 1989, 946).

14. السلوك الأخلاقي في المحاسبة وعلاقته بالتنظيمات القانونية

أن التنظيمات القانونية تعد واحدة من العوامل الأساسية التي تؤثر في السلوك الأخلاقي للمحاسبين. ويتم تنظيم مهنة المحاسبة من خلال قوانين صارمة تحدد ما هو مقبول من سلوك وأفعال. المحاسبون الذين لا يلتزمون بهذه القوانين يتعرضون للمساءلة القانونية والعقوبات المالية. أشار Schwartz إلى أن "التنظيمات القانونية تساعد في تعزيز السلوك

الأخلاقي من خلال توفير إطار قانوني يحمي الأطراف المعنية من الممارسات غير الأخلاقية" (Schwartz, 2014, 162).

15. السلوك الأخلاقي والمحاسبة في الشركات متعددة الجنسيات

يعد السلوك الأخلاقي للمحاسبين أحد العوامل الأساسية للحفاظ على سمعة الشركة على الصعيد الدولي. أن المحاسبين في هذه الشركات يتعاملون مع بيانات قانونية وثقافية متنوعة، ويجب عليهم أن يتبعوا المعايير الأخلاقية العالمية مع احترام القوانين المحلية في كل دولة يعملون بها. وهذا يتطلب منهم أن يكون لديهم مستوى عالٍ من الوعي الأخلاقي والقدرة على اتخاذ قرارات سليمة في ظروف متنوعة. قال Lopez: "التحدي الأكبر للمحاسبين في الشركات العالمية هو ضمان أن التقارير المالية تتوافق مع المعايير الأخلاقية العالمية وتلتزم بالقوانين المحلية في نفس الوقت" (Lopez, 2012, 123).

16. التدريب الأخلاقي المستمر وتحديات المحاسبين

بما أن القيم الأخلاقية في المحاسبة قد تتغير مع الزمن وتختلف من منطقة إلى أخرى، من الضروري أن يخضع المحاسبون لتدريب أخلاقي مستمر. يساعد التدريب على تحديث معلومات المحاسب حول القوانين الجديدة والممارسات الأخلاقية الحديثة. زيادة على أن المحاسب الذي يتلقى تدريباً أخلاقياً مستمراً يكون أكثر قدرة على التعامل مع المواقف المعقدة التي قد يواجهها في عمله اليومي. أشار Ford إلى أن "التدريب المستمر في الأخلاقيات يعزز قدرة المحاسبين على اتخاذ قرارات سليمة وملتزمة بالمعايير الأخلاقية، مما يقلل من المخاطر القانونية والمالية" (Ford, 2016, 98).

17. تأثير السلوك الأخلاقي للمحاسبين على الشفافية المالية

السلوك الأخلاقي في المحاسبة لا يؤثر فقط على سمعة المحاسب نفسه، ولكن له تأثير مباشر على الشفافية المالية للشركات. الشفافية المالية هي أحد العناصر الأساسية التي تسهم في استقرار السوق المالي. المحاسبون الذين يتبعون المبادئ الأخلاقية يضمنون تقديم معلومات مالية دقيقة تعكس الوضع الحقيقي للشركة، مما يساعد المستثمرين وأصحاب المصلحة على اتخاذ قرارات مستنيرة. بين Johnson أن "المحاسب الذي يتبع معايير السلوك الأخلاقي يعزز من الشفافية في التقارير المالية، ومن ثم يعزز من الثقة في الأسواق المالية" (Johnson, 2015, 67).

أولاً: العلاقة بين الرقابة الذاتية والسلوك الأخلاقي في المحاسبة

تؤدي الرقابة الذاتية دوراً حاسماً في تحديد مدى التزام المحاسبين بالسلوك الأخلاقي في بيئة الأعمال. وقد يشكل السلوك الأخلاقي جزءاً من السلوك التنظيمي الذي يعتمد على تنظيم الاستجابة مراقبة الذات وفقاً للمعايير الأخلاقية المحددة. ويمكن للرقابة الذاتية أن تكون أداة فعالة في تحسين الأخلاقيات المهنية، حيث تمكن المحاسبين من اتخاذ قرارات تتسم بالشفافية ولنزاهة (Carver & Scheier, 1998:128).

ثانياً: الرقابة الذاتية في بيئة العمل الرقمية

في العصر الرقمي (بيئة العمل الرقمية) يتم تحليل وتخزين البيانات المالية باستعمال الأنظمة الإلكترونية، وتزداد الحاجة إلى الرقابة الذاتية. أذ يعتمد المحاسبون بشكل ملحوظ ومتزايد على الأدوات الرقمية والبرمجيات المحاسبية التي قد تعرضهم لضغوط للتلاعب بالبيانات أو اتخاذ قرارات غير أخلاقية. في هذا السياق تتمكن الرقابة الذاتية من مساعدة

المحاسبين في إدارة هذه الضغوط، عن طريق الحفاظ على الالتزام بالمعايير القانونية والأخلاقية، وعدم الانسياق وراء التحفيزات السريعة التي تؤدي إلى التلاعب بالبيانات أو اختلال النظام المالي (Kalischko, 2021: 43).

ثالثاً: التحديات التي تواجه الرقابة الذاتية في بيئة العمل الرقمية

أن الرقابة الذاتية تعد أداة حيوية تحافظ على السلوك الأخلاقي، لكن بالرغم من ذلك هناك الكثير من التحديات التي تؤثر على فعاليتها في بيئة العمل الرقمية، ومن أبرز هذه التحديات (ياسين وآخرون، 2024: 16):

1. **الضغط الزمني:** أن بيئة الأعمال التي تعتمد على الأنظمة الرقمية، قد يواجه فيها المحاسبون ضغوط كبيرة لتحقيق نتائج سريعة، مما يقلل من قدرة الأفراد على ممارسة الرقابة الذاتية.
2. **التحفيزات المالية:** من الممكن أن يواجه المحاسبون بعض الإغراءات المالية التي تؤثر على قراراتهم الأخلاقية، مثل: القيام بالتلاعب في الأرقام لتحقيق أهداف معينة.
3. **عدم الرقابة التقليدية:** مع تزايد الاعتماد على الأدوات الرقمية، يقلّ التفاعل الشخصي مع رؤساء العمل أو فرق العمل، مما يؤدي إلى نقص في الرقابة التقليدية وازدياد الحاجة إلى الرقابة الذاتية.

رابعاً: الرقابة الذاتية في العمل المحاسبي

في بيئة العمل المحاسبي تكون الرقابة الذاتية أداة قوية لضمان اتخاذ قرارات ذات مهنية وشفافية وأخلاقية في ظل عمليات الرقمنة والتحول التكنولوجية التي تؤثر في آليات العمل. وقد أشاروا Baumeister, Vohs إلى أن الرقابة الذاتية تزداد أهميتها في المهن التي تعتمد على الدقة والمصداقية مثل: مهنة المحاسبة، حيث يتطلب الأمر من المحاسب أن يظل ملتزماً بالمعايير المهنية والأخلاقية حتى في غياب الرقابة المباشرة أو التدخل الإشرافي (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007, p. 356).

خامساً: الرقابة الذاتية والضغوط النفسية في بيئة العمل الرقمية

يعاني المحاسبون في بيئة الأعمال الرقمية من تحديات عديدة تؤثر على قدرتهم على ممارسة الرقابة الذاتية مثل: الضغوط النفسية التي تتعلق بالعمل مع أنظمة محاسبية غير مرنة، التحقيق من بيانات مالية معقدة في وقت ضيق، وتؤكد دراسات مثل دراسة Duckworth & Seligman أن الرقابة الذاتية تؤدي دوراً رئيساً في مقاومة الضغوط وتحقيق النجاح في بيئات العمل المعقدة، إذ يقوم الأفراد الذين يمتلكون رقابة ذاتية عالية باتخاذ قرارات مهنية ناضجة حتى في ظل الظروف الصعبة (Duckworth & Seligman, 2005, p. 943).

سادساً: الرقابة الذاتية واحتياجات التدريب المهني

تعد الرقابة الذاتية سمة يمكن تطويرها، نظراً إلى ذلك فإن توفير التدريب المناسب للمحاسبين يعزز من قدرتهم على ممارسة الرقابة الذاتية. وقد أشاروا Carver & Scheier إلى أن يمكن للأفراد تحسين قدرتهم على ضبط سلوكهم من خلال التدريبات المعتمدة على تعزيز الوعي بالذات وتعلم كيفية التعامل مع العواطف والانفعالات التي قد تؤثر على اتخاذ القرارات المهنية (Carver & Scheier, 1998, p. 17).

المبحث الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث

1- نوع البحث

يعد هذا البحث دراسة تقييم تسعى إلى التعرف على دور الرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الأخلاقي للمحاسبين في بيئة العمل الرقمية، وتعتمد أيضا على المنهج الوصفي التحليلي، أما عن الطريقة العامة للدراسة تعتمد على المسح الاجتماعي بطريقة العينة.

2- أدوات جمع البيانات

تم استعمال أدوات كمية وكيفية لجمع البيانات، وذلك على مرحلتين متكاملتين:

أولاً: الأداة الكمية – الاستبانة

الاستبانة هي عبارة عن أداة قياس منتظمة تتكون من مجموعة من الأسئلة المصممة بطريقة منهجية، وتُطرح على عينة من الأفراد بهدف جمع بيانات كمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي. وقد اختيرت هذه الأداة لما تتميز به من سهولة التطبيق، وسرعة الإنجاز، وانخفاض التكلفة، وإمكانية استعمالها على عينات كبيرة. كما بنيت الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي، الذي يُستعمل على نطاق واسع في البحوث، ويتيح للمشاركين التعبير عن درجة موافقتهم على مجموعة من العبارات من خلال البدائل الآتية:

درجة القياس	البديل
5	أوافق بشدة
4	أوافق
3	محايد
2	لا أوافق
1	لا أوافق بشدة

وقد وحلت البيانات باستعمال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة مثل اختبار T-Test، وتحليل التباين ANOVA، ومعامل الارتباط والانحدار.

ثانيًا: الأدوات الكيفية – المقابلة والملاحظة

استعملت أدوات البحث الكيفي بهدف جمع بيانات وصفية معمقة تتعلق بتجارب المشاركين ومشاعرهم واتجاهاتهم. وتتميز هذه الأدوات بمرونتها وقدرتها على تقديم فهم شامل للظاهرة المدروسة، إلا أنها تتطلب وقتًا وجهدًا كبيرًا في التحليل، كما أن نتائجها لا تُعمم بسهولة. كما طبق مقياس على عينة قوامها (50) مفردة من الموظفين بمصرف الرافدين- فرع ميسان؛ للتعرف على دور الرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الأخلاقي للمحاسبين في بيئة العمل الرقمية، ومرت عملية تصميم المقياس بثلاث مراحل أساسية وهي: الصورة الأولية، الصياغة قبل النهائية، والصياغة النهائية، فقد أجريت دراسة استطلاعية مصغرة على عدد محدود من الموظفين؛ لإجراء مقابلات متعمقة. أضافت للدراسة الراهنة في تحديد الأهداف ومتغيرات البحث وتصميم الأدوات. إذ أعدت الصورة الأولية للمقياس باختيار قائمة مكونة من (12) فقرة، أما في الصياغة قبل النهائية عرض المقياس في صورته الأولية للتحكيم، أما الصدق فلجات الباحثة إلى الصدق الظاهري.

ب-المرحلة الثانية:

إجراء المقابلات المتعمقة للتطبيق على عدد معين من الموظفين في مصرف الرافدين، الذين اختيروا بعد تطبيق المقياس بهدف التعمق في البيانات، وبلغ عددهم (٢٠) مشاركًا. واعتمد البحث في هذه المرحلة على دليل (مقابلة) تتناول بنوده القضايا الآتية:

1. البيانات الأساسية للموظفين.
2. الرقابة الذاتية وأهم الخدمات الأكثر اعتمادًا عليها.
3. السلوك الأخلاقي للمحاسبين وتأثيره على رقمنة الخدمات المصرفية.
4. كيفية التعامل مع الخدمات المصرفية في بيئة العمل الرقمية.
5. رضا الزبائن عن السلوك الأخلاقي للمحاسبين.
6. وأخيراً الصعوبات التي واجهت الزبائن وكيفية التغلب عليها.

3-مجتمع البحث:

اختير مصرف الرافدين – فرع ميسان لاختبار فرضيات البحث عن طريق توزيع الاستبانة على الموظفين في المصرف محل البحث.

4-عينة البحث:

اختيرت عينة محددة الخصائص والشروط، حيث طبقت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في المصرف، وقد تنوع في اختيار العينة في الخصائص: العمر، والتعليم، والحالة الاجتماعية والمهنة.

أ- خصائص عينة الدراسة الكمية:

النوع والعمر: اتضح من خلال قراءة البيانات الكمية انقسام عينة الدراسة إلى نسب متقاربة ما بين الإناث والذكور، وبلغت نسبة (50.7%) للذكور ، ونسبة (49.3%) للإناث، علماً بأن وجود التنوع في اختيار نوع المبحوثين، لأنه لا

يمكن إغفال دور النوع في التباين بين الموظفين، بينما تراوح عمر العينة ما بين ثلاث فئات عمرية، تركزت نصف العينة في الفئة العمرية ما بين (٣٠ : ٥٠) بنسبة (٥٢%) ، تليها الفئة العمرية (٥٠) سنة فأكثر بنسبة (٣٥.٣%)، وأخيرا الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (١٢.٧%) وهي النسبة الأقل؛ نظراً لأن الفئة الأقل من ٣٠ سنة تتركز في طلاب أو من ليس لديه مهنة ثابتة، وهذا يعني أن الشباب هم الأكثر تواجداً وتعاملاً مع الخدمات المصرفية، يليهم كبار السن؛ إذ يعكس التباين في عمر المبحوثين في التباين في القدرة على التعامل مع الخدمات المرقمنة والمقارنة؛ إذ أكدت اختبارات الفروق الإجمالي المقياس وفقاً للعمر، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدرجة وفقاً لفئات العمر.

الحالة التعليمية: اتضح انقسام المستوى التعليمي لعينة الدراسة كما يأتي:

بلغت النسبة الأعلى للجامعيين (الدكتوراه) بنسبة (15 %) وهي أقل من نصف العينة، ثم نسبة (25%) جاءت للجامعيين (الماجستير)، يليها ذوو التعليم فوق المتوسط البكالوريوس بنسبة (40%) ثم الدبلوم بنسبة (20%)، وأخيراً يعكس ذلك تركيز المستوى التعليمي لعينة الدراسة في الجامعيين وانخفاض العملاء الأميين ومن يقرأون ويكتبون؛ نظراً لعدم قدرتهم على التعامل مع الخدمات المصرفية. ويمكن تفسير ذلك أنه كلما زاد المستوى التعليمي زادت القدرة على التعامل مع الخدمات المصرفية إلكترونياً والتعامل مع البنوك الرقمية؛ فقد أكدت اختبارات الفروق الإجمالي المقياس وفقاً للتعليم، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدرجة وفقاً لفئات الحالة التعليمية.

1- مجالات البحث:

- أ- المجال الزمني: يمثل المجال الزمني سنة 2024.
- ب- المجال البشري: يتمثل في الموظفين العاملين في المصرف.
- ت- المجال الجغرافي: يتمثل في محافظة ميسان

5- أساليب التحليل والتفسير

اعتمدت الدراسة على المزاوجة بين أساليب التحليل الكمي والكيفي معاً، وفقاً لطبيعة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

- أ- أساليب التحليل الكمية من خلال استعمال برنامج التحليل الإحصائي (Spss).
- ب- أساليب التحليل الكيفية من خلال تحليل المقابلات المتعمقة.

6- نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: الأسئلة التي تخص المحور الأول: الرقابة الذاتية

ت	السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
1	هل تعتقد أن الرقابة الذاتية تؤدي دوراً مهماً في	4.2	0.96132	موافق بشدة

			الحفاظ على نزاهة التقارير المالية؟	
2	هل تجد صعوبة في ممارسة الرقابة الذاتية في بيئة العمل؟	4	0.90972	موافق
3	هل تشعر أن الرقابة الذاتية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي للمصرف؟	4.1	0.71197	موافق
4	هل تتصح المصرف بتقديم برامج تدريبية لتعزيز الرقابة الذاتية بين الموظفين؟	4.2667	0.78492	موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Spss

يتناول الجدول تحليل إجابات أفراد العينة حول محور "الرقابة الذاتية"، وذلك من خلال أربعة أسئلة رئيسة تم قياسها باستعمال المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الاتفاق العام. وتشير النتائج بوضوح إلى أن أفراد العينة لديهم وعي مرتفع بأهمية الرقابة الذاتية ودورها الحيوي في بيئة العمل المصرفي. فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4) و(4.2667)، وهي قيم تقع ضمن فئة "موافق" إلى "موافق بشدة"، مما يعكس ارتفاع مستوى إدراك أفراد العينة لأهمية الرقابة الذاتية. وكان أعلى متوسط حسابي من نصيب السؤال الرابع، الذي يتناول أهمية تقديم المصرف برامج تدريبية لتعزيز الرقابة الذاتية بين الموظفين، حيث بلغ المتوسط (4.2667) مع انحراف معياري (0.78492). ويشير هذا إلى وجود درجة عالية من الاتفاق بين أفراد العينة مع تفاوت بسيط في الآراء، ما يدل على حاجة ملحة إلى تفعيل البرامج التدريبية التي تركز مفاهيم الرقابة الذاتية. أما فيما يتعلق بالسؤال الأول، الذي يبحث في مدى مساهمة الرقابة الذاتية في الحفاظ على نزاهة التقارير المالية، فقد جاء متوسطه الحسابي (4.2) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (0.96132)، مما يعكس إدراكاً قوياً لأهمية الرقابة الذاتية في مجال التقارير المالية، على الرغم من تباين الآراء بدرجة أعلى مقارنة بباقي الأسئلة. وفيما يخص السؤال الثاني، المتعلق بمدى صعوبة تطبيق سياسة الرقابة الذاتية في بيئة العمل، بلغ المتوسط الحسابي (4) مع انحراف معياري (0.90972)، وهو ما يدل على اتفاق عام حول وجود صعوبات متوسطة إلى مرتفعة في التطبيق، مما يستدعي اتخاذ تدابير تنظيمية لتسهيل ممارسة الرقابة الذاتية داخل المصارف. أما السؤال الثالث، الذي يقيس مدى تأثير الرقابة الذاتية بشكل إيجابي على الأداء المالي، فقد حصل على متوسط (4.1) وانحراف معياري (0.71197)، وهو ما يدل على إدراك معظم أفراد العينة لهذا الأثر الإيجابي، مع درجة تباين منخفضة نسبياً.

بشكل عام، تؤكد النتائج أن الرقابة الذاتية تشكل عنصراً أساسياً لتحسين الأداء المالي والحفاظ على النزاهة والشفافية في العمل المصرفي، مما يتطلب من المؤسسات المالية تعزيز هذه الثقافة عبر برامج تدريبية وسياسات داعمة، بما يسهم في رفع كفاءة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

المحور الثاني: السلوك الأخلاقي

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
---	--------	-----------------	-------------------	---------------

1	هل تعد أن السلوك الأخلاقي للمحاسبين في المصرف يتماشى مع معايير المهنة؟	4.3	0.83666	موافق
2	هل تؤثر الضغوط من الإدارة أو الموظفين على سلوكك الأخلاقي في العمل؟	4.2333	0.72793	موافق بشدة
3	هل يتم تشجيع السلوك الأخلاقي بين زملائك في العمل؟	4.3333	0.84418	موافق
4	هل تتبع ممارسات أخلاقية واضحة عند إعداد التقارير المالية؟	4.2048	0.65592	موافق بشدة
5	هل توفر الإدارة بيئة تدعم اتخاذ القرارات الأخلاقية؟	4.4	0.89443	موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Spss

يستعرض هذا الجدول آراء أفراد العينة حول محور "السلوك الأخلاقي"، وذلك من خلال خمسة أسئلة تم قياسها باستعمال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاتجاه العام. تُظهر النتائج أن متوسطات الإجابات تراوحت بين (4.2048) و(4.4)، مما يعكس درجة عالية من الاتفاق بين أفراد العينة على أهمية السلوك الأخلاقي في العمل المصرفي. وهذا يشير إلى أن السلوك الأخلاقي يمثل عنصراً جوهرياً في البيئة المصرفية. حصل السؤال الخامس "هل توفر الإدارة بيئة تدعم اتخاذ القرارات الأخلاقية؟" على أعلى متوسط حسابي (4.4) بانحراف معياري (0.89443)، مما يدل على اتفاق كبير بين أفراد العينة مع وجود بعض التباين الطفيف في الآراء. ويعكس هذا أهمية الدور الذي تؤديه الإدارة العليا في خلق بيئة عمل تركز على دعم القرارات الأخلاقية وتعزز مناخ الالتزام المهني. أما السؤال الثالث "هل يتم تشجيع السلوك الأخلاقي بين زملائك في العمل؟" فقد سجل متوسطاً حسابياً مرتفعاً (4.3333) مع انحراف معياري (0.84418)، مما يدل على أن أغلب المشاركين يشعرون بوجود دعم وتشجيع مستمر للسلوك الأخلاقي في مؤسساتهم، وهو مؤشر إيجابي على ثقافة العمل داخل المصارف. بالنسبة للسؤال الأول "هل تعتقد أن السلوك الأخلاقي للمحاسبين في المصرف يتناسب مع معايير المهنة؟"، فقد بلغ متوسطه (4.3) بانحراف معياري (0.83666)، مما يعكس ثقة أفراد العينة بسلوك المحاسبين المهني في المصارف وامتثالهم للمعايير الأخلاقية المعتمدة. أما السؤال الثاني "هل يؤثر المتصرف من الإدارة أو الموظفين على سلوكك الأخلاقي في العمل؟"، فقد حقق متوسطاً حسابياً (4.2333) مع انحراف معياري (0.72793)، مما يدل على وجود اعتراف بتأثير الإدارة والموظفين على تصرفات الأفراد من الناحية الأخلاقية، وإن كانت درجة التأثير متوسطة مقارنة بباقي العوامل الأخرى. وأخيراً، تناول السؤال الرابع "هل تتبع ممارسات أخلاقية واضحة عند إعداد التقارير المالية؟"، حيث بلغ متوسطه (4.2048) بانحراف معياري (0.65592)، وهو أقل متوسط في هذا المحور، لكنه لا يزال ضمن فئة "موافق بشدة"، مما يشير إلى التزام ملحوظ بأخلاقيات إعداد التقارير المالية، مع وجود درجة تباين منخفضة بين أفراد العينة.

المحور الثالث: الشفافية المالية

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
1	هل تلاحظ وجود شفافية في التقارير المالية للمصرف؟	4.4	0.89443	موافق بشدة
2	هل توجد آليات داخلية لضمان الشفافية والمصادقية في التقارير المالية؟	4.4	0.72397	موافق بشدة
3	هل تشعر أن الرقابة الذاتية تسهم في تحسين الشفافية المالية في المصرف؟	4.3667	1.23746	موافق بشدة

بصورة عامة، تشير النتائج إلى أن السلوك الأخلاقي يحظى بمكانة كبيرة داخل بيئة العمل المصرفي، ويُنظر إليه كعامل أساسي في تحقيق النزاهة والشفافية في الأداء المالي والإداري. كما تؤكد النتائج على أهمية تعزيز البيئة المؤسسية الداعمة للأخلاقيات عبر سياسات واضحة وتدريبات مستمرة.

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Spss

يعرض هذا الجدول نتائج تحليل آراء أفراد العينة حول محور "الشفافية المالية" عبر ثلاثة أسئلة رئيسة. وقد استعمل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد درجة الاتفاق العام. تشير النتائج إلى أن جميع المتوسطات الحسابية كانت مرتفعة، حيث تراوحت بين (4.4) و(4.3667)، مما يعكس وجود اتفاق قوي بين أفراد العينة على أهمية الشفافية المالية داخل المصارف. بالنسبة للسؤال الأول "هل تلاحظ وجود شفافية في التقارير المالية للمصرف؟"، فقد سجل متوسطاً حسابياً (4.4) بانحراف معياري (0.89443)، مما يدل على أن معظم أفراد العينة يلاحظون وجود شفافية واضحة في التقارير المالية للمصارف، مع وجود بعض التباين الطفيف في آراء المشاركين. أما السؤال الثاني "هل توجد آليات داخلية لضمان الشفافية والمصادقية في التقارير المالية؟"، فقد جاء أيضاً بمتوسط حسابي (4.4) وانحراف معياري أقل (0.72397)، مما يشير إلى إجماع أقوى نسبياً بين أفراد العينة حول توفر أنظمة وآليات داخلية تضمن الحفاظ على مستويات عالية من الشفافية والمصادقية في التقارير المالية. أما فيما يخص السؤال الثالث "هل تشعر أن الرقابة الذاتية تسهم في تحسين الشفافية المالية في المصرف؟"، فقد حقق أعلى متوسط حسابي (4.3667) بانحراف معياري (1.23746)، مما يشير إلى أن غالبية الأفراد يرون أن الرقابة الذاتية تؤدي دوراً رئيسياً في تحسين الشفافية المالية، رغم ملاحظة وجود تباين أكبر بين آراء أفراد العينة مقارنة بالسؤالين السابقين، كما يتضح من قيمة الانحراف المعياري المرتفعة نسبياً. بشكل عام.

تؤكد النتائج أن الشفافية المالية تُعد ركيزة أساسية في العمل المصرفي، وأن الرقابة الذاتية تسهم بشكل ملموس في تعزيز هذه الشفافية، ما يعزز ثقة العملاء وأصحاب المصالح في المعلومات المالية التي تصدرها المصارف.

كما تناولت الجداول الثلاثة تحليل آراء أفراد العينة حول ثلاثة محاور رئيسية تمثل أبعاد البحث، وهي: الرقابة الذاتية، السلوك الأخلاقي، والشفافية المالية. وقد أظهرت النتائج ارتفاع المتوسطات الحسابية لجميع العبارات المدروسة، مع درجات انحراف معياري معقولة، مما يشير إلى اتفاق قوي بين أفراد العينة حول أهمية هذه المحاور ودورها الحيوي في العمل المصرفي. كما أظهر الجدول الأول أن الرقابة الذاتية تؤدي دوراً محورياً في الحفاظ على نزاهة التقارير المالية، مع متوسطات حسابية مرتفعة (بين 4 و 4.2667). كذلك أشارت النتائج إلى أن وجود برامج تدريبية لتعزيز الرقابة الذاتية يمكن أن يدعم بشكل ملحوظ تحسين الأداء المالي، وهو ما ينسجم مع الأدبيات التي تربط بين الرقابة الذاتية وجودة التقارير المالية. أما الجدول الثاني فقد تناول السلوك الأخلاقي، وجاءت النتائج لتعكس اتفاقاً كبيراً على أن السلوك الأخلاقي للمحاسبين والعاملين في المصارف ينعكس بشكل إيجابي على الأداء المالي والمؤسسي، بمتوسطات حسابية بلغت حوالي (4.2 إلى 4.4). كما أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر للإدارة والموظفين على مستوى السلوك الأخلاقي، مع أهمية تشجيع السلوك الإيجابي داخل بيئة العمل. وفيما يتعلق بالجدول الثالث المرتبط بالشفافية المالية، فقد أظهرت النتائج أن الشفافية حاضرة بقوة في التقارير المالية للمصارف المدروسة، مع متوسطات مرتفعة (بلغت 4.4) مما يشير إلى التزام المؤسسات المصرفية بتوفير معلومات مالية واضحة وصادقة، مدعومة بآليات داخلية للرقابة وضمان الشفافية.

وتدعم هذه النتائج الفرضية الرئيسة للبحث والتي تنص على أن: "تؤثر الرقابة الذاتية والسلوك الأخلاقي إيجابياً على تحقيق الشفافية المالية في المصارف." حيث بينت البيانات الإحصائية أن الرقابة الذاتية تسهم في تحسين الأداء المالي وتعزيز الشفافية، كما أن السلوك الأخلاقي يعزز مصداقية التقارير المالية، مما ينعكس بدوره في رفع مستوى الشفافية. وعليه، يمكن القول إن هناك علاقة ارتباطية وتأثيرية بين المحاور الثلاثة، وهو ما يتفق مع ما ذهبت إليه الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال. بالتالي، تشير النتائج إلى قبول الفرضية البحثية الرئيسة، مع التأكيد على أهمية تعزيز الرقابة الذاتية والالتزام بالسلوك الأخلاقي كوسيلتين رئيسيتين لتحسين الشفافية المالية داخل القطاع المصرفي.

المبحث السادس: الاستنتاجات والتوصيات

بعد أن حللت البيانات المستخلصة من الاستبانة، تم الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تتعلق بدور الرقابة الذاتية والسلوك الأخلاقي في بيئة الأعمال التي تخص مصرف الرافدين. أذ تبرز بعض النقاط الرئيسة التي تعكس أثر الرقابة الذاتية على سلوك المحاسبين وعلى الشفافية المالية في مصرف الرافدين.

أولاً: الاستنتاجات

1. تؤدي الرقابة الذاتية دوراً حاسماً في تعزيز نزاهة التقارير المالية إذ أظهرت نتائج الاستبانة أن غالبية المحاسبين في مصرف الرافدين – فرع ميسان يرون أن الرقابة الذاتية لها دور كبير في المحافظة على نزاهة التقارير المالية. وهذا يدل على أن المحاسبين يدركون أهمية الرقابة الذاتية في ضمان تقديم تقارير مالية دقيقة وشفافة، مما تسهم في تعزيز الثقة في المؤسسة المصرفية.

2. قد تواجه الرقابة الذاتية بعض التحديات بالرغم من اعتراف غالبية المشاركين بأهمية الرقابة الذاتية، لكن في بعض الحالات الخاصة أشار البعض إلى مواجهة صعوبات في تطبيق الرقابة الذاتية بالاختصاص وجود الضغوط من العملاء أو من الإدارة. وهذه الضغوط تؤثر على قدرة المحاسب في اتخاذ قرارات أخلاقية سليمة.

3. يتبين هنالك بيئة عمل تشجع السلوك الأخلاقي في مصرف الرافدين، حيث أشار أغلبية المشاركين أن القيادة والإدارة تشجع على اتخاذ قرارات أخلاقية. ولكن في بعض الحالات قد يتأثر السلوك الأخلاقي في حالات وجود ضغوط اقتصادية أو منافسة.

4. على الرغم من غالبية المشاركين أكدوا على أهمية الرقابة الذاتية والسلوك الأخلاقي، إلا أن بعض الموظفين ذكر يتم توفير برامج واجراءات تدريبية كافية لدعم وتطوير هذه الثقافة. ويمكن أن يشار إلى وجود فجوة في التوجيه المهني في بعض أقسام المصرف.

5 أن أغلب المشاركين أكدوا على شفافية التقارير المالية لمصرف الرافدين، وهناك حاجة ملحة لتحسين آليات المراقبة والشفافية والداخلية لضمان تقديم تقارير مالية حقيقية ودقيقة للجمهور والمستثمرين.

ثانيًا: التوصيات

بناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين السلوك الرقابي والاخلاقي الرقابة الذاتية داخل المصرف، فضلاً عن تعزيز الشفافية المالية:

1. من الضروري توفير البرامج التدريبية المنتظمة للمحاسبين في مجال الرقابة الذاتية، وأهمية تطبيقها في العمل اليومي. يمكن تنفيذ دورات تدريبية أو ورش عمل دورية أو تخصيصية لتعريف الموظفين بأساليب تعزيز الرقابة الذاتية في بيئة العمل المالية.

2. يجب وضع آليات مراجعة ورصد دقيقة للبيانات المالية داخل المصرف لضمان تقديم تقارير مالية دقيقة وشفافة، مع وجود مراقبة داخلية لضمان عدم التحريف أو التلاعب في الأرقام المالية. كما يمكن تعزيز هذه الآليات عن طريق تبني نظام رقابة ذاتية يعتمد على التقارير المستقلة.

3. يجب التأكد من جميع الموظفين والمحاسبين، بأن يلتزموا بمعايير السلوك الأخلاقي من خلال توفير برامج تدريبية وتوجيهات مهنية مستمرة. وكما ينبغي تعزيز التشجيع الداخلي للسلوك الأخلاقي عبر تحفيز الموظفين على الالتزام بالقيم الأخلاقية في جميع قراراتهم المهنية.

4. الحد من الضغوط الخارجية المؤثرة على اتخاذ القرارات الأخلاقية: يجب على المصرف وضع سياسات واضحة للتعامل مع الضغوط التي قد يواجهها الموظفون في بيئة العمل. ينبغي أن تتضمن هذه السياسات إجراءات لحماية المحاسبين من التأثيرات السلبية للضغوط المالية أو الاقتصادية من العملاء أو الإدارة.

5. على المصرف أن يعمل على تحسين الشفافية في تقاريره المالية، وتبني المعايير المحاسبية العالمية مثل: معايير التقارير المالية الدولية IFRS. كما يجب إنشاء نظام إشراف داخلي قوي يضمن دقة البيانات المالية وشفافيتها في التقارير التي يتم نشرها.

6. يجب أن تكون هنالك مراجعة دورية للسياسات الأخلاقية وللرقابة الذاتية في المصرف لضمان استمرار فعاليتها. كما يمكن إجراء مقابلات فردية مع الموظفين أو استبانات سنوية للتعرف على التحديات التي يواجهونها في تطبيق الرقابة الذاتية، أو الالتزام بالمعايير الأخلاقية.

7. يوصى بتطوير الآليات للتواصل مع الموظفين لضمان الفهم الكامل للسلوك الأخلاقي. عن طريق عقد اجتماعات منتظمة مع فرق العمل، أذ يتم تعزيز ثقافة الشفافية داخل المصرف وزيادة مستوى الوعي بين الموظفين.

خلاصة:

بناءً على الاستنتاجات والتوصيات التي سبق ذكرها، أن الدور الأساسي للرقابة الذاتية يبرز في تحقيق الشفافية المالية وضمان السلوك الأخلاقي في المصرف. من خلال تبني التوصيات وتطبيقها بشكل فعال، كما يمكن لمصرف الرافدين تعزيز ثقافة الشفافية والنزاهة وتحقيق ممارسات محاسبية تحترم المعايير المهنية والأخلاقية.

المصادر

1- ياسين، م. عمار طه و شعبان، م. سمير عماد، م. د محمد أحمد ذياب، 2024، "التحديات التي تواجه مهنة التدقيق في بيئة الأعمال الرقمية (بحث مراجعة)، بحث منشور في مجلة الكوت

<https://kjeas.uowasit.edu.iq/index.php/kjeas/article/view/814>

1. Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>
2. Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
3. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge University Press.
4. Davidson, R. (2009). *Ethics in accounting: A historical perspective*. McGraw-Hill Education.
5. Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. P. (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological Science*, 16(12), 939–944. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01641.x>
6. Duckworth, A. L., Gendler, T. S., & Gross, J. J. (2014). Self-control in school-age children. *Educational Psychologist*, 49(3), 199–217. <https://doi.org/10.1080/00461520.2014.926225>
7. García-Sánchez, I. M., & Martín, C. J. (2025). Developing self-regulated learning in accounting students: A guide for educators. *Journal of Management and Business Education*, 8(1), 1–10. <https://journaljmbe.com/article/view/7417>
8. Harrison, M. (2008). *Leadership and ethics in accounting*. Pearson Prentice Hall.
9. International Federation of Accountants (IFAC). (2018). *Code of Ethics for Professional Accountants*. New York, NY: IFAC.

10. Jatmiko, B., Sari, R., & Widyaningrum, M. (2025). The mediating role of conscientiousness in the relationship between auditors' ethical idealism and fraud detection. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(5), 244. <https://doi.org/10.3390/jrfm18050244>
11. Johnson, T. (2015). *Technology and ethical decision making in accounting*. Wiley.
12. Kalischko, V., & Riedl, R. (2021). *Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities*.
13. Kaptein, M. (2019). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 75–92.
14. Kirby, P. (2001). *Ethical decision making in accounting: A framework for thinking ethically*. Wiley.
15. Lopez, R. (2012). *Ethical decision making in multinational corporations: A study on accounting practices*. McGraw-Hill.
16. Mischel, W., Shoda, Y., & Rodriguez, M. I. (1989). Delay of gratification in children. *Science*, 244(4907), 933–938. <https://doi.org/10.1126/science.2658056>
17. Moffitt, T. E., Arseneault, L., Belsky, D., Dickson, N., Hancox, R. J., Harrington, H., ... & Caspi, A. (2011). A gradient of childhood self-control predicts health, wealth, and public safety. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(7), 2693–2698. <https://doi.org/10.1073/pnas.1010076108>
18. Morris, A. S., Houlberg, B. J., & Criss, M. M. (2013). Self-regulation in early childhood: A foundation for academic success. In R. C. Pianta (Ed.), *Handbook of early childhood education* (pp. 128–147). Guilford Press.
19. Nguyen, T. H. (2023). Self-regulation versus government oversight: Audit fees research. *Journal of Accounting Literature*, 42(2), 5–15. <https://doi.org/10.1108/jal-12-2021-0017>
20. ord, J. (2016). *Continuous ethical training in accounting: Challenges and solutions*. Springer.
21. Schwartz, M. S. (2014). *The ethics of professional accounting: Legal and regulatory frameworks*. Routledge.
22. Sheldon, P. (2011). *Ethics in the accounting profession: The importance of leadership*. Wiley.
23. Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>

24. Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
25. Van den Bekerom, L., Donker, M. H., Mainhard, T., & Evers, C. (2025). Everything under control? Daily dynamics of self-control and emotion regulation. *Motivation and Emotion*, 49, 15-30.
26. Zhang, Y., Chen, L., & Wang, H. (2023). The effect of ethical commitment reminder and reciprocity in the workplace on misreporting. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 1–15.
<https://doi.org/10.1007/s10551-022-05237-4>
27. Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Academic Press.