

مدى تطبيق آليات الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية / دراسة تطبيقية

م.م. علي صلاح الدين مهدي الكعبي

وزارة التربية / مديرية تربية بغداد الرصافة ١

alialkabYY796@gmail.com

المخلص

هَدَفَ بحثنا الحالي تسليط الضوء على نظام الرقابة الداخلية وآلياته وتحديد مدى تطبيقه في الوحدات الحكومية العراقية وهل تتمكن هذه الوحدات من خلاله في الكشف عن حالات الاحتيال وشبهات الفساد التي من الممكن أن ترافق ممارسة أنشطتها، إذ شَمِلَ الجانب العملي دراسة تطبيقية اسْتُعْمِلَ فيها استبيان تألف من (١٠) أسئلة عن نظام الرقابة الداخلية وآلياته وحالات الاحتيال وشبهات الفساد، وزَعَّ الاستبيان على عينة البحث التي تكونت من (٦٠) موظف من وحدات حكومية عراقية مختلفة، وتبيَّن أنَّ نظام الرقابة الداخلية وآلياته يُساعد بشكل كبير ويدعم اجراءات وعمليات الوقاية من حالات الاحتيال وشبهات الفساد.

الكلمات المفتاحية: نظام الرقابة الداخلية وآلياته، حالات الاحتيال، شبهات الفساد.

Abstract

The goal of our current research is to shed light on the internal control system and its mechanisms and determine the extent of its application in Iraqi government units and whether these units are able through it to detect cases of fraud and suspicions of corruption that may accompany the exercise of their activities, as the practical aspect included an applied study in which a questionnaire was used that consisted of: (10) Questions about the internal control system and its mechanisms and cases of fraud and

suspicious of corruption. The questionnaire was distributed to the research sample, which consisted of (60) employees from different Iraqi government units. It has been shown that the internal control system and its mechanisms greatly assist and support procedures and processes for preventing cases of fraud and suspicious of corruption.

Keywords: internal control system and its mechanisms, fraud cases, suspicious of corruption.

المقدمة

يُعد موضوع الرقابة الداخلية وآلياتها من أهم المواضيع التي لفتت أنظار الكثيرين سواء كانوا كديرين ام موظفين أو حتى أفراد المجتمع، إذ تعد أداة بالغة الأهمية من أجل الوقاية من حالات الاحتيال الإداري أو المالي أو الفني وشبهات الفساد التي قد تحصل في الوحدات الحكومية ومن أجل المحافظة على موارد هذه الوحدات سواء كانت موارد بشرية أم مالية أو معلوماتية وغيرها والاستفادة جيداً من هذه الموارد بغية تحقيق الأهداف المرسومة وضمان الالتزام بالتشريعات والقوانين والتعليمات التي تتبعها الوحدات الحكومية. وإن وجود آليات فاعلة للرقابة الداخلية يعني وجود نظام متكامل وشامل يعمل من أجل تفادي حدوث الأخطاء والمشاكل التي من الممكن أن ترافق الوظائف كافة وفي معظم المستويات الإدارية والمالية والفنية وغيرها، وإضافة الى ذلك يجب أن يرافق هذه الآليات وجود كوادر بشرية (مدراء، موظفين، عاملين) يمتازون بالمهارات والمعرفة العلمية والعملية لغرض إنجاز الوظائف والأعمال كافة بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب.

وتم تقسيم البحث على أربعة مباحث رئيسة ضمّ المبحث الأول منهجية البحث فيما تناول المبحث الثاني الجانب النظري من البحث والذي تضمن أهم المواضيع عن الرقابة الداخلية وآلياتها بالإضافة الى تناول مواضيع مهمة عن الاحتيال وشبهات الفساد وتطرق المبحث الثالث الى الجانب العملي من خلال استعمال استبيان لعينة البحث والتي تكونت

من (٦٠) موظف من وحدات حكومية عراقية مختلفة في حين تطرق المبحث الرابع الى أبرز استنتاجات وتوصيات البحث.

١. المبحث الأول:- منهجية البحث

١.١ مشكلة البحث: تكمن مشكلة البحث في صعوبة تحديد مدى تطبيق نظام الرقابة الداخلية وآلياته في الوحدات الحكومية للوقاية من حالات الاحتيال وشبهات الفساد التي تحصل فيها وماهي المعوقات التي تواجه نظام الرقابة الداخلية والعاملين ضمن هذا النظام، ومن مشكلة البحث نستنتج الاسئلة الآتية:

أ- هل تقوم الوحدات الحكومية بتطبيق نظام الرقابة الداخلية وآلياته؟

ب- هل يساعد نظام الرقابة الداخلية الوحدات الحكومية في الوقاية من تنامي حالات الاحتيال وشبهات الفساد؟

٢.١ هدف البحث: هدف بحثنا الى التعرف على نظام الرقابة الداخلية وآلياته ومدى تطبيقه في الوحدات الحكومية وهل يساعد هذا النظام الوحدات الحكومية في الكشف عن حالات الاحتيال وشبهات الفساد نتيجة السهو أو العمد عند ممارسة الوظائف وفي مختلف المستويات.

٣.١ أهمية البحث: نتيجةً لحدوث عدد من الاخطاء وعدم معالجتها وحلها في الوقت المناسب فقد ادى ذلك الى تفاقم المشاكل والمخاطر والتي تؤدي الى تنامي حالات الاحتيال وشبهات الفساد أتى بحثنا الحالي لبيان أهمية نظام الرقابة الداخلية وآلياته المطبقة في تقليل أو الحد من حالات الاحتيال وشبهات الفساد.

٤.١ فرضية البحث: يتم تطبيق نظام الرقابة الداخلية وآلياته في أغلب الوحدات الحكومية لغرض تقليل حالات الاحتيال وشبهات الفساد أو الحد منها، وإن وجد موظفين أصحاب كفاءة وذات مهارات وخبرات علمية وعملية عالية يعملون ضمن هذا النظام يؤدي الى رفع مستوى فاعليته لتحقيق الاهداف المرجوة من هذا النظام وآلياته.

٢. المبحث الثاني:- الجانب النظري

١.٢ الرقابة الداخلية

١.١.٢ مفهوم الرقابة الداخلية: عُرِفَ نظام الرقابة الداخلية في تقرير لجنة اجراءات التدقيق المنبثقة عن معهد المحاسبين القانونيين الأمريكي (AICPA) بأنه "الخطّة التنظيمية ومجموعة العمليات والاجراءات المتخذة من قبل الوحدة الحكومية لغرض تحقيق أهداف الادارة العليا وضمان سلامة وكفاءة تنفيذ العمليات والاجراءات وتطبيق السياسات والحفاظ على الاموال والممتلكات واكتشاف الغش والخطأ ومنعه والتأكد من صحة السجلات المحاسبية واكتمالها واعداد البيانات المالية الصحيحة في الوقت المحدد المناسب".

وعرفها المعيار الدولي (٣١٥) بأنها "العملية التي يقوم بتصميمها وتطبيقها وحمايتها الموظفين الذين يعملون في اطار الحوكمة والادارة العليا والعاملين لغرض الحصول على تأكيد مقبول عن تحقيق أهم الاهداف التي تنوي الوحدات الحكومية تحقيقها" (المجلس الدولي لمعايير المراجعة والتأكد، ٢٠١٨: ٣).

وعرفت الرقابة الداخلية من قبل لجنة دعم المنظمات (COSO) بأنها "مجموعة من العمليات التي تتأثر بالإدارة العليا للوحدة الحكومية ومسؤولين الأقسام والموظفين الآخرين إذ صممت لإعطاء تأكيد معقول عن تحقيق الأهداف المرسومة من قبل ادارة الوحدة الحكومية".

وعرف نظام الرقابة الداخلية بأنه "مجموعة متكاملة ومتفاعلة من الاجراءات مع بعضها البعض وتكون ضمن الوحدة الحكومية وهيكلها لغرض ضمان الثقة الكافية لإدارة الوحدة الحكومية بكفاءة وفاعلية هذه الاجراءات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من هذا النظام والالتزام بالضوابط والتعليمات التي وضعتها ادارة الوحدة الحكومية" (سليمان، ٢٠١٤: ١١).

ونستنتج من ذلك أن نظام الرقابة الداخلية هو "نظام داخلي للرقابة على أداء وانجاز كافة العمليات التشغيلية داخل الوحدات الحكومية لغرض تحقيق أهداف الوحدات الحكومية والتي من أهمها تقليل او تفادي الاخطاء والمشاكل التي من الممكن ان تحصل في كافة المستويات الوظيفية".

٢.١.٢ أهداف الرقابة الداخلية: ومن هذه الأهداف ما يأتي:

أ- التزام الوحدات الحكومية بالمعايير والضوابط والتعليمات والتشريعات التي تم وضعها من قبل الجهات العليا.

ب- الحفاظ على موجودات الوحدات الحكومية النقدية وغير النقدية من السرقة والعبث وسوء التصرف بها.

ت- استخدام موارد الوحدات الحكومية البشرية والمالية والمعلوماتية والفكرية وغيرها بشكل أمثل وبصورة كفؤة.

ث- صحة البيانات والمعلومات الإدارية والمالية والمحاسبية الواردة في سجلات وتقارير الوحدات الحكومية ودقتها.

٣.١.٢ آليات الرقابة الداخلية: (ديوان الرقابة المالية الاتحادي، ٢٠١٩: ٣ و٢):

١.٣.١.٢ آليات الرقابة المحاسبية: هدفت هذه الآليات الى حماية موجودات الوحدات الحكومية والتأكد من سلامة البيانات المحاسبية في السجلات المحاسبية وهل بالإمكان الاعتماد عليها أم لا، وتضمن هذه الآليات تحقيق الآتي:

أ- ضمان تنفيذ العمليات التشغيلية كافة وفقاً للضوابط والتعليمات المعمول بها.

ب- ضمان تسجيل العمليات كافة وفقاً للمعايير المحاسبية المعتمدة مما يؤدي الى المساعدة على تحديد مسؤولية حماية الموجودات.

ت- التأكد من حيابة الموجودات أو التصرف بها وفقاً للضوابط والتعليمات المعمول بها.

ث- التأكد من وجود الموجودات المسجلة في السجلات هي الموجودات الموجودة فعلاً في الوحدات الحكومية واتخاذ الاجراءات اللازمة عند عدم التطابق بينهما.

٢.٣.١.٢ آليات الرقابة الإدارية: هدفت هذه الآليات الى تحقيق كفاءة العمليات والحصول على أقصى انتاجية وتنفيذ السياسات الإدارية وفق ما تم وضعه من خطط، وهناك عدة طرائق و وسائل للرقابة الإدارية من أهمها الآتي:

أ- الموازنات التخطيطية. ت- التكاليف المعيارية.

ب- الرسوم البيانية. ث- التقارير الدورية.

٣.٣.١.٢ آليات الضبط الداخلي: هدفت هذه الآليات الى تنظيم مراحل العمل وتحديد المسؤوليات لجميع العاملين في الوحدات الحكومية، وإن هذه الآليات من الممكن تحقيقها بمجموعة من القواعد وهي كالآتي:

أ- لا يجب على الموظف أن يكون مسؤولاً بالكامل عن عملية ما من بدايتها وحتى نهايتها.

ب- إجراء الجرد الدوري أو السنوي للموجودات من قبل لجان شكلت لذلك.

ت- تناوب الموظفين على وظيفة معينة أو اجراء معين عند الامكان من أجل اكتشاف أي أخطاء او اخفاقات ممكن أن تحصل.

ث- حصول كل موظف على اجازة سنوية وأن يحل محله موظف آخر يعمل عمله خلال فترة اجازته.

ج- لا يجب أن يعمل موظف أعمال أكثر من مسؤولياته وكما موضح في جدول توزيع الأعمال والمسؤوليات.

ح- الفصل بين حيازة الموجودات والسجلات التي تسجل بها حركة تلك الموجودات.

٤.١.٢ مقومات نظام الرقابة الداخلية: ومن أهم هذه المقومات الآتي (حامد، ٢٠١٤:

١٧-١٨) و (ديوان الرقابة المالية الاتحادي، ٢٠١٩: ٣-٥):

أ- وجود خطة تنظيمية صحيحة ودقيقة يتناسب حجمها وطبيعة نشاطها مع حجم وطبيعة أنشطة الوحدات الحكومية.

ب- الدقة في توزيع الأعمال وتحديد المسؤوليات والصلاحيات وبدون أي تداخل أو تعارض فيما بينها وبما يضمن سير العمل بالشكل المطلوب.

ت- اختيار الموظفين والعاملين حسب كفاءاتهم ومهاراتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية وجعلهم في أماكنهم المناسبة (الرجل المناسب في المكان المناسب).

ث- وجود نظام محاسبي مصمم بشكل سليم وعلمي وتحديد الدفاتر والسجلات المستخدمة والمستندات المحاسبية المطلوبة ومخطط عملها و وضع دليل محاسبي مبوب بشكل واضح وسهل.

ج- وجود نظام رقابي دقيق لغرض التأكد من تنفيذ ما تم وضعه من آليات واجراءات رقابية.

ح- وجود تدقيق داخلي مهني وفعال يعمل لغرض التأكد من دقة العمليات التشغيلية المنجزة وتقييم الأداء.

خ- اتخاذ الاجراءات الرقابية الوقائية الكافية الضرورية من أجل المحافظة على الموجودات من السرقة والهدر والتلف والضياع.

٥.١.٢ الضوابط الرقابية: إن الهدف الرئيس من وجود الضوابط الرقابية عند تصميم أنظمة الرقابة الداخلية هو للتحقق من أن أهداف الوحدات الحكومية المرجوة والمرسومة قد تم تحقيقها وهذه الضوابط كالآتي (شقور، ٢٠١٦: ٢٦) و (الرمحي، ٢٠١٧: ١١٩-١٢٢):

١.٥.١.٢ الضوابط الرقابية الوقائية: وهي الضوابط التي توضع لاكتشاف المخالفات والاختفاء قبل حدوثها من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة لمنع حدوثها إذ تبنى هذه الضوابط ضمن النظام وتكون جزءاً من الأعمال المعتادة للوحدات الحكومية، ومن أمثلة هذه الضوابط الآتي:

أ- الفصل بين الوظائف المتداخلة كفصل مهام المحاسب عن مهام أمين الصندوق ومهام ماسك الحسابات عن مهام الموظف الذي يقوم بإعداد التسويات القيدية ومهام الموظف الذي يقوم بالشراء عن الموظف الذي يستلم المشتريات.

ب- الرقابة الثنائية على الأعمال المهمة كالمصادقة على العمليات المحاسبية من قبل موظفين اثنين أو أكثر وحسب الصلاحيات والمسؤوليات وفتح صندوق النقدية من قبل موظفين اثنين أو أكثر وترحيل العمليات المحاسبية والمالية على الحاسوب من قبل موظف معين و تفويض تمريرها من قبل موظف آخر وحسب المبالغ.

ت- اتباع سياسة تدريب الموظفين والتي تتناسب مع احتياجاتهم وتتلائم مع التطورات التي تحدث وتحيط بالوحدات الحكومية.

ث- وجود ضوابط ولوائح وتعليمات مفصلة تبين الإجراءات والخطوات الواجب اتباعها عند تنفيذ العمليات كافة.

ج- الإشراف المباشر من قبل المدراء والمسؤولين على العمليات المنفذة كافة.

ح- وضع أرقام سرية للدخول الى أنظمة الحاسوب تخول فقط الموظفين المفوضين بالدخول الى هذه الأنظمة.

٢.٥.١.٢ الضوابط الرقابية الكاشفة: وهي الضوابط التي تصمم لتحديد المخالفات والأخطاء عند وقوعها وتعد هذه الضوابط أكثر تكلفة من الضوابط الرقابية الوقائية وهذه الضوابط ضرورية جداً لأنها تقيس مدى كفاءة وفاعلية الضوابط الرقابية الوقائية، ومن أمثلة هذه الضوابط الآتي:

أ- إجراء التسويات القيدية بين حسابات المصارف في سجلات الوحدات الحكومية وبين الكشفوفات الواردة في تلك المصارف.

ب- إجراء المصادقات لتعزيز الأرصدة لدى المصارف أو إجراء المصادقات لتعزيز أرصدة الذمم المدينة .

ت- إجراء الجرد الفعلي للنقدية والموجودات المستخدمة والمخزون.

ث- وجود وحدات للرقابة والتدقيق الداخلي ضمن الهياكل التنظيمية للوحدات الحكومية إذ تساعد هذه الوحدات في الكشف عن الأخطاء والقيام بالإجراءات اللازمة لمعالجتها.

ج- تقارير تبين محاولات الدخول غير المشروع الى الانظمة والبرامج المستخدمة في العمل.

ح- وجود كاميرات المراقبة في الأماكن التي من المهم جداً أن يتم مراقبتها.

٣.٥.١.٢ الضوابط الرقابية التصحيحية: وهي الضوابط التي يتم تصميمها لكي تكون مكملية للضوابط الرقابية الوقائية والكاشفة إذ إنها تقوم بمعالجة المخالفات والاختفاء التي تجاوزت الضوابط الرقابية الوقائية وتم اكتشافها من خلال الضوابط الرقابية الكاشفة، ومن أمثلة هذه الضوابط الآتي:

أ- وجود أنظمة و إجراءات لمعالجة المخالفات والاختفاء التي اكتشفت.

- ب- وجود أنظمة للمتابعة والتأكد من اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
- ت- قيام الإدارة العليا بمراجعة الإجراءات التصحيحية للتأكد من سلامتها وكفاءة فاعليتها.

٤.٥.١.٢ الضوابط الرقابية الرادعة: وهي الضوابط التي تعد رادعاً ومانعاً لجميع الموظفين والعاملين في الوحدات الحكومية لضمان عدم قيامهم بأي تجاوزات أو أخطاء أو مخالفات في الاعمال التي يؤدونها، ومن أمثلة هذه الضوابط الآتي:

أ- وجود تدقيق داخلي يتمتع بالاستقلالية والكفاءة والموضوعية يحظى بدعم كامل من قبل الادارة العليا للوحدة الحكومية.

ب- وجود لائحة بالجزاءات والعقوبات.

ت- وضع إشارات محددة على مناطق لا يجوز دخولها إلا بموافقات رسمية.

ث- وضع حراسة على بعض الأماكن والمواقع ذات الخطورة أو الأهمية.

٦.١.٢ إطار نظام الرقابة الداخلية وفقاً للمخاطر: أصدرت لجنة دعم المنظمات (COSO) في سنة ٢٠١٣ النسخة المحدثه من الاطار المتكامل لنظام الرقابة الداخلية مع العناصر والمبادئ التي تتعلق بعمله إذ يمثل هذا الإطار انموذجاً شاملاً وكاملاً تستطيع أن تطبقه كافة الوحدات الحكومية وغير الحكومية سواء كانت الهادفة للربح ام غير الهادفة للربح وفي أغلب المجالات مع ضرورة أن يتم مراعاة الفروقات والاختلافات وجوانب الحجم والنشاط بين هذه الوحدات ويحتوي هذا الإطار على خمسة عناصر ترتبط بها سبعة عشر مبدأ وهي كالآتي:

١.٦.١.٢ البيئة الرقابية: يتكون هذا العنصر من خمسة مبادئ وهي كالآتي:

أ- ضرورة التزام الوحدات الحكومية بالنزاهة والقيم الأخلاقية.

ب- استقلالية الادارات العليا للوحدات الحكومية واشرافها على تطوير أنظمة الرقابة الداخلية.

ت- أن تحدد الادارات الهياكل والصلاحيات والمسؤوليات من أجل تحقيق الأهداف.

ث- التزام الوحدات الحكومية بجذب الموظفين الأكفاء وضرورة الاحتفاظ بهم من أجل تحقيق الأهداف.

ج- ضرورة مساءلة الموظفين عن مسؤولياتهم تجاه نظام الرقابة الداخلية من أجل تحقيق الأهداف.

٢.٦.١.٢ إدارة وتقييم المخاطر: ولهذا العنصر أربعة مبادئ وهي كالآتي:

أ- تحديد أهدافها بوضوح ليتمكنها ذلك من تشخيص وتقدير وتقييم المخاطر التي تتعلق بهذه الأهداف.

ب- تحديد وتحليل المخاطر التي تعيق تحقيق أهدافها من أجل تحديد كيفية إدارة هذه المخاطر.

ت- دراسة احتمالية حدوث الاحتيال وشبهات الفساد عند تقييمها للمخاطر التي تعيق تحقيق أهدافها.

ث- تحديد وتقييم التغيرات التي من الممكن أن تؤثر بدرجة كبيرة على نظام الرقابة الداخلية.

٣.٦.١.٢ الأنشطة الرقابية: يتكون هذا العنصر من ثلاثة مبادئ وهي كالآتي:

أ- اختيار أنشطتها الرقابية وتطويرها من أجل المساهمة في تقليل المخاطر التي تعيق تحقيق أهدافها.

ب- نشر أنشطتها الرقابية العامة للتكنولوجيا لدعم تحقيق أهدافها.

ت- نشر أنشطتها الرقابية عن طريق السياسات والإجراءات التي تضع السياسات موضع التنفيذ.

٤.٦.١.٢ المعلومات والاتصالات: ولهذا العنصر ثلاثة مبادئ وهي كالآتي:

أ- قيام الوحدات الحكومية بالحصول على أو توليد المعلومات التي تكون ذات أهمية وفائدة لغرض دعم عمل أنظمة الرقابة الداخلية.

ب- قيام الوحدات الحكومية بإيصال المعلومات اللازمة لدعم أنظمة الرقابة الداخلية بشكل داخلي وبما في ذلك أهداف ومسؤوليات الرقابة الداخلية.

ت- تواصل الوحدات الحكومية مع الأطراف الخارجية فيما يتعلق بالأمور التي تؤثر في أداء أنظمة الرقابة الداخلية.

٥.٦.١.٢ المتابعة أو المراقبة: يتكون هذا العنصر من مبدئين وهي كالآتي:

أ- قيام الوحدات الحكومية بتطوير وتنفيذ تقييمات مستمرة أو منفصلة لغرض التحقق من أن عناصر نظام الرقابة الداخلية منفذة وتعمل بكفاءة وفاعلية.

ب- قيام الوحدات الحكومية بتحديد وتقييم أوجه القصور في عمل عناصر الرقابة الداخلية وتقوم بإيصالها في الوقت المناسب الى الأطراف المسؤولة لغرض اتخاذ كافة الاجراءات التصحيحية اللازمة.

وبين هذا الاطار الحد الأدنى من المتطلبات التي يجب أن تتوفر عند تصميم أنظمة الرقابة الداخلية في أغلب الوحدات الحكومية التي تمول من قبل الموازنة العامة للدولة لغرض مساعدتها على تنفيذ عملياتها بكفاءة وفاعلية وبقدر قليل من المخاطر وبما يؤدي الى الحد من حالات الفشل والاحتيال والفساد المالي والاداري في هذه الوحدات من أجل تحقيق أهدافها المرجوة مع ضرورة أن تقوم هذه الوحدات بتطوير هذا الاطار وبما ينسجم مع أهدافها وطبيعة أنشطتها وذلك لرفع فاعليته.

٢.٢ الاحتيال وشبهات الفساد Fraud and Suspicions of Corruption

١.٢.٢ مفهوم الاحتيال وشبهات الفساد: عَرَفَ دليل مكافحة الاحتيال في الحكومة الاتحادية لدولة الامارات العربية الاحتيال بأنه "قيام الموظف بمفرده أو بمساعدة الآخرين بمخالفة الضوابط والتعليمات والقرارات التي تخص الاعمال الوظيفية المتعارف عليها من خلال استغلال الوظيفة او المهام والصلاحيات المكلف بها من أجل منفعة غير مشروعة له أو لغيره سواء تم تحقيق هذه المنفعة أم لم تتحقق ويتضمن كافة الأنشطة التي تلحق الأذى بالتملكات والمال العام وأي عمل غير قانوني يؤثر على المصالح المالية العامة للحكومة الاتحادية وبعد من الاسباب الرئيسة لهدر المال العام في الوحدات الحكومية الاتحادية" (وزارة المالية، ٢٠١٨: ٦).

وعرف الدليل الاسترشادي للحد من الاحتيال والفساد في الجهات الحكومية الصادر عن ديوان الرقابة المالية الاتحادي بأن الاحتيال "هو استخدام طرق و وسائل الخداع

والمراوغة لغرض تحقيق منفعة غير مشروعة"، أما الفساد فقد عرفه البنك الدولي بأنه "سوء استغلال السلطات العامة من أجل تحقيق المنافع الشخصية أو لتحقيق منافع لأشخاص آخرين" (ديوان الرقابة المالية الاتحادي، ٢٠١٩: ٧).

وعرف الفساد المالي بأنه "السلوك الذي يتخذ بصورة غير رسمية من خلال تجاوز الحدود المالية ومخالفة الضوابط والتعليمات المعمول بها مقابل ضعف أنظمة الرقابة الداخلية وتدني الواعز الديني والأخلاقي" (الكروي، ٢٠١٥: ٣٠).

وعرف الاحتيال بأنه "المفهوم القانوني الذي يشمل الخداع أو خيانة الأمانة لتحقيق الفائدة غير العادلة وغير الشريفة" أو هو "عدم الأمانة من خلال الخداع المقصود أو التزوير المتعمد للحقائق".

أما الفساد فقد عرف من قبل بنك التنمية الآسيوي بأنه "السلوك الذي يصدر عن الموظفين الحكوميين في قطاعات العمل العامة والخاصة بغرض اثراء انفسهم بصورة غير قانونية وغير لائقة"، وعرف قانون مكافحة الفساد في جمهورية كوريا الفساد بأنه "استغلال الموظف الحكومي العام لمنصبه أو سلطته لخرق الضوابط والتعليمات المتعلقة بالواجبات من أجل جني الارباح له أو لأشخاص آخرين" (دليل الأسوساي الرقابي، ٢٠٠٣: ١١-١٤).

ونستنتج من التعاريف أعلاه أن الاحتيال هو "مجموعة من الممارسات غير القانونية وغير الشرعية والتي تتصف بالمراوغة أو الخداع أو الغش".

أما الفساد فهو "أي عمل يستغل من خلاله المنصب أو الصلاحيات أو المسؤوليات من أجل الحصول على فوائد أو مصالح أو أرباح تكون من حق أشخاص آخرين".

٢.٢.٢ العناصر الأساسية للاحتيال وشبهات الفساد

١.٢.٢.٢ عناصر الاحتيال: يمكن بيان أهم عناصر الاحتيال بالنقاط الآتية (دليل الاسوساي الرقابي، ٢٠٠٣: ١٣):

أ- ينبغي أن يكون هناك على الأقل طرفين في الاحتيال وهما الطرف مرتكب الاحتيال والطرف الذي وقع عليه الاحتيال (الضحية).

ب- قيام مرتكب الاحتيال بحذف أو تزوير البيانات بصورة متعمدة.

ت- ينبغي وضوح نية مرتكب الاحتيال بتزوير بيانات الضحية.

ث- ينبغي أن يكون للضحية الحق القانوني بالرد على البيانات المقدمة.

ج- ينبغي أن يكون هناك أما ضرر فعلي أو تعرض للخطر بالنسبة للصحية نتيجة الاحتيال.

٢.٢.٢.٢ عناصر الفساد: يمكن بيان أهم عناصر الفساد بالنقاط الآتية (دليل الاسوساي الرقابي، ٢٠٠٣: ١٥):

أ- ينبغي أن يكون هناك على الأقل طرفين في الفساد وهما الطرف المقدم للمكافئة أو الاغراء والطرف المتلقي لها.

ب- ينبغي أن يكون هناك سوء استغلال للمنصب أو السلطة لغرض الحصول على منافع خاصة.

ت- ينبغي أن يكون هناك عرض و / أو قبول للإغراءات أو المكافئات.

ث- أي عمل فيه استغلال للممتلكات العامة أو ممتلكات تابعة لأي أحد دون وجه حق.

ج- شمول الفساد على خيانة الأمانة.

٣.٢.٢ حالات الاحتيال وشبهات الفساد في الوحدات الحكومية: هناك مجموعة شائعة من حالات الاحتيال وشبهات الفساد في الوحدات الحكومية يمكن تلخيصها بالنقاط الآتية (ديوان الرقابة المالية الاتحادي، ٢٠١٩: ٨):

أ- الاختلاس وسوء استخدام موجودات وممتلكات الوحدات الحكومية بصورة متعمدة.

ب- التلاعب واعداد بيانات خاطئة للحصول على فوائد شخصية.

ت- الموافقة على استلام مبالغ مالية كعمولات ورشاوى أو استلام هدايا من أجل التأثير على عملية اتخاذ القرارات.

ث- استعمال أو استخدام معاملات أو وثائق مزورة.

ج- اساءة استخدام الصلاحيات والمسؤوليات من أجل الحصول على فوائد شخصية.

ح- حذف أو اتلاف سجلات الوحدات الحكومية أو استعمالها بصورة غير صحيحة.

- خ- تنفيذ الضوابط والتعليمات المتبعة بصورة خاطئة او مغايرة.
- د- الافصاح عن بيانات ومعلومات الوحدات الحكومية بدون التصريح بذلك من قبل الجهات العليا.
- ذ- توفير بيانات ومعلومات كاذبة أو مزورة والامتناع عن توفير البيانات والمعلومات الصحيحة.
- ر- عدم الالتزام بضوابط وتعليمات ابرام العقود الحكومية وسوء ادارة عملية ابرام هذه العقود.
- ز- أي عمل آخر قد ينطوي عليه حالة احتيال أو شبهة فساد.
- ٤.٢.٢ عوامل الاحتيال وشبهات الفساد: وفقاً لنظرية (دونالد كريسي) إذ ينبغي توافر ثلاثة عوامل رئيسة تدفع أي شخص معنوي لارتكاب الاحتيال وشبهات الفساد وهي كالاتي (وزارة المالية، ٢٠١٨: ٩-١٠):
- ١.٤.٢.٢ الحاجة أو الدافع: وهي الدوافع والضغط المالية والنفسية التي تؤدي الى ارتكاب الاحتيال والفساد نتيجة عدم القدرة على دفع الالتزامات المالية أو الحاجة الى ثبات وزيادة الايرادات والتطلع الى زيادة وتحسين الحالة المالية والاجتماعية للشخص والحصول على سكن أكبر وسيارة فاخرة وغيرها من الدوافع.
- ٢.٤.٢.٢ الفرصة: وهي القدرة أو الامكانية على القيام بعمليات الاحتيال وشبهات الفساد دون تعرض الشخص للكشف والمحاسبة من خلال سوء استخدام السلطة والصلاحيات الممنوحة له وضعف الضوابط والاجراءات الرقابية الموضوعة.
- ٣.٤.٢.٢ التبرير: وهو قيام الشخص الذي قام بالاحتيال والفساد بتبرير ما قام به وادعاءه بأنه حق مكتسب أو أن الاموال المختلصة هي مستعارة وسيقوم بإعادتها لاحقاً أو أنه يحتاج لهذه الأموال لإعانة عائلته أو كانتقام من أصحاب العمل نتيجة لدفعهم رواتب قليلة.
- ٥.٢.٢ مبادئ الاحتيال وشبهات الفساد: هناك خمس مبادئ رئيسة للاحتيال وشبهات الفساد لابد من التطرق لها وهي كالاتي (ديوان الرقابة المالية الاتحادي، ٢٠١٩: ٩):

١.٥.٢.٢ (المبدأ الأول: دائماً هناك احتيال وشبهات فساد): طالما هناك فرص مؤاتيه وفوائد وأهداف يسعى الموظفين في الوصول لها سيكون هناك دائماً دافع لارتكاب الاحتيال وشبهات الفساد.

٢.٥.٢.٢ (المبدأ الثاني: البحث عن الاحتيال والفساد هو أول خطوة للتخلص منهما): إذا لم تجد الاحتيال والفساد فلا يمكنك محاربتهم، وهذا الأمر يتطلب تطوير المنظور للاحتيال وشبهات الفساد وعدم الانتظار لحين وقوعهما بشكل فعلي بل ينبغي السعي للبحث عنهما.

٣.٥.٢.٢ (المبدأ الثالث: لا يوجد حل من جانب واحد فمكافحة الاحتيال والفساد مسؤولية جماعية): معالجة الاحتيال وشبهات الفساد تحتاج الى استجابة كلية بناءً على خطوات مدروسة من مرحلة الوقاية والكشف وصولاً بمرحلة المعالجة وإزالة الضرر ويتطلب ذلك ضرورة وجود تنسيق وتعاون بين ادارات واقسام الوحدات الحكومية والعمل بروح الفريق الواحد.

٤.٥.٢.٢ (المبدأ الرابع: الاحتيال والفساد يتغيران باستمرار): الممارسة المختلفة للاحتيال والفساد تتطور بصورة سريعة وإن طرق مواجهتهما تكون كلاسيكية إذا لم تواكب هذا التطور، إذ يتطلب ذلك أن تكون الوحدات الحكومية على مستوى عالٍ من المسؤولية وينبغي أن تغير خططها باستمرار للتعامل مع هذه التطورات.

٥.٥.٢.٢ (المبدأ الخامس: الوقاية هي الطريقة الأكثر فاعلية للتصدي للاحتيال والفساد): على الوحدات الحكومية أن تبذل جهدها لإزالة كل الفرص والمغريات التي قد تدفع الموظفين للعمل بطريقة غير مشروعة (الوقاية)، والتركيز على الوقاية ليست لأنها أكثر فاعلية إذ إن تكلفتها أقل قياساً الى تكلفة اصلاح الضرر الناتج عن السلوك الاحتيالي وشبهة الفساد بعد حدوثهما.

٦.٢.٢ سياسة الحد من الاحتيال وشبهات الفساد: يجب أن تغطي سياسة الحد من الاحتيال وشبهات الفساد المحاور الأساسية الآتية (ديوان الرقابة المالية الاتحادي، ٢٠١٩: ٢٢):

١.٦.٢.٢ الصلاحيات والمسؤوليات الرئيسة للأشخاص المعنيين بوضع وتنفيذ سياسة الحد من الاحتيال وشبهات الفساد داخل الوحدات الحكومية.

٢.٦.٢.٢ تحديد وتقييم مخاطر الاحتيال وشبهات الفساد الرئيسة التي تحيط وتؤثر بشكل مباشر على عمل الوحدات الحكومية.

٣.٦.٢.٢ التواصل ونشر توجيهات وعمل اعلانات حول كيفية الابلاغ عن حوادث وحالات الاحتيال وشبهات الفساد.

٤.٦.٢.٢ وسائل وطرائق التعامل مع حالات الاحتيال وشبهات الفساد التي تم اكتشافها و التي تم التبليغ عنها.

٥.٦.٢.٢ متابعة ومراقبة تنفيذ سياسة مكافحة حالات الاحتيال وشبهات الفساد داخل الوحدات الحكومية.

٣. المبحث الثالث:- الجانب العملي Practical Side

يتناول هذا المبحث الجانب العملي من البحث من خلال بيان نتائج الاستبيان والذي تكون من عشرة أسئلة إذ أشارت هذه الأسئلة الى أهم الأمور التي تخص وتحيط بنظام الرقابة الداخلية وآلياته وحالات الاحتيال وشبهات الفساد، وكما موضح في الجدول الآتي:

جدول (١) أسئلة وبيانات استبيان البحث

ت	الأسئلة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	الوحدات الحكومية المتطورة والمتقدمة تظم في هياكلها التنظيمية نُظم رقابة داخلية فاعلة تُسهم في تحقيق أهداف هذه الوحدات.	١	٤	١٤	١٩	٢٢
٢	يُساعد نظام الرقابة الداخلية وآلياته الوحدات الحكومية المطبقة له في الوقاية	٣	٣	١٨	١٥	٢١

					والحماية من حدوث حالات الاحتيال وتنامي شبهات الفساد.	
٣	٢	٥	٨	٢٠	٢٥	ضرورة وجود موظفين ذوي كفاءة وخبرة ومهارات علمية وعملية عالية يعملون ضمن نظام الرقابة الداخلية من أجل رفع مستوى فاعليته وتحقيق الأهداف المرجوة من هذا النظام.
٤	٥	٧	٢٠	١٦	١٢	من المقومات الرئيسة لنظام الرقابة الداخلية الدقة في توزيع الأعمال والصلاحيات والمسؤوليات بين الموظفين وعدم التداخل والتعارض فيما بينها.
٥	٨	١١	١٤	١٤	١٣	من المقومات المهمة لنظام الرقابة الداخلية وجود نظام محاسبي مصمم بشكل عملي سليم ودقيق وفعال، و وجود تدقيق داخلي مهني مستقل من أجل التأكد من دقة وصحة العمليات التشغيلية المنجزة وتقويم الأداء.
٦	٤	٦	١٣	١٧	٢٠	يجب أن تكون الادارات العليا للوحدات الحكومية مستقلة في عملها من أجل الاشراف بشكل نزيه على دعم وتطوير أنظمة الرقابة الداخلية وآلياتها.
٧	٧	٣	١١	٢٥	١٤	من أهم عناصر شبهات الفساد سوء استعمال الصلاحيات أو المسؤوليات وسوء استغلال المنصب أو السلطة

					لغرض تحقيق مآرب ومنافع شخصية.	
٨	٤	٤	١٠	١٩	٢٣	من حالات الاحتيال وشبهات الفساد المعروفة: اختلاس أو سوء استخدام موارد وموجودات وممتلكات الوحدات الحكومية بشكل متعمد، واستلام مبالغ مالية وهدايا كعمولات ورشاوى تؤثر على عملية اتخاذ القرارات.
٩	٧	٥	١٣	١٦	١٩	من حالات الاحتيال وشبهات الفساد المهمة: استخدام معاملات أو وثائق مزورة، وتنفيذ الضوابط والتعليمات والقوانين المتبعة والمعتمدة بصورة مغايرة وبشكل متعمد من أجل نفي الحقائق.
١٠	٩	٧	٩	٢١	١٤	من عوامل الاحتيال وشبهات الفساد: وجود الحاجة أو الدوافع والفرص والتبريرات والتي تدفع الشخص الى فعل وارتكاب حالات الاحتيال أو الوقوع في شبهات الفساد.

من إعداد الباحث واعتماداً على الأدبيات السابقة.

فيما يوضح الجدول الآتي اختبار نتائج بيانات الاستبيان:

جدول (٢) اختبار النتائج

اختبار النتائج										
ترتيب الأسئلة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
اتجاه	معار	معار	معار	معار	معار	معار	معار	معار	معار	معار

العينة	ض	ض	ض	ض	ض	ض	ض	ض	ض	ض
النسبة	0.0	0.1	0.1	0.2	0.3	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2
المئوية	8	0	2	0	2	7	7	3	0	7
اتجاه العينة	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد
النسبة	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1	0.2	0.1	0.1
المئوية	3	0	3	2	3	3	3	2	7	5
اتجاه العينة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
النسبة	0.6	0.6	0.7	0.6	0.4	0.4	0.7	0.5	0.5	0.5
المئوية	8	0	5	2	5	7	5	8	8	8
المتوسط الحسابي	4.0	3.8	4.0	3.7	3.2	3.3	4.0	3.8	3.5	3.4
	8	0	2	2	8	2	2	8	8	0
الانحراف المعياري	0.8	1.1	1.0	1.1	1.3	1.2	1.2	1.1	1.3	1.3
	6	2	9	7	3	1	3	8	2	6
معامل الاختلاف	21.	29.	27.	34.	41.	32.	34.	30.	36.	39.
	11	54	08	59	36	62	10	50	84	90

من إعداد الباحث واعتماداً على الأدبيات السابقة.

تحليل النتائج:-

تضمنت عينة البحث (٦٠) موظف من وحدات حكومية عراقية مختلفة، إذ تم توزيع الاستبيان عليهم وتمت الاجابة من قبلهم على جميع الاسئلة العشرة التي تضمنها الاستبيان وتم الحصول على النتائج الآتية:

السؤال الأول: عارض (٠.٠٨) من أفراد العينة ما جاء في هذا السؤال و وقف موقف الحياد (٠.٢٣) و وافق (٠.٦٨) من أفراد العينة على ما جاء به هذه السؤال.

السؤال الثاني: وقف (٠.١٠) من أفراد العينة معارضاً لما جاء به هذا السؤال فيما بلغت نسبة المحايدین (٠.٣٠) أما من وافق على ما جاء به هذا السؤال فبلغت نسبتهم (٠.٦٠) من أفراد العينة.

السؤال الثالث: وقف (٠.١٢) من أفراد العينة معارضين لما جاء في هذا السؤال فيما بلغت نسبة المحايدین (٠.١٣) و وافق (٠.٧٥) من أفراد العينة مع ما جاء به هذا السؤال.

السؤال الرابع: بلغت نسبة المعارضين لما جاء به هذا السؤال (٠.٢٠) فيما بلغت نسبة المحايدین (٠.٣٣) ونسبة الذين وافقوا على ما جاء به هذا السؤال بلغت (٠.٤٧).

السؤال الخامس: عارض (٠.٣٢) من أفراد العينة لما جاء به هذا السؤال فيما وقف محايداً (٠.٢٣) من أفراد العينة و وافق (٠.٤٥) من أفراد العينة مع ما جاء به هذا السؤال.

السؤال السادس: وقف (٠.١٧) من أفراد العينة معارضين لما جاء به هذا السؤال فيما بلغت نسبة المحايدین (٠.٢٢) أما الموافقين مع ما جاء به هذا السؤال فبلغت نسبتهم (٠.٦٢).

السؤال السابع: عارض (٠.١٧) من أفراد العينة لما جاء به هذا السؤال في حين بلغت نسبة المحايدین (٠.١٨) و وافق (٠.٦٥) من أفراد العينة على ما جاء به هذا السؤال.

السؤال الثامن: وقف (٠.١٣) من أفراد العينة معارضين لما جاء به هذا السؤال بينما بلغت نسبة المحايدین (٠.١٧) في حين بلغت نسبة الموافقين (٠.٧٠).

السؤال التاسع: عارض هذا السؤال (٠.٢٠) من أفراد العينة في حين بلغت نسبة المحايدین (٠.٢٢) أما من وافقوا على ما جاء به هذا السؤال فبلغت نسبتهم (٠.٥٨) من أفراد العينة.

السؤال العاشر: وقف (٠.٢٧) من أفراد العينة معارضاً لهذا السؤال في حين كانت نسبة المحايدین (٠.١٥) و وافق (٠.٥٨) من أفراد العينة على ما جاء به هذا السؤال.

إضافة الى ذلك إذ بلغ أعلى معامل اختلاف في الاختبار (٤١.٣٦) مع السؤال الخامس مما يدل على ارتفاع نسبة التشتت حول المتوسط الحسابي لهذا السؤال، أما أدنى

معامل اختلاف في هذا الاختبار فبلغ (٢١.١١) مع السؤال الأول مما يدل على انخفاض نسبة التشتت حول المتوسط الحسابي لهذا السؤال من الاستبيان.

وبلغ أعلى انحراف معياري في الاختبار (١.٣٦) مع السؤال العاشر، أما أدنى انحراف معياري فبلغ (٠.٨٦) مع السؤال الأول من الاستبانة.

في حين بلغ أعلى متوسط حسابي في الاختبار (٤.٠٨) مع السؤال الأول، وبلغ أدنى متوسط حسابي (٣.٢٢) مع السؤال الخامس من الاستبانة.

٤. المبحث الرابع:- الاستنتاجات والتوصيات **Conclusions and Recommendations**

١.٤ الاستنتاجات: تكمن استنتاجات البحث بالنقاط الآتية:

أ- إن تطبيق نظام الرقابة الداخلية وآلياته يُساعد الوحدات الحكومية التي تبحث عن ديمومة تقدمها وتطورها في كشف ومنع حالات الاحتيال وشبهات الفساد وتحقيق ما تبتغيه من أهداف لصالح تحقيق رفاهية للمجتمع من خلال وجود كوادِر مؤهلة علمياً وعملياً ومدرّبة بشكل جيد للعمل ضمن هذا النظام للوصول بالوحدات الحكومية الى أهدافها.

ب- إن الفصل بين الأعمال والمسؤوليات والصلاحيات وتوزيعها بشكل ملائم بين الموظفين وعدم حدوث أي تعارض فيما بينها يُعد ذلك من أهم مقومات نظام الرقابة الداخلية.

ت- إن وجود نظام محاسبي فعال ومعتمد ووجود تدقيق داخلي مستقل ومهني ضمن هياكل الوحدات الحكومية يُساعد على انجاز أعمالها بالشكل الصحيح والمطلوب والمستهدف.

ث- إن وجود ادارات عليا مستقلة في الوحدات الحكومية يلعب دوراً مهماً وفاعلاً في اسناد ودعم نظم الرقابة الداخلية وآلياتها.

ج- إن سوء استخدام الصلاحيات والمسؤوليات وسوء استغلال المنصب أو السلطة تُعد من أهم عناصر شبهات الفساد.

ح- إن الاستخدام السيء لموارد وممتلكات الوحدات الحكومية والحصول على الرشاوى من المراجعين واستخدام وثائق مزورة بشكل متعمد تُعد من أهم حالات الاحتيال وشبهات الفساد.

خ- وجود الحاجات والفرص والتبريرات كعوامل للاحتيال وشبهات الفساد تدفع الموظفين الى القيام بحالات احتيال وشبهات فساد.

٢.٤ التوصيات: تكمن توصيات البحث بالنقاط الآتية:

أ- تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية واعتماد آلياتها في الوحدات الحكومية من أجل دعم الوصول الى تحقيق الأهداف التي تطمح لها هذه الوحدات والمساعدة الحثيثة واللازمة للعمل على كبح حالات الاحتيال وشبهات الفساد.

ب- تدريب وتطوير وتأهيل كوادر وظيفية ذات مهارات علمية وعملية جيدة للقيام بآليات أنظمة الرقابة الداخلية لغرض تحقيق الدقة والسهولة والسرعة في انجاز العمليات والأعمال المكلفين بها.

ت- الفصل بين الوظائف والصلاحيات من أجل القيام بأداء الواجبات الوظيفية بطرق علمية وعملية جيدة وبما يتلاءم مع الوصف الوظيفي الخاص بالموظفين.

ث- اعتماد أنظمة محاسبية فعالة ومتطورة ودعم واسناد تدقيق داخلي مستقل ونزيه من أجل الوصول بالعمليات التشغيلية المنجزة الى الدقة وتكامل المعلومات.

ج- وجود ادارات عليا للوحدات الحكومية تمتاز بالاستقلالية والنزاهة من أجل تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية وآلياتها بشكل مرن وسلس وبما يتلاءم مع طبيعة أنشطة هذه الوحدات.

ح- من أجل المصلحة العامة ومن أجل الوصول الى رفاهية أكثر لأغلب أبناء المجتمع فإن من الضروري منع أي حالات احتيال وأي شبهات فساد ممكن اكتشافها بالسرعة الممكنة وبالطرائق الصحيحة وإبلاغ الجهات ذات العلاقة بهذه الحالات إذ ينبغي أن تكون هذه الجهات مستقلة ونزيهة من أجل مواجهة حالات الاحتيال وشبهات الفساد بطرق حازمة وبما ينسجم مع تأثيرها على بيئة وعمل الوحدات الحكومية.

المصادر

الكتب:

١- الرمحي، زاهر عطا، (٢٠١٧)، كتاب بعنوان (الاتجاهات الحديثة في التدقيق الداخلي وفقاً للمعايير الدولية)، الطبعة الاولى، دار المأمون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الرسائل والاطاريح:

٢- سليمان، محمد تيسير حسن، (٢٠١٤)، رسالة ماجستير غير منشورة بعنوان (أثر نظام الرقابة الداخلية وفق اطار عمل اللجان الراعية للمنظمات في الحد من عمليات غسل الأموال: دراسة ميدانية على البنوك التجارية المدرجة في بورصة عمان)، جامعة الزرقاء، الزرقاء، الاردن.

٣- حامد، ربحي صبحي أحمد، (٢٠١٤)، رسالة ماجستير بعنوان (اثر أنظمة الرقابة الداخلية على الاداء المالي لقطاع البنوك في الأردن)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، الاردن.

٤- الكروي، أسعد جاسم خضير، (٢٠١٥)، رسالة ماجستير بعنوان (دور نظام الرقابة الداخلية في تشخيص حالات الفساد المالي - واقع ومعوقات - دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان)، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

٥- شقور، ساري رويحي محمد سعيد، (٢٠١٦)، رسالة ماجستير بعنوان (تقييم فاعلية الرقابة الداخلية في الوزارات الفلسطينية: دراسة ميدانية تحليلية)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، الأردن.

التقارير والنشرات الرسمية:

٦- المنظمة الآسيوية لهيئات الرقابة العليا، (ASOSAI)، (٢٠٠٣)، (دليل الأسوساي الرقابي حول الاحتيال والفساد)، الطبعة الثالثة، قسم الترجمة، إدارة التدريب والمنظمات الدولية، ديوان المحاسبة، دولة الكويت.

٧- لجنة دعم المنظمات (COSO)، (٢٠١٣)، (إطار الرقابة الداخلية على وفق المخاطر).

٨- المجلس الدولي لمعايير المراجعة والتأكد (IAASB)، الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، (٢٠١٨)، (المعيار الدولي ٣١٥).

٩- وزارة المالية، (دليل مكافحة الاحتيال في الحكومة الاتحادية المعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١١/٤ لسنة ٢٠١٨)، الامارات العربية المتحدة.

١٠- ديوان الرقابة المالية الاتحادي، (٢٠١٩)، (الدليل الاسترشادي لوحدات التدقيق الداخلي في جمهورية العراق)، بغداد.

١١- ديوان الرقابة المالية الاتحادي، دائرة الشؤون الفنية والدراسات، (٢٠١٩)، (دليل استرشادي للحد من الاحتيال والفساد في الجهات الحكومية)، جمهورية العراق.

