



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير ومذكرة

تخرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستري في العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة تحت عنوان:

التدقيق الداخلي ودوره في الحد من الاحتيال الوظيفي

" دراسة حالة شركة توزيع الغاز والكهرباء الجزائرية - التوزيع - وكالة عين تموشنت "

تحت اشراف:

من اعداد الطالبتين:

أ.د. حولية يحيى

بوسعيد نهي

بروان عواطف

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/23

أعضاء لجنة التقييم

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب رئيسا

د. طویل مریم

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب مشرفا

أ.د. حولية يحيى

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب ممتحنا

د. محجوبة هشام

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ خَالِقِ الْعِلْمِ نَبْدَأُ،

رَبَّنَا تَوَلَّى أَمْرَنَا وَ يَسِّرْنَا سُبُلَنَا وَ ارزُقْنَا ، وَ ان

ظَلَّلْنَا إِلَيْكَ دُنَا، خَالِقِي مَنْ سَوَاكَ سَنَرْجُوا إِذْ

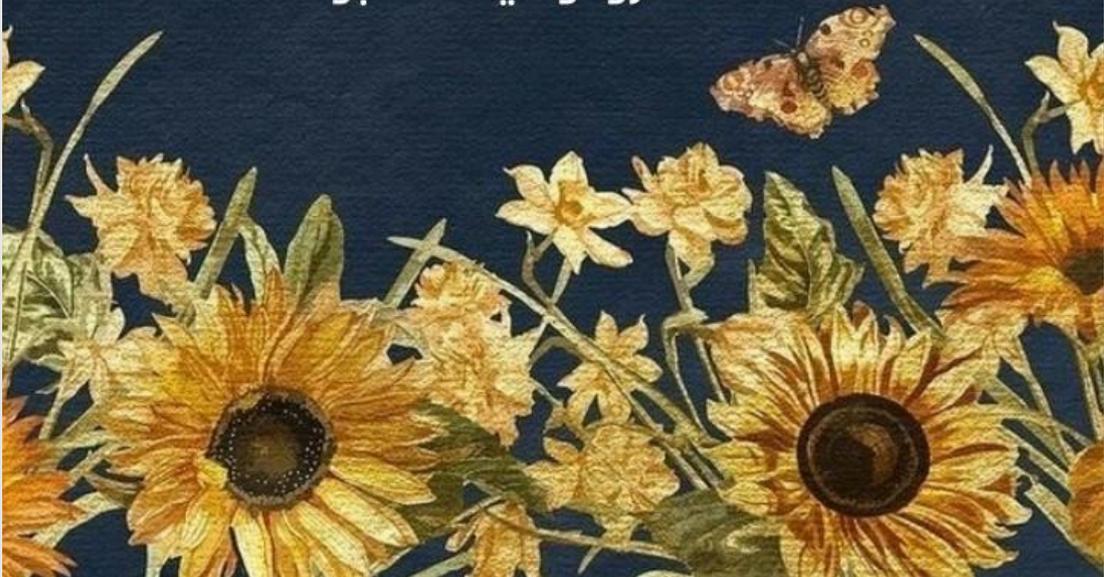
عُلِقْتَ ابْوَابُنَا وَ بُثِرَتْ أَحْلَامُنَا وَ هُدَّتْ اِكْتَاْفُنَا.

Blueghost

اَللّٰهُمَّ بَارِكْ لَنَا فِي عِلْمِنَا وَ اِنْفَعْنَا بِهِ وَ اجْعَلْنَا

مِنَ الَّذِيْنَ اِذَا اَعْطُوْا شَكَرُوْا وَ اِذَا اَذْنَبُوْا

اسْتَغْفَرُوْا وَ اِلَيْكَ اَنْقَلَبُوْا.



الإهداء

الحمد لله الذي أوقد شعلة العلم حتى أسعى لها ، لله الفضيلة لله المحامد جلها و
أعظمها أهدي تخرجي إلى الرجل الذي أحمل إسمه بكل فخرٍ و اعت ازز ، إلى سندي و
الداعم الدائمي بلا حدود ، إلى من علمني ان الدنيا ص ارع و سلاحها العلم و المعرفة ،
إلى مصدر الأمان و بهجة أيامي والذي الغالي حفظه الله
إلى معنى الحب و الحنان ، إلى بسمه الحياة و سر الوجود ، أمي وجهتي التي أستمد
منها القوة ، الصدر الحنون الذي إحتواني كلما كنت بحاجة ، حينما أتأمل النعم أجذك
أعظمنعمة من الخالق لفؤادي ما كان العمر ليكون جميالا لو لم تكوني أنتي أمي ، الصديقة
الأولى و الركن الآمن الذي أستكن إليه أهديك تخرجي و أسعد لحظاتي
إلى رفقاء الدرب و الشموع التي تنير لي الطريق من أ ازحوا عن طريقي المتاعب و
الصعاب الذين غمروني بالحب و التوجيه "أخواتي
إلى الصغير المدلل القريب إلى قلبي ، لا شيء يشبهه في محاسنه "أخي"
إلى من لم يذكر أسمائهم، لم نغفل عن وجودكم و لا عن ذكركم في أنفسنا يا ازهار أرواحنا.
لى صديقات عُمرى بكم نُورِت دروبي و بكم استعنت الحمد لله على صُحبتكم
أهديكم تخرجي و ناجحي .
ولا انسى "أ.د.حولية يحيى" مؤطري اهديه شكري الخالص لم يتوانى في مد يد
العون لي.

نہی بوسعد

الإهداء

الحمد لله حبا و شكرا و امتنانا على البدء و الختام.

لم تكن الرحلة قصيرة و مكلفة بالنجاح الدائم ، كانت مرهقة فقدت فيها مصادر الشغف لاوقات طويلة لكني بعد العزم و مشيئة الله حصدت اليوم على غايتي ، الى الحاضرين في المقام الأول دائما رفقاء الرحلة ، إلى العزيز الذي حملت اسمه فخرا ، إلى من منحني بلا امتنان و علمني ان العلم طريقا ممهداً للجنة من احتضنني بقلبه قبل يديه و مهد لي الصعاب و سخر لأجلي اليسر و السهولة (أبي الغالي) أهديك هاته الشهادة .

يا روحا أقبلت من خلالها روحي ، الداعمة الأولى و الأبدية ، كنت سراجي في ليالي الظلمة و كنت النور في دربي الشاق ، كنت أمامي منيرة الدروب حاملة في يدك نبراس الأمل ، ما توقفت يوما عن دعمك لي عن الايمان أنني سأصبح يوما شيئا تفتخرين به ! بذلت لأجلي جهودا عريقة، ممتنةً لان الله اصطفاك لي من البشر أم ، تذكرني دائما أنني أكثر فخرا بك و أكثر سرورا لكونك أُمي ، ها أنا اليوم أهديك علما و شهادة ، أهديك جل ما أملك و لا يمكن ان أستوفي ربع ما قدمتيه لأجلي !

أدامكما الله في حياتي.

إلى اللذين يؤمنون بقدراتي مهما ضعفت و ارتخيت واقفين خلفي مثل الظل ، إلى من قربهم وطن للقلب و الروح "إخوتي" ، نصفي الأول و ضحكتي الدائمة "أختي" الحبيبة .

رفيقات السنين ، أنيسات الحياة من رسمو بسمتي وقت الصعاب و ذكروني بمدى قوتي و استطاعتي "صديقاتي".

إلى من يكتمل النجاح بحضورهم و تزهر الأيام وردا بوجودهم "خالاتي و بناتهم"

أهديكم تخرجي و فرحته!

ولا انسى "أ.د.حولية يحيى" مؤطري اهديه شكري الخالص لم يتوانى في مد يد العون لي.

عواطف بروان

شكر و عرفان

لك الحمد والشكر ربنا يا من أمنت علينا بنعمة العلم، ويسرت لنا ما يعيننا على تحصيله وعلمتنا ما لم نكن نعلم وأمدتنا بالصبر والقوة لإنجاز هذه المذكرة. ثم الصلاة والسلام على الحبيب المصطفى خاتم الأنبياء والمرسلين، سيد الخلق أجمعين .

نتقدم بأسى آيات الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف " حولية يحيى " لقبوله الإشراف على هذه المذكرة، وبصبره معنا على تصويبها ونشكره أيضا على تواضعه والذي كان لتوجيهاته ومساعدته القيمة الأثر الكبير في إخراجها. وكذلك نتقدم بقلب مليء بالامتنان والعرفان والتقدير والاحترام إلى كل من ساعدونا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، جزاهم الله خيرا وأطال في عمرهم . فهرس المحتويات .

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	المقدمة العامة

الفصل الأول: التدقيق الداخلي وحده للاحتيال لوظيفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للتدقيق الداخلي والاحتيال الوظيفي
03	المطلب الأول: التدقيق الداخلي
12	المطلب الثاني: الاحتيال الوظيفي
18	المطلب الثالث: علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي
21	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
21	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
24	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الفرنسية
26	المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغة انجليزية
29	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء -التوزيع - وكالة عينتموشنت	
31	تمهيد

فهرس المحتويات

32	المبحث الأول: عموميات حول شركة توزيع الغاز والكهرباء-التوزي ع -س ونلغاز
----	----------------------------------------------------------------------------

32	المطلب الأول: تقديم شركة توزيع ال غاز والكهرباء-سونل غاز
32	المطلب الثاني: نبذة تاريخية عن شركة س ونلغاز
39	المطلب الثالث: تقديم شركة سونلغاز- عين تموشنت
40	المطلب الرابع: الهيكل التنظيمي لشركة سونلغاز- عين تموشنت
41	المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء-التوزيع -عين تموشنت
41	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
43	المطلب الثاني: دراسة بيانات الاستبيان وثباته
47	المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
54	المطلب الرابع: اختبار الفرضيات الإحصائية
58	خلاصة
60	الخاتمة العامة
63	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	درجات سلم ليكارث الخماسي	(01-02)
44-45	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول "التدقيق الداخلي"	(02-02)
45	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني "الاحتيايل الوظيفي"	(03-02)
46	ثبات الاستبيان	(04-02)
47	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(05-02)
48	توزيع العينة حسب العمر	(06-02)
50	توزيع العينة حسب المستوى العلمي	(07-02)
51	توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكارث	(08-02)
52	تحليل عبارات المحور الأول "التدقيق الداخلي"	(09-02)
53-54	تحليل عبارات المحور الثاني "الاحتيايل الوظيفي"	(10-02)
55	نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية	(11-02)

56	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتدقيق الداخلي على الاحتيال الوظيفي) 12- 02(
----	---------------------------------------------------------------------------	-----------

الصفحة	عنوان الشكل ل	رقم الشكل ل
39	الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الغاز والكهرباء - سونلغاز	(01- 02)
40	الهيكل التنظيمي لشركة سونلغاز – عين تموشنت	(02- 02)
48	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(03- 02)
49	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	(04- 02)
50	توزيع العينة حسب المستوى العلمي	(05- 02)

المقدمة العامة



في السنوات الأخيرة، انتشرت ظاهرة الاحتيال بشكل ملحوظ، مما يشكل تحدياً كبيراً على الكيانات الاقتصادية في القطاعين العام والخاص. هذه الظاهرة أدت إلى انخفاض في الثقة بالقوائم المالية، مما يؤثر سلباً على قدرة المؤسسات على جذب المستثمرين والحصول على التمويل اللازم. لذا، بعض المؤسسات قد تلجأ إلى استخدام أساليب المحاسبة الإبداعية لتجميل صورتها المالية، مما قد يؤدي في النهاية إلى عواقب وخسائر كبيرة، كما حدث مع بعض الشركات الكبرى في الماضي، مثل Enron وWorldCom.

لمكافحة هذه الظاهرة، يعتبر التدقيق الداخلي أداة فعالة، حيث يمكنه كشف الانحرافات وتحديد مواطن الخلل في العمليات المحاسبية والإدارية. بالإضافة إلى ذلك، فإن دور التدقيق الداخلي يمتد ليشمل تقييم وتقويم الضوابط الرقابية، وتحسين كفاءة وفعالية إدارة المخاطر. وبالتالي، يصبح التدقيق الداخلي شريكاً حيوياً للإدارة العليا في تحقيق أهداف المؤسسة وضمان سلامتها المالية.

من خلال العرض المطروح و ما توصلنا إليه يمكن صياغة إشكالية البحث كالتالي :

كيف يمكن للتدقيق الداخلي من الحد في الاحتيال الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية شركة توزيع الكهرباء والغاز-سونلغاز-لولاية عين تموشنت ؟

الأسئلة الفرعية:

وللإجابة على إشكالية البحث قمنا بصياغة أسئلة فرعية تساعد في دراسة وتحليل الموضوع :

○ ماهي الأطر النظرية لعمليات التدقيق و التدقيق

الداخلي ؟ ○ ما هي اهداف التدقيق الداخلي ؟ ○ ماهو الاحتيال

الوظيفي و ما هي انواعه ؟



- كيف يمكن الحد من الاحتيال الوظيفي ؟
- ما علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي ؟

الفرضيات:

للإجابة على التساؤلات المطروحة والوصول إلى النتائج المرغوبة تم صياغة الفرضية التالية :

يوجد أثر للتدقيق الداخلي على الاحتيال الوظيفي للمشركة توزيع الكهرباء و الغاز -سونلغاز – للولاي
ة عين تموشنت ؟

مبررات اختيار الدراسة:

أسباب شخصية:

- مرتبطة بمجال تكوين الباحث وكذلك رغبة منه في إثراء الدراسة حول هذا الموضوع .
- محدودية الدراسات السابقة لهذا الموضوع خاصة التدقيق الداخلي و دوره في الحد من الاحتيال الوظيفي في شركة توزيع الكهرباء و الغاز –سونلغاز .
- أهمية وقيمة هذا الموضوع مع إمكانية البحث فيه خاصة بتخصص مالية المؤسسة .

أسباب موضوعية:

- بحكم التخصص فإن هذا الموضوع له صلة بتخصص مالية المؤسسة .
- ان اختيارنا لموضوع التدقيق الداخلي و دوره في الحد من الاحتيال الوظيفي جاء نتيجة الأهمية التي يحظى بها هذا الموضوع في الوقت الحالي والهدف منه اظهار أهمية واثار نظم المعلوماتعلى تحقيق الابداع .



- محاولة تطبيق الدراسة النظرية على المحيط شركة توزيع الكهرباء و الغاز -سونلغاز

ب

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أربعة نقاط رئيسية وهي :

- معرفة مدى التوافق العلمي مع الدراسة النظرية وذلك من خلال الدراسة التطبيقية .
- محاولة التعريف بالتدقيق الداخلي و الاحتيال الوظيفي وتفسير علاقة الارتباط بينهما.
- تحديد أهمية التدقيق الداخلي في كشف تلاعبات الإدارة للموظفين كونه وسيلة إدارية حديث ةومهمة ولا غنى عنها للسير الحسن .
- كما تتجلى أهمية تطبيق عمليات التدقيق الداخلي في المؤسسة كونها تزود صناع القرار بمعلومات دقيقة وأدوات مناسبة لتحليل النتائج والاستفادة منها وتحقيق الأهداف المنشود ةداخل المؤسسة .

أهداف الدراسة:

من خلال دراسة هذا الموضوع نهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف و هي:

- مناقشة أهمية التدقيق الداخلي للحد من الاحتيال الوظيفي، و ضرورة اللجوء اليه كأداة فعالة .
- تحديد مفهوم للاحتيال الوظيفي.
- دراسة مدى التزام شركة سونلغاز بقواعد التدقيق الداخلي.



- تقديم مقترحات لزيادة الاستفادة من عمليات التدقيق الداخلي من أجل التحسين المستمر
روزيادة مستوى الشفافية التزام بقواعد المسطرة للوصول الى الأهداف.
- حدود الدراسة:
 - الحدود المكانية بهدف دراسة دور التدقيق الداخلي في حد من الاحتيال الوظيفي داخل شركة توزيع الكهرباء و الغاز ، وحاو لنا إسقاط الدراسة على هذه المؤسسة .
 - الحدود الزمنية شملت الدراسة خلال الفترة الممتدة من: 2024/03/10 إلى الغاية 2024/03/16 .

ج

منهج الدراسة:

لغرض الإلمام و الإحاطة بمختلف جوانب وأهداف الموضوع وتحليل أبعاده ومن أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في البداية وإثبات أو نفي صحة فرضيات الموضوع .

فإننا اتبعنا المنهج التاريخي لاستعراض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع لتمكن من خلالها بتدعيم الأسس النظرية واعتمدنا على المنهج الوصفي الموافق للدراسة النظرية من خلال دراسة التعريفات المختلفة لمصطلح التدقيق الداخلي و الاحتيال الوظيفي واعتمدنا على أسلوبدراسة حالة يوافق طبيعة موضوع البحث .

الأدوات المستخدمة:

1. المسح المكتبي: يعمل في الاطلاع على الكتب- المقالات والوثائق الرسمية وكل ما له صلة مباشرة أو غير مباشرة بموضوعنا بالإضافة إلى الاعتماد على رسائل الماجستير والدكتوراة وهذا من أجل تعزيز فهم الموضوع والاستفادة من الدراسات السابقة .

2. الاستبيان: تعتبر تقنية أساسية في البحث، إذ أنه يعطي الحرية لكل فرد بالإجابة دون محايدة وهو يسعى لجعل الدراسة أكثر موضوعية .



3. برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS: حيث قمنا باستخدام هذا البرنامج من أجل تسهيل عملية عرض تحليل واستقراء معطيات الجانب التطبيقي والحفاظ على دقتها.

صعوبات الدراسة:

يعد هذا البحث محاولة لبيان تأثير التدقيق الداخلي على الاحتيال الوظيفي داخل شركة سونلغاز عين تيمشنت ، ومن الطبيعي أن يصادف الباحث بمجموعة من عقبات وصعوبات تحد من إمكانية الباحث، وتمنعه من الوصول إلى أفضل نتائج، وأهمها:

□ إن موضوع التدقيق الداخلي و الاحتيال الوظيفي هو مجال شديد الاهتمام والتطور، ومازال تدراسه مستمرة، وهو من المواضيع التي تزامنت مع بروز النظام الاقتصادي العالمي الجدي د

د

وقد دفع هذا المجال نحو تحولات هائلة وتطورات سريعة، فهو يحتوي على مستجدات لم تكن موجودة من قبل.

□ قلة الكتب والمذكرات والأطروحات المتعلقة بالاحتيال الوظيفي في المكتبة الجامعية.

□ عدم توفر المراجع بصفة كافية ولزامة مما أدى بنا إلى المجالات ومقالات علمية .

هيكل الدراسة:

من خلال المعلومات المتوفرة لدينا قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين وفق منهجية IMRAD حيث الفصل الأول تطرقنا إلى الجانب النظري، حيث حاولنا التركيز على الأسس النظرية المرتبطة مباشرة بموضوعنا والمتعلق بالتدقيق الداخلي و دوره في الحد من الاحتيال الوظيفي، إبراز الأثر بطبيعة الحال إضافة إلى ذكر أهم الدراسات والأبحاث العلمية السابقة لموضوع دراستنا، أما الفصل



الثاني فيتعلق بالدراسة الميدانية للموضوع وتم إدراج الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة لتوضيح كيفية إنجاز الدراسة كما أشرنا فيه عرض لنتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها.





الفصل الأول:

التدقيق الداخلي وحده
للاحتيال الوظيفي

تمهيد:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات في بيئة الأعمال المعقدة، أصبحت إدارة المخاطر وضمان الامتثال أمورًا حيوية لاستمرارية النجاح والنمو المستدام. يأتي التدقيق الداخلي كأداة فعالة لتقييم العمليات والضوابط الداخلية، والتأكد من أن المؤسسة تدير مواردها بكفاءة وفعالية، وفقًا للمعايير والتوجيهات المعتمدة. ومع ذلك، تشكل الاحتمالات الوظيفية تهديدًا خطيرًا يمكن أن يؤدي إلى خسائر مالية هائلة وتأثيرات سلبية على سمعة المؤسسة. وهنا يبرز دور التدقيق الداخلي في تحديد ومكافحة هذه الاحتمالات، وتعزيز ثقة الأطراف المعنية بالمؤسسة.

يهدف هذا الفصل إلى استكشاف الإطار المفاهيمي للتدقيق الداخلي وعلاقته بمكافحة الاحتيال الوظيفي، من خلال استعراض الدراسات السابقة والنماذج النظرية المتعلقة بهذه الجوانب المهمة في إدارة المخاطر والرقابة الداخلية.

المبحث الأول: الاطار النظري للتدقيق الداخلي والاحتيال الوظيفي

سنركز في هذه الدراسة على فهم الأسس النظرية لعملية التدقيق الداخلي و الاحتيال الوظيفي ذلك للأهمية التدقيق الداخلي البارزة كعنصر اساسي في الأنظمة الحكومية و كأداة رقابة فعالة وذلك من خلال استكشاف الآليات والأدوات المتاحة فيه، و سنكتشف عرقلة الاحتيال الوظيفي لسيرورة

العمل المرن للمؤسسات الحكومية لما تتعرض له من مداخلات تشكل عائق لتسييرها للعملياتها و تحقيقها للاهدافها المسطرة.

المطلب الأول: التدقيق الداخلي

قبل البدء في دراسة النظرية للتدقيق الداخلي لابد لنا التعرف أولا على التدقيق بشكل عام ثم التطرق لموضوع دراسة لغرض توسيع افاق دراسة وأخذ نظرة شاملة عن التدقيق .

الفرع الأول: مفهوم التدقيق

عند استعراض المراجع التي تناولت موضوع التدقيق، يظهر تنوع وتعدد في التعاريف المقدمة لهذا المجال، يرجع اصل كلمة التدقيق إلى اللاتينية "Auditing" و التي تعني " الاستماع " حيث كان المدقق في الماضي يستمع إلى قراءة الحسابات في جلسة الاستماع العامة و يقدم من بعدها تقريره، يعكس ذلك تطور هذا المجال بواسطة علماء الغرب، ويشير أيضا إلى أن ال كثير من الكتب المتاحة في هذا المجال مكتوبة باللغة الإنجليزية و من خلال هذا يمكن تلخيص التعاريف المعطاة للتدقيق بشكل مبسط بالتالي:

- في عام 1988، أصدر الاتحاد الاوروبي لخبراء الاقتصاد والمحاسبة تعريفات لمفهوم التدقيق "انهدف التدقيق من الناحية المالية هو التعب ير عن رأي اذا ما كانت هذه النتائج المالية تعطي صورة صادقة و حقيقية عن اعمال المؤسسة مع التأكد من تطبيق الإجراءات والقوانين المعتمدة في المؤسسة"
- وفقا لتعريف آخر من جمعية المحاسبين الأمريكية عرفوا التدقيق على أنه " عملية منتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الاحداث الاقتصادية وتقديمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من درجة المسaire هذه العناصر للمعايير الموضوعية تم توصيل نتائج ذلك إلى أطراف معينة".

• وقد عرف ايضا "Germond" و "Bonnoult" التدقيق على أن ه اختبار نقي صارم، ونباء بأسلوبفني من طرف مهني مؤهل ومستقبل بغية إعطاء رأي محلل على نوعية ومصداقية معلومات المالية المقدمة من طرف المؤسسة على مدى احترام القوانين والمبادئ المالية ونتائج المؤسسة (نور الدين ا.، التدقيق المحاسبي وفقا للمعايير الدولية، 2015، الصفحات 9-10)

و استنادا لما سبق من تعريفات للأشخاص بارزة في هذا الميدان فيمكن ابداء رأي عن التدقيق على أنه عملية جد اساسية من إدارة الأحداث الاقتصادية، حيث يتم تحليل البيانات و الوثائق بشكلموضوعي لضمان تماشيها مع المعايير المعترف بها بفحص دفاتر و سجلات المالية من طرف المدقق للتأكد من صحتها وعدالة تمثيل الأموال و الموارد و من ثم تقديم النتائج الأطراف المهتمة بشكل شفاف ودقيق، و تم عملية التدقيق عبر مراحل يمر عليها المدقق للاعطاء النتائج النهائية التي تمثل واقع المؤسسة و تشمل:

• الفحص: وهو العملية أولية التي يقوم بها المدقق الداخلي و هدف منها يكون مراجعة دقة وسلامة قياسات العمليات و تحليلها و تصنيفها مع التركيز على الجانب المالي للنشاط المعين للمشروع.

• التحقيق: يهدف إلى تقييم صحة القوائم المالية، النهائية كتمثيل دقيق للأنشطة المشروع خلال فترة زمنية معينة لتوضيح الوضع المالي في نهاية تلك الفترة.

• التقرير: يهدف إلى تقديم النتائج الفحص والتحقيق بشكل موجز ومحايد ليقدّم للجهات المعنية داخل وخارج المؤسسة حيث يقوم فيه المدقق بالتعبير عن وجهة نظره التقنية المحايدة حول القوائم المالية وصورة المؤسسة المالية والعمليات بشكل عادل مع الحرص على سلامة البياناتدون الحذف منها.

استنتاجا مما سبق يمكن القول أن التدقيق هو عملية فحص مستندات الشركة بشكل موضوعي وحيادي لتقييم الأداء واتخاذ القرارات الصحيحة ، وإيصالها إلى الجهات المعنية للممارسات المحاسبيةيشير إلى تغييرات كبيرة في كيفية تنفيذ عمليات التدقيق وتوجيهها نحو تحسين الأداء وضمان المصدقية بمراجعة البيانات المالية وفقا للمعايير المحددة.

الفرع الثاني: أهمية وأهداف التدقيق

أولاً: أهمية التدقيق

هناك فئات عديدة تعتمد على تقرير المدقق لاستخدامه في اتخاذ قرارات معينة كالعمل الإداري البنوك ومؤسسات الحكومة وغيرها كالآتي:

1- أهمية التدقيق للعمل:

-يعتبر التدقيق بالنسبة للعمل مصدراً أساسياً للمعلومات المعتمدة من خلال ملخصات القوائم المالية على فترات دورية .

-أساساً للحصول على القروض من البنوك ومؤسسات الإقراض والموردين .

-أساساً لإقامة استثمارات إضافية عن طريق التحليل الاقتصادي لمركز العمل التمويلي .

-أساساً لإعداد الإقرارات الضريبية وتحديد مقدار الضريبة .

-أساساً لتحديد سلامة المركز المالي للعمل.

2- أهمية التدقيق للإدارة:

تعتمد الإدارة على البيانات المحاسبية في وضع الخطط ومراقبة تنفيذها واتخاذ القرارات الملائمة،

وتقييم ذلك وتحديد الانحرافات وأسبابها ووضع الحلول المناسبة لتحقيق أهداف المشروع. 3- أهمية

التدقيق للدائنين والموردين:

يعتمد الدائنين والموردين على تقرير المدقق لتحديد سلامة وصحة القوائم المالية، ويقومون

تحليلها لمعرفة المركز المالي والقدرة على الوفاء بالالتزام قبل الشروع في منح الائتمان التجاري والتوسع

في هـ .

4- أهمية التدقيق للمؤسسات الحكومية :

تعتمد المؤسسات الحكومية على القوائم المالية وتقرير المدقق للتخطيط، المتابعة الإشراف والرقابة على الوحدات الاقتصادية، وتأكيد التزامها بالتعليمات والإجراءات والتوجيهات، أو عدم الالتزام بالخطط الموضوعة وتحديد الانحرافات وأسبابها.

5- أهمية التدقيق لرجال الاقتصاد:

ازداد اهتمام رجال الاقتصاد بالقوائم المالية المعتمدة وما تحويه من بيانات محاسبية في تحليله وتقدير الدخل القومي ورسم برامج الخطط الاقتصادية، وتعتمد دقة تقديراتهم وكفاءة برامجهم على دقة البيانات المحاسبية المعتمدين عليها.

6- أهمية التدقيق لنقابات العمال:

تعتمد نقابات العمال على البيانات المحاسبية في القوائم المالية المعتمد في مفاوضاتها مع الإدارة لرسم السياسة العامة للأجور.

7- أهمية التدقيق لمصلحة الضرائب:

تعتمد مصلحة الضرائب على الحسابات والقوائم المالية المعتمدة لتقليل الإجراءات الروتينية وحصولها على الكشف الضريبي في الوقت المناسب وسرعة تحديد الوعاء الضريبي وتحصيل الضريبة (. محمود، كلبونة، وزريقات ، 2011، صفحة 26 و 129)

ثانيا: اهداف التدقيق :

1-الأهداف التقليدية :

تتضمن الأهداف التقليدية الأهداف التالية :

1-1 أهداف رئيسية:

-التحقق من مدى صحة ودقة وصدق البيانات المحاسبية المثبتة بالدفاتر ومدى الاعتماد عليها ؛

-إبداء رأي فني محايد يستند على أدلة قوية عن مدى مطابقة القوائم المالية للمركز المالي للمؤسس
ة.

1-2- أهداف فرعية (ثانوية)

- اكتشاف ما قد يوجد بالدفاتر والسجلات من أخطاء أو غش والتلاعب في الحسابات ؛
- تقليل فرص ارتكاب الأخطاء والغش، بوضع ضوابط وإجراءات تحول دون ذلك ؛
- اعتماد الإدارة على التدقيق في تقرير ورسم السياسات الإدارية واتخاذ القرارات حاضرا أو مستقبلا؛
- طمأنة مستخدمي القوائم المالية وتمكينهم من اتخاذ قرارات مناسبة لاستثماراتهم.

2- الأهداف الحديثة أو المتطورة:

مراقبة الخطة ومتابعة تنفيذها ومدى تحقيق الأهداف وتحديد الانحرافات وأسبابها وطرق معالجتها؛
تقييم نتائج الأعمال وفقا للأهداف المرسومة ؛ تحقيق أقصى كفاءة إنتاجية ممكنة عن طريق منع
الإسراف في جميع نواحي النشاط وتحقيق أقصى قدر ممكن من الرفاهية لأفراد المجتمع
(الوقاد، سامي محمد و لؤي محمد ديان ، /2010/07/12، الصفحات 23-24 (الفرع الثالث: أنواع

التدقيق

في ظل تطور المستمر لأنظمة و المؤسسات أصبح لتدقيق دور فعالا في ضمان ن زاهة ودقة عمليات
المؤسسة لتحقيق الاهداف بالاعلى الكفاءات، ومع تطور المشاريع نتج عن ذلك تنوع في التدقيق حيث
تعددت انواعه و اشكاله حسب خدماته المقدمة من ابعاد كثيرة سواء (حسب نوع خدمته أومدى
الخدمة أو جهة المكلفة بخدمة التدقيق) وذلك لغرض تعزيز الرقابة الادارية للمؤسسات بالأدق
البيانات و في دراستنا هذه سلطنا ضوء على نوع معين من التدقيق والذي سبق ذكره ألا وهو التدقيق
حسب الجهة المكلفه به والتي يتجلى في نوعين رئيسين تدقيق داخلي كونه جوهر درستنا ككل وتدقيق
الخارجي و اصفنا الى ذلك التدقيق الداخلي

- التدقيق الخارجي: يأتي عن طريق فريق خارجي غير متورط في إدارة أو ملكية المؤسسة، وهدفه تقديم تقرير مستقل حول مدى دقة البيانات المالية وعدالتها، وتقديم نظرة شاملة عن الوضع المالي عبر الميزانية وقائمة الدخل لفترة معينة.
- التدقيق الداخلي: فيتم من قبل فريق داخلي في المؤسسة، بهدف حماية أموال المؤسسة وتحقيق أهداف الإدارة، من خلال تعزيز الإنتاجية والالتزام بسياسات الإدارة.

الفرع الرابع: تطور مفاهيم التدقيق الداخلي

في فترة ازدهار التدقيق الداخلي، التي تميزت بها الولايات المتحدة الأمريكية، بدأت الشركات الكبرى مثل إدارات السكك الحديدية، المصارف، وشركات التأمين والمساهمة، في التعرف على أهمية التدقيق الداخلي. وكانت هذه الشركات ملتزمة بتطوير تقارير التشغيل غير المنتظمة، التي تفوقت على تقارير البيانات المالية من حيث تقديم معلومات أكثر شمولاً مثل جودة المنتجات. ومع إنشاء معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة عام 1941، وتساعد أهمية التدقيق الداخلي في البيئة التجارية، برزت آراء وملاحظات مهمة من بعض أبرز أعضاء المعهد مثل Robert Bmilne و Arthur Ehalld، اللذين قدموا تفسيرات فريدة لدور التدقيق وأثره في تطوير الشركات وتحسين أدائها

- "اذ يرى ارثر هالد 1944: أن الضرورة هي التي خلقت التدقيق الداخلي وهي التي جعلته جزءاً متم من التجارة الحديثة ولا تستطيع أية تجارة كبيرة الهرب منه وإذا لم تمتلك الأعمال التجارية التدقيق الداخلي الآن فإنها سوف تمتلكه عاجلاً أم آجلاً"
- أما وجهة نظر روبرت بيلامين 1945 "فهي أن معهد IIA هو نتيجة اعتقاد المدققين الداخليين بأن المنظمة هي ضرورية في عملية بناء التجارة الأمريكية لغرض تطوير الوضع الشرعي والمهني الحقيقي للتدقيق، وعلى الرغم من أن جذوره تعود للمحاسبة فإن هدفها الرئيس ي يقع ضمن منطقة الرقابة الإدارية وهو يظم مراجعة مالية ذات علاقة بالعمليات التجارية ضمن المنظمة ككل."

• اما التدقيق عند فيكتور زي برينك بعد اعداده لقائمة مس و وليات مدقق قد أدرج الى ذلك تعريف لتدقيق بأنه " نشاط تقويبي مستقل خلال تنظيم معين يهدف إلى تدقيق العمليات المحاسبية و المالية و غيرها كأساس لخدمة الإدارة، وهي رقابة إدارية تمارس عن طريق قياس وتقويم فعالية أساليب الرقابة الأخرى" وقد عد هذا التعريف من أكثر التعريفات المقبولة والمستخدمة في حينه بالنسبة للتدقيق الداخلي فالهدف هنا هو مساعدة الإدارة في الوصول إلى أكفأ الطرق لإدارة العمليات المختلفة في المنظمة

• عام 1957 شهد إصدار معهد المدققين الداخليين الأمريكي قائمة جديدة تحدد مسؤوليات المدققين الداخليين. وفي هذه القائمة، تم توضيح أن التدقيق الداخلي بأنه " أداة للحكم والتقييم تعمل داخل المنظمة تقدم الإدارة في مجال الرقابة

عن طريق فحص واختبار مدى كفاية الأساليب المحاسبية والمالية والتشغيلية الأخرى في هذا المجال فهي رقابة إدارية مهمتها تقييم مدى كفاءة وفعالية المستويات الرقابية الأخرى بهدف مساعدة الإدارة على أداء المسؤوليات الملقاة على عاتقها بأكفأ الطرائق وعلى أحسن وجه من خلال تزويدها بالمعلومات والحقائق التحليلات الموضوعية والتعليمات المفيدة والمتعلقة بنشاطها والتي تسفر عنها عمليات الفحص والتقييم فالمدقق الداخلي مسؤول عن فحص وتقييم أية ناحية من نواحي النشاط طالما كان في ذلك خدمة ونفع للإدارة (نور الدين و عمارة، 2016، الصفحات 16-17)

نلاحظ من خلال ما سبق من تعريفات للتدقيق الداخلي عبر تطوره على أنه عمليات تحليل و فحص من قبل فريق مختص بكفاءات عالية تعود نتائج هذه دراسات و تحليل على مؤسسة بنفع كبير كونها تكشف جميع أخطاء أو أي خلل يمكن أن يحدث في عمليات و نشاطات يومية للمؤسسات وتختلف هذه الإجراءات حسب نوع و حجم و طبيعة مشروعات ووفقا لمعايير وسياسات تهدف كل منها الى تحقيق اهداف الإدارة و تشجيع التزام بالسياسات الإدارية.

الفرع الخامس: أنواع التدقيق الداخلي

للتدقيق الداخلي ثلاث أنواع كما يلي:

أولاً: التدقيق الداخلي المحاسبي والمالي والذي يعني مراجعة العمليات والوثائق المالية والمحاسبية والإجراءات المستعملة في تسيير هذا الجانب بالاعتماد على التقنيات التالية:

- تحليل الحسابات والنتائج واستخراج الانحرافات الموجودة واختبار صحة الوثائق التي تقوم بإعدادها المؤسسة مثل الفواتير وموازن المراجعة.

- التحقق من الوجود الفعلي للأصول والمخزون الثابتة مع التأكد من صحة معالجتها المحاسبية في الدفاتر. (عبد الله الواردات، دليل التدقيق الداخلي وفقا للمعايير الدولية، 2006، صفحة 35)

ثانياً: التدقيق الداخلي التشغيلي ويطلق عليه أيضا التدقيق الإداري، والتدقيق الوظيفي وجميعها تشير لوصف عملية التدقيق الداخلي التي تهدف إلى تقييم العمليات التشغيلية لوظيفة أو نشاط معين وعلى اختلاف المصطلحات يشير التدقيق التشغيلي إلى الفحص والتقييم الشامل لعمليات المشروع بهدف إعلام الإدارة إذا كانت العمليات المخططة قد نفذت وفقا للسياسات والخطة المتعلقة بالأهداف. كما يتضمن أيضا تقييم كفاءة استغلال الموارد المتاحة، ويعد التدقيق التشغيلي أوسع من مجال التدقيق الداخلي التقليدي الذي كان يركز على التدقيق المالي والمحاسبي، إذ يقوم المدقق بتدقيق كافة النشاطات داخل المؤسسة المالية و غير المالية لتحديد مواطن الضعف في الأداء للعمل على معالجتها و الحد منها. (دهمش و إسحاق ابوزر ، 2005، الصفحات 20-4)

ثالثاً: التدقيق الداخلي الاستراتيجي: يصبو التدقيق الاستراتيجي نحو إدارة المؤسسة والاستراتيجيا تالمطبقة في مجالات نشاطها وعمل على تحليل الأنظمة الموضوعة من أجل تحديد وإدارة وتوجيهها الاستراتيجيات والحكم على أداء هذه المنظمة، وهو بذلك يفحص ويقيم مدى انسجامها و ترابطها مع واقع التسيير المؤسسة. كما سمح التدقيق الاستراتيجي بتحديد واكتشاف طبيعة الاستراتيجية التي تبنتها المؤسسة في فترة معينة لتعرف على مدى صياغته وتنفيذها بطريقة صحيحة، وهو ما يمكن من

توفير إطار تحليلي متكامل للإدارة العليا للمؤسسة من إعادة توجيه الاستراتيجية المتبقية بسرعة .

(عبد الله الواردات، 2006، صفحة 39)

الفرع السادس: أهداف التدقيق الداخلي

يمكن استخلاص اهداف التدقيق مما سبق من مفاهيم:

- التأكد من انجاز الجهة لأهداف الموضوعية .
- حماية أموال وممتلكات الجهة من ضياع وسوء الاستخدام، وضمان عدم الاستغلال في غيرما خصصت له، والعمل على الحد من وقوع الأخطاء والتجاوزات .
- التأكد من دقة البيانات المالية وغير المالية التي تصدر من وحدات الإدارية كافية وضمان دقة المستندات والسجلات الأمانة لتحقيق اهداف الجهة وتحقيق المتطلبات الرقابية .
- ضمان فاعلية العمليات الإدارية والمالية وكفائتها بما يؤدي إلى الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة .
- تحقيق التقيد بالأنظمة والتعليمات والسياسات والخطط الملزمة لجميع الوحدات الإدارية بالجهة لتحقيق أهدافها بدرجة عالية من الكفاية والفاعلية. (العمارة ، 2014 ، صفحة 18)

الفرع السابع: مهام المدقق

لتنفي ذ عملية التدقيق يتطلب الأمر أن يقوم المدقق الداخلي بدور فعال بحيث يتولى المهام التالية:

- 1 -الرقابة قبل الصرف لتحقيق من سلامة الإجراءات قبل إتمام الصرف الفعلي؛
- 2 -الرقابة بعد الصرف للتأكد من جميع مصروفات قد صرفت في الأغراض المحددة لها المرتبطة بالمشروع .
- 3- التأكد مدى مساهمة العاملين بالمشروع للسياسات و الخطط و الإجراءات الإدارية موضوع؛
- 4 -التحقق من صحة المعلومات المحاسبية و الاحصائية التي تقدمها الأقسام المختلفة للإدارة العليا

(نور الدين ا.، 2015 ، صفحة 16)

تعتبر مسألة الاحتيال الوظيفي من بين أهم التحديات التي تواجه الشركات والمؤسسات في الوقت الحالي. حيث يعتمد الاحتيال الوظيفي على استغلال الثقة والموارد في سياق العمل لتحقيق مكاسب شخصية أو غير أخلاقية. وبما أن هذه الظاهرة تتسبب في خسائر مالية هائلة وتضر بسمعة الشركة، فإن مكافحتها يتطلب تبني سياسات وإجراءات صارمة، بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي بين الموظفين حول أساليب الاحتيال وكيفية التصدي لها. حاولنا في هذا المطلب تسليط الضوء على ما هو الاحتيال الوظيفي بأنواعه وسياسة التخلص منه.

المطلب الثاني: الاحتيال الوظيفي

أصبح الاحتيال في التوظيف تهديداً كامناً لاستقرار المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، خاصة مع تصاعد وتيرة حالاته المكتشفة، ما تسبب في تزايد حجم الخسائر الاقتصادية. سنحاول في هذا القسم تعريف مفهوم الاحتيال الوظيفي وبيان مظاهره وأنواعه. قبل الخوض في موضوع دراستنا، لا بد لنا أولاً من التعريف بالجهة الرائدة في مجال الاحتيال الوظيفي.

الفرع الأول: جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين

جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE) هي منظمة تعمل في مجال مكافحة الاحتيال والفساد على مستوى عالمي. تأسست الجمعية في عام 1988 بواسطة جوزيف ت. ويليس، وتتخذ من الولايات المتحدة الأمريكية مقراً لها. تهدف الجمعية إلى توفير التعليم والتدريب والدعم للمحققين والمحاسبين والمحامين وغيرهم من المهنيين الذين يعملون في مجال مكافحة الاحتيال والفساد. أعضاء الجمعية: يتمثل أعضاء الجمعية في محققي الاحتيال، والمحاسبين، والمحامين، وأخصائيي تحليل البيانات، وغيرهم من المهنيين الذين يهتمون بمكافحة الاحتيال. يستفيد الأعضاء من البرامج التعليمية وورش العمل والمؤتمرات التي تقدمها الجمعية لتعزيز مهاراتهم ومعرفتهم في مجال مكافحة الاحتيال.

الموظفون والمهام: يضم الفريق الإداري والفني للجمعية موظفين مختصين في مجالات متعددة، بما في ذلك التعليم، والتسويق، (جمعية مكافحة الاحتيال، 2020) والتكنولوجيا، والمالية. يقوم الموظفون

بتنظيم البرامج التعليمية والفعاليات، وتطوير الموارد التعليمية، وتقديم الدعم الفني والتقني لأعضاء الجمعية. يعمل الموظفون أيضاً على تعزيز عضوية الجمعية وتوسيع شبكتها من الشركاء والجهات المعنية بمكافحة الاحتيال على مستوى عالمي. بالإضافة إلى ذلك، تعمل الجمعية على تعزيز معايير النزاهة والأخلاقيات في مجال مكافحة الاحتيال، وتقديم الدعم للسلطات والمنظمات الحكومية والخاصة في مجال مكافحة الفساد والاحتيال (جمعية مكافحة الاحتيال ، 2020، صفحة

2) الفرع الثاني: الاحتيال الوظيفي

للوصول الى مفهوم الاحتيال الوظيفي لابد لنا من فك شبكة الخطأ التي يقع فيها اغلب الباحثين الا وهي تشابه مصطلحات الاحتيال مع الغش والخطأ.

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

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

- **الخطأ:** وهو الفعل الغير مقصود كإسهو أو إساءة فهم الحقائق، أخطاء حسابية أو كتابيه في المعلومات المالية، أو سهو في تطبيق السياسات المحاسبية. (كمال، 2018، صفحة 133)

- بينما المعهد المدققين الداخليين (IIA) يعرف الاحتيال على أنه أي أعمال غير قانونية تتضمن الغش، الخداع، الإخفاء، أو انتهاك الثقة، ويتم ارتكابها من قبل أطراف مختلفة بهدف الحصول على المال، الممتلكات، الخدمات، أو لتجنب الدفع، أو تفادي الخسارة، أو لتحقيق مزايا شخصية أو تجارية .

- وعرف الاحتيال أيضا "أية ممارسة تنطوي على استخدام الخداع للحصول المباشر أو غير المباشر على شكل من أشكال الإستفادة المالية لمرتكب الجريمة، الخسارة أو تسهيل ذلك لغيره لتؤدي إلى شكل من أشكال) ادارة التفتيش البنكي ، 2008، صفحة 7
- تعريف جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE) للاحتيال الوظيفي حيث عرفته على أنه "استغلال المنصب الوظيفي في المؤسسة للإثراء الشخص ي من خلال تعمد سوء استخدام أو استغلال موارد أو أصول المؤسسة. (Association of Certified Fraud Examiners, 2022, p. 76)

- عرفه أيضا المدير التنفيذي لجمعية مكافحة الإحتيال السعودية، المهندس وحيد القحطاني كالاتي الإحتيال هو " استخدام الكذب لجلب منفعة أو دفع مفسدة ". كما أضاف أيضا أنه فعلم مقصود من قبل شخص أو أكثر من بعض الإداريين أو أصحاب صلاحيات معينة أو الموظفين ذوي السلطة، أو أطراف ثالثة وينطوي على الخداع للحصول على منفعة غير عادلة أو غير قانونية) الدمام، 2020)

ومما سبق ذكره يمكن الاستنتاج مفهوم للاحتيال على أنه فعل غير قانوني وغير أخلاقي متعمد يقوم به شخص أو أكثر بغية وصول اهداف شخصية عن طريق استغلال منصبه وتلاعب بموارد وأصول المؤسسة، حيث يكون هيكل هذه عملية مبني على السرية، إهمال الموظف لواجباته اتجاه منصبه و مكان عمله ، إتباع أهدافه الشخصية، الحاق الخسارة بأصول وإيرادات المؤسسة.

الفرع الثالث: أنواع الاحتيال الوظيفي

الكثير منا لا يستطيع التفرقة بين الكثير من المصطلحات المرتبطة بعلم الاحتيال بشكل عام وعلم الاحتيال الوظيفي بشكل خاص، ونجد أنفسنا نقع في الخلط بين الاحتيال والفساد والاختلاس والسرقه والنصب والخداع والغش وغيرها من المصطلحات ذات الصلة بهذا الموضوع. كل الجمعي اتا المهنيية والمنظمات الدولية عرفت الاحتيال (Fraud) بطريقة مختلفة عن الأخرى وأقرب إلى

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

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

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

ثالثاً: احتيال القوائم المالية ويشمل كل من تعظيم أو تقليل الأصول والإيرادات، وتقليل أو تعطي مالاً للالتزامات، والمصاريف والتلاعب بالافصاحات المالية (علاء ابو نبعة، 2018) كما يوجد تصنيف آخر لـ "الاحتيال الوظيفي" مبني على الغرض منه وعلى النحو التالي :

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

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

جميع هذه الأنواع من الاحتيال الوظيفي تعتبر صورة من صور "خيانة الأمانة". وفي هذا السياق من المهم معرفة الفرق أيضاً بين "الاختلاس" و"السرقه" يعتبر "الاختلاس" صورة من صور "خيانة الأمانة"، والمختلس يجب أن تتوفر فيه صفة معينة وهي أن يكون وظيفياً بالمؤسسة، بينما هذه الصفة ليست شرط توفرها لدى خائن الأمانة، فقد يخون أحد الزبائن أو الموردين الأمانة وهنا لا يسمى مختلساً .

وللتوضيح أكثر، وعلى سبيل المثال في "الاختلاس" يفترض أن المال موجود بين يدي الموظف بسبب وظيفته، أما في حالة "خيانة الأمانة" فتقتضي أن يكون المال مسلماً إلى شخص مستأمن بمقتضى عقد من عقود الأمانة. وفي حالة "السرقه" لا يكون السارق مسؤولاً عن ذلك المال أساساً، وهذا ما يجعله يختلف عن "الاختلاس" مهما كان أسلوب السرقه. فعلى سبيل المثال لو فقدت مؤسسة أحد أجهزتها وكان الذي أخذ الجهاز بطريقة غير قانونية موظفاً فيسمى مختلساً، أما إذا كان الذي أخذ الجهاز بطريقة غير قانونية من غير موظفي المؤسسة فيسمى سارقاً .

الكثير من الناس يعتبر ان "النصب" هو نفس هـ "الاحتيال" و "الغش" هو نفسه "الاحتيال" و هذا خطأ شائع للأسف، حيث أن "النصب" و"الغش" يعتبران من وسائل ارتكاب "الاحتيال باستخدام

الحيلة و التدليس " الغش " نقيض " النضح " وهو نوع من أنواع الخيانة، لأن فيه إخفاء للواقع و اظهار لخلافه وبتحقيق " الغش " بإخفاء العيب أو تزيينه لتضليل طرف آخر. (كمال زروق، 2018) الفرع

الرابع: سياسة منع الاحتيال الوظيفي

سياسية منع الاحتيال تمثل جزءاً أساسياً من النظام القانوني لأي مجتمع. تهدف هذه السياسية إلى حماية المواطنين والشركات من التلاعب والغش في العقود والمعاملات المالية. من خلال تطبيق قوانين منع الاحتيال، يتم تعزيز النزاهة والثقة في النظام الاقتصادي والقانوني بتحقيق ما يلي:

- تعزيز مبدأ الشفافية في جميع التعاملات التي تتم مع المنشأة داخليا وخارجيا.
- حماية مصالح المنشأة وممتلكاتها وعدم تعريضها للاستغلال، منع وردع الآخرين سواء من خارج المنشأة أو داخلها من استغلال المنشأة لتحقيق مآرب غير مشروعة أو غير متفق عليها في تعاملاتهم معها.
- محاسبة مرتكب الاحتيال وتعزيز السلوك التنظيمي وتطويره لتحديد المسؤولية .
- وضع الإجراءات والتدابير اللازمة لكشف عمليات الاحتيال ومنع حدوثها والتحقيق بشأنها. يتم تطبيق سياسة منع الاحتيال على أي عمل شاذ أو مشكوك فيه . يتصل بالفئات التالي ة:
- الأطراف الخارجية والتي ترتبط بعلاقات عمل مع المنشأة كالمستشارين والموردين والمقاولين وخلافهم.
- الموظفين العاملين في المنشأة بموجب عقود عمل ويشمل ذلك الموظفين بجميع درجاتهم الوظيفي ة.

تعتبر الإدارة العليا للمنشأة والمسؤولين فيها) كل في مجال اختصاصه ومسؤولياته (بشكل عام، هم المسؤولون عن كشف ومنع الاحتيال والاختلاسات وغيرها من المخالفات، وتعمل المنشأة على تهيئة الجو المناسب في العمل لمنع الاحتيال ويشمل ذلك ما يلي:

- تشكل المنشأة بقرار من الجهة صاحبة الصلاحية لجنة تسمى (لجنة منع الاحتيال) تتولى التحقيق في المخالفات التي تحصل في المنشأة.
- يجب على كل موظف الاطلاع على سياسة منع الاحتيال وأخذ التعهد بالالتزام بمحتواها وعدم مخالفتها.
- كل مسؤول في المنشأة يجب أن يكون لديه معرفة بأنواع المخالفات التي يمكن أن تحدث داخل وحدته التنظيمية ومنتبهة لأية دلالة على المخالفة
- تعمل المنشأة على إشاعة جو من الثقة بحيث تناقش المشاكل بكل حرية.
- تعمل المنشأة على تهيئة بعض منسوبي الوحدات التنظيمية للموارد البشرية، المستشار القانوني، المراجعة الداخلية، الإدارة المالية (للاطلاع بمسؤوليتهم في مكافحة الاحتيال وتولى التحقيقات، مع الاستعانة ببعض المختصين في الحالات المتخصصة مثل إذا كان الاحتيا له علاقة بالحاسب الآلي ويفضل من خارج المنشأة). (مرزوق، 2021) **المطلب الثالث: علاقة**

التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي

الفرع الأول: التدقيق أداة كاشفة للاحتيال

تعتبر مكافحة الاحتيال الوظيفي أمراً حيوياً في البيئة الاقتصادية اليوم، حيث يمكن أن يؤدي الاحتيال إلى خسائر مالية هائلة وتدهور الثقة في النظام المالي. يأتي دور التدقيق الداخلي كآلية فعالة للكشف عن الاحتيال والحد منه، ويعتبر السلاح الأساس ي للشركات والمؤسسات للتصدي لهذا التهديد. ونظراً للتطور السريع الذي يشهده هذا النشاط، فقد صار واجباً على المدققين الداخليين أن يكونوا على استعداد دائم لتدقيق أي ش يء تقريبا بما في ذلك العمليات التشغيلية ونظم الرقابة. حيث جاء في تقرير موقف معهد المدققين الداخليين من الاحتيال والتدقيق الداخلي، أنه غالباً ما يحدث الاحتيال نتيجة الضوابط الرقابية السيئة التصميم وضعف الحوكمة اللذان يقوضان عمليات المنشأة، وجاء في التقرير أنه ينبغي أن يوجد لدى المؤسسة إجراءات رقابة داخلية للحد من مخاطر

الاحتيايل، على أن يكون دور التدقيق الداخلي تقييم هذه الضوابط الرقابية. ومن هذا المنطلق سيتم تسليط الضوء على دور التدقيق الداخلي في حد ومنه الاحتيايل كما يلي :

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

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

(سليمانى & نقاز) 2020،

كذلك يجب عليهم أخذ الاعتبار ل:

2) تقييم خطر الاحتيايل: تقييم إدارة خطر الاحتيايل على وجه خاص ما تقوم به الإدارة في تحدي دوتقييم واختبار مخططات الاحتيايل وسوء السلوك المحتمل، بما في ذلك تلك التي قد تتضمن الموردين والأطراف الأخرى، من خطط.

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

4) المعلومات والاتصال: تقييم فعالية عملية تشغيل نظم الاتصال مع توفير الدعم اللازم لمبادرات التدريب ذات الصلة بالاحتيال. أنشطة المتابعة تقييم أنشطة الرقابة على برامج الكمبيوتر وإجراء التحقيقات ودعم لجنة التدقيق في الإشراف على الوسائل المتعلقة بمكافحة الاحتيال، دعم التطور في تحديد مؤشرات الاحتيال، توظيف وتدريب الموظفين حتى يتمكنوا من القيام بالتدقيق على عمليات الاحتيال وإجراء التحقيقات بالخبرة (جمعية مكافحة الاحتيال السعودية).

الفرع الثاني: علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي

يُظهر دور التدقيق الداخلي الفعّال أنه لا غنى عنه في مكافحة الاحتيال الوظيفي والحد من تأثيراته السلبية على الشركات والمؤسسات. ومن خلال العمل على تعزيز الرقابة الداخلية وتحسين الوعي بين الموظفين، يمكن للتدقيق الداخلي أن يسهم بشكل كبير في خلق بيئة عمل نزيهة ومنظمة عن طريقي:
 ○ الكشف المبكر: يمكن للتدقيق الداخلي تحديد النقاط الضعيفة في نظام الرقابة الداخلية التي قد يستغلها الأفراد في ارتكاب الاحتيال، مما يساعد على كشفه مبكرًا.

○ تعزيز الوعي: يُمكن لفريق التدقيق الداخلي تعزيز الوعي بشأن أنواع الاحتيال المحتملة وطرق الوقاية منها بين الموظفين، مما يزيد من فعالية الإجراءات الوقائية.

○ التحقيقات الداخلية: يمكن لفريق التدقيق الداخلي التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالاحتيال والتلاعب داخل المؤسسة، مما يسهم في كشف الفساد والوقوف ضده.

تم التطرق في هذا المبحث الى أهمية التدقيق الداخلي ودوره الحيوي في مكافحة الاحتيال الوظيفي في البيئة الاقتصادية الحديثة. بدأت الدراسة بتحليل التدقيق الداخلي بأنواعه وأهدافه وتعريفه، حيث يعد التدقيق الداخلي عملية مستمرة تهدف إلى تقييم العمليات والإجراءات لضمان فعالية

الأداء وامتثال الشركة للسياسات والقوانين. ثم تم التركيز على الاحتيال الوظيفي وأنواعه وسياسات التصدي له، حيث يُعرف الاحتيال الوظيفي بأنه استخدام الوظيفة بطريقة غير قانونية أو غير أخلاقية للحصول على مكاسب شخصية على حساب المؤسسة. وأخيرًا، تم التطرق إلى علاقة التدقيق الداخلي بالاحتيال الوظيفي، حيث يُعتبر التدقيق الداخلي السلاح الأساسي للشركات والمؤسسات لتحديد والتصدي لأشكال الاحتيال المحتملة وتقديم التوصيات لتحسين الرقابة الداخلية وزيادة الوعي بين الموظفين. باختصار، يظهر من خلال هذه المبحث أن التدقيق الداخلي والاحتيال الوظيفي يرتبطان بشكل وثيق، حيث يمثل التدقيق الداخلي الأداة الرئيسية في مكافحة الاحتيال وضمان النزاهة والشفافية داخل المؤسسات. إن توجيه الجهود نحو تعزيز الرقابة الداخلية وتحسين الوعي بين الموظفين يعد أمرًا حيويًا لتحقيق الأهداف المستقبلية والحفاظ على سمعة الشركة واستقرارها في السوق.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

يهدف هذا المبحث إلى استعراض وتحليل مجموعة من الدراسات السابقة التي تركزت على التدقيق الداخلي وظاهرة الاحتيال الوظيفي في السنوات الأخيرة. فقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية بروز التدقيق الداخلي كأداة رئيسية في تعزيز الشفافية وإدارة المخاطر داخل المؤسسات، خاصة في مجال مكافحة الاحتيال الوظيفي.

تعتبر الأطروحات والمقالات التي ناقشت هذا الموضوع مرجعًا هامًا لفهم أبعاد التدقيق الداخلي وتأثيره على الحد من حالات الاحتيال في البيئة العملية. ومن خلال تحليل هذه الدراسات، يمكننا توجيه اهتمامنا نحو المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتطوير، بهدف تحسين الآليات الداخلية وتقليل مخاطر الاحتيال والفساد

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

الدراسة الأولى: دور وظيفة التدقيق الداخلي في تعزيز عمليات إدارة المخاطر في المؤسسات الاقتصادية والمالية-جامعة زيان عاشور -الجلفة - 2019 /مقال/ من اعداد ابوبكر الصديقيديوان وحاج قويدرقورين

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور وظيفة التدقيق الداخلي في تعزيز عمليات إدارة المخاطر في المؤسسات الاقتصادية والمالية، بحيث قمنا بالتطرق للمفاهيم المتعلقة بوظيفة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر، مع تحديد آليات العمل المستخدمة من طرف وظيفة التدقيق الداخلي لتعزيز عمليات إدارة المخاطر، أما فيما يخص المنهج المستخدم استخدمنا المنهج الاستنباطي أداته الوصف الذي يتناسب مع جوانب دراستنا. أما فيما يخص النتائج المتوصل إليها، فإن توصلنا بأن لوظيفة التدقيق الداخلي دور كبير في تعزيز عمليات إدارة المخاطر، وذلك باستخدام مجموعة من الآليات (اعتماد أسلوب التدقيق الداخلي المبني على المخاطر، الاعتماد على المعايير الدولية للتدقيق الداخلي، احترام قواعد السلوك المهني ومعرفة نطاق عمل وظيفة التدقيق الداخلي اتجاه عمليات إدارة المخاطر).

توصلت الدراسة إلى أن وظيفة التدقيق الداخلي تلعب دوراً بارزاً في تعزيز عمليات إدارة المخاطر في المؤسسات الاقتصادية والمالية. وتحقيقاً لهذا الهدف، تم التركيز على مفهوم وظيفة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر، مع استعراض الآليات المستخدمة لتحسين عمليات إدارة المخاطر، مثل التدقيق الداخلي المبني على المخاطر والاعتماد على المعايير الدولية للتدقيق الداخلي. وباستخدام المنهج الاستنباطي، تم التوصل إلى أن الالتزام بقواعد السلوك المهني وفهم نطاق عمل وظيفة التدقيق الداخلي يساهم في تحقيق أفضل نتائج في إدارة المخاطر.

الدراسة الثانية: فعالية التدقيق الداخلي في اكتشاف ومنع الاحتيال وانعكاسها على نظام حوكمة الشركات جامعة حسيبة بن بوعلي - شلف 2018/ مقال علمي/ من اعداد حديبي عبدالقادر، زيدان

محمد

يهدف البحث إلى إبراز مدى فعالية التدقيق الداخلي كوظيفة تقييم داخلية مستقلة في اكتشاف ومنع الاحتيال، ومساهمتها في إطلاع الإدارة بالأنشطة والعمليات المعرضة لهذا الخطر وكيفية التعامل معها بشكل مناسب، وتوضيح الانعكاسات المتوقعة على نظام حوكمة الشركات، الذي يمثل التدقيق الداخلي أحد دعائمه الأساسية بجانب التدقيق الخارجي، لجنة التدقيق، مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية. تم التوصل من خلال هذا البحث، أن التدقيق الداخلي على ضوء المعايير الدولية للممارسة المهنية الصادرة عن معهد المدققين الداخليين (IIA) يساهم بفعالية في اكتشاف ومنع الاحتيال، نظراً لتقديمه تأكيدات موضوعية بخصوص نظم الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، وتركيزه على تقييم احتمال حدوث الاحتيال وكيفية قيام المؤسسة بإدارة مخاطره، وهو الأمر الذي ينعكس إيجابياً على نظام حوكمة الشركات، من خلال دعم الأطراف المسؤولة على نظام الحوكمة بالمؤسسة (لجنة التدقيق، مجلس الإدارة، الإدارة التنفيذية)، وترقية الجوانب السلوكية والأخلاقيات التنظيمية لمختلف الأطراف الفاعلة في المؤسسة.

يؤكد البحث على أن التدقيق الداخلي، وفقاً لمعايير الممارسة المهنية الدولية، يلعب دوراً فعالاً في اكتشاف ومنع الاحتيال، حيث يوفر تقييماً مستقلاً وموضوعياً لأنظمة الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر. هذا بدوره يساهم في تعزيز نظام حوكمة الشركات من خلال دعم الأطراف المسؤولة في المؤسسة وتعزيز الجوانب الأخلاقية والسلوكية.

الدراسة الثالثة : إدراك أهمية إدارة التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية جامعة محمد بوضياف - مسيلة 2017/ مقال علمي /من اعداد مروة مويس ي

حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على ادراك أهمية إدارة التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر من وجهة نظر كل من المدققين الداخليين ومساعدتهم، المحاسبين والمراقبين الماليين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانة أعدت لهذا الغرض على عينة ملائمة ممثلة للمجتمع مكونة من مجموعة الأفراد يعملون في مؤسسات الاقتصادية على مستوى ولاية غرداية، وفي ضوء

ذلك تم استخدام الأساليب المناسبة في جمع وتحليل البيانات، وأظهرت الدراسة إلى أن وجود إدارة التدقيق الداخلي وإدراك أهميتها ودورها بالإضافة إلى الاستقلالية وأداء العمل بكفاءة وفعالية يساهم في تقليل والحد من المخاطر مع اختلاف وجهات نظر المستجوبين نسبياً حول تأثير إدارة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر، كما توصلت الدراسة إلى: إدارة التدقيق الداخلي تساعد على دعم وتفعيل إدارة المخاطر ومن أجل التقليل والحد من المخاطر يجب على الم مؤسسة أن تحدث تغييراً جذرياً في نمط تعاملها من خلال زيادة تفعيل إدارة التدقيق الداخلي. وبناء على هذه النتائج خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تحقيق الاستقلال الحقيقي لإدارة التدقيق الداخلي والعمل على عقد دورات وورشات عمل من أجل إدراك دور وأهمية إدارة التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر.

تسلط الدراسة الضوء على أهمية إدارة التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر، من وجهة نظر مختلف الفاعلين في المؤسسات الاقتصادية. وقد أظهرت النتائج أن وجود إدارة التدقيق الداخلي وإدراك أهميتها يساهم في تقليل المخاطر، وأن الاستقلالية والكفاءة في أداء العمل تلعب دوراً رئيسياً في هذا السياق. كما توصلت الدراسة إلى أهمية دعم وتفعيل إدارة المخاطر، وضرورة تغيير نمط التعامل في المؤسسات من خلال تعزيز دور إدارة التدقيق الداخلي. وتنصح التوصيات بتحقيق الاستقلال الحقيقي لإدارة التدقيق الداخلي وتعزيز فهم دورها وأهميتها من خلال دورات وورش عمل.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الفرنسية

الدراسة الأولى Le role de l'audit interne dans l'amélioration de la gouvernance

d'entreprises :une étude de cas d'entreprises Algérie, Thèse de doctorat, Université Abu Bakr

Belkaid, Ziani Abdelhak

بعد الفضائح المالية التي ضربت الولايات المتحدة وأوروبا واليابان، أصبح التدقيق الداخلي أداة لاغنى عنها في نظام حوكمة الشركات. فهو يعتبر أحد أبرز اللاعبين في هذا النظام. عانت الجزائر، مثل العديد من الدول الأخرى، في السنوات الأخيرة من انتشار واسع للفساد والاحتيال، مما دفع الشركات إلى إيلاء المزيد من الأهمية والاهتمام للتدقيق الداخلي بهدف تقليل المخاطر، وضمانا للشفافية، والمساهمة في الأداء. هدف هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كان التدقيق الداخلي يمكن أن يساهم في تحسين حوكمة الشركات الجزائرية، من خلال تقييم نظام الرقابة الداخلية، وقدرته على إدارة المخاطر، وتقليل التشوه في المعلومات، وضمان حماية حقوق أصحاب المصلحة.

توصلت الدراسة إلى أن التدقيق الداخلي يمثل أداة أساسية في نظام حوكمة الشركات، خاصة في ظل تزايد حالات الفساد والاحتيال. يهدف التدقيق الداخلي في الشركات الجزائرية إلى تقليل المخاطر، وتعزيز الشفافية، وتحسين الأداء عبر تقييم نظام الرقابة الداخلية، وإدارة المخاطر، وتقليل التشوه في المعلومات، وضمان حماية حقوق أصحاب المصلحة.

الدراسة الثانية *Audit Interne Théorie et pratique en Algérie, Memoires de Master*

Université Abderrhmane Mira, Atmani abderrahim, Frissou Mohmoud. 2022

في ختام بحثنا، لاحظنا أنه على الرغم من تنظيم الشركة وامتلاكها للموارد البشرية والمالية والمادية لضمان السيطرة على الأنشطة، هناك مجموعة من المخاطر التي تفلت من انتباه المسؤولين وتحتاج إلى التعامل معها. في حالتنا من التدقيق الداخلي، كان الهدف هو مساعدة الشركة في اعتماد فهم أكثر واقعية لبيئتها الداخلية والخارجية، وآليات إدارة دورة الشراء، وتقليل أو القضاء على المخاطر الناشئة عن سوء إنشاء أو تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية. مراعاة بيئة الشركة ذات أهمية بالغة، تذكرنا بأهمية استراتيجية ناجحة تدفع باتخاذ القرارات ذات الصلة. يجب أن تتخذ هذه القرارات

"من خلال تعبئة جميع الوسائل اللازمة"

بعد استكمال دراسة ، توصلنا إلى أن الفهم الواقعي للبيئة الداخلية والخارجية للشركة وآليات إدارة دورة الشراء يعتبران أساسيين في تقليل المخاطر وتحقيق النجاح. ينبغي على الشركات أن تولي اهتماماً كبيراً لتحديد ومعالجة المخاطر التي تنبعث من سوء تنفيذ أو تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية. إدراك أهمية البيئة المحيطة بالشركة يؤكد على أهمية اتخاذ القرارات الفعالة والمدروسة التي تحقق الأهداف المنشودة، ويشير إلى ضرورة توحيد الجهود واستخدام جميع الوسائل المتاحة لضمان النجاح والاستدامة.

الدراسة الثالثة: Efficacité de l'audit interne dans les banques, Mémoire de

Master, Université Abdelhamid ibn Badis, Tahri salima 2017

تهدف هذه الدراسة في المقام الأول إلى فهم فعالية التدقيق الداخلي في البنوك، مع التركيز على إحدى فروع وكالات العمل المصرفي المشتركة، وهي وكالة البنوك سيدي لخضر في ولاية مستغانم. تتناول الدراسة مفهوم التدقيق الداخلي في البنوك، وأهميته، وأهدافه، وسلسلة من التوصيات. تشدد التوصية الأهم على زيادة التنسيق بين المدققين الداخليين وإدارة المخاطر في البنوك، وزيادة الاهتمام بتطوير المبادئ للرد على التدقيق الداخلي وإسهامه في تنشيط البنوك. استخدمت الدراسة طريقة التحليل الوصفي في تنفيذها، وأبرزت قدرات المدققين الداخليين لأداء وظائفهم بفعالية.

خلاصة الدراسة هي فهم فعالية التدقيق الداخلي في البنوك، مع التركيز على وكالة البنوك سيدي لخضر في ولاية مستغانم. تتضمن الدراسة تحليلاً لمفهوم التدقيق الداخلي في البنوك، وأهميته، وأهدافه، وتقديم سلسلة من التوصيات. من بين التوصيات الرئيسية زيادة التنسيق بين المدققين الداخليين وإدارة المخاطر في البنوك، وتعزيز الاهتمام بتطوير المبادئ للرد على التدقيق الداخلي وإسهامه في تنشيط البنوك. الدراسة استخدمت طريقة التحليل الوصفي وأظهرت قدرات المدققين الداخليين لأداء وظائفهم بفعالية.

المطلب الثالث ث: الدراسات السابقة باللغة الإنجليزية

الدراسة الأولى : The role of internal auditig in croporate governance

A Foucauldian analysis ,An article by dessalegn Getie and Bligh Grant2017.

هذه الدراسة تحاول توضيح الأسس المفاهيمية لدور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات من خلال الاستناد إلى مفهوم ميشيل فوكو للحكم. يعتبر البحث تحليلاً مستنداً إلى الأدب حول دور التدقيق الداخلي من منظور فوكو. يُقدّم فيه أن مفهوم فوكو للحكم يوفر أدوات مفاهيمية لبحث التدقيق الداخلي كآلية تأديبية في إعداد حوكمة الشركات للمؤسسات المعاصرة. يقدم البحث صيغة مفاهيمية أولية للتدقيق الداخلي كمراجعة ما بعد التنفيذ حول أنشطة اقتصادية داخل إطارات مرتكبي الإدارة مسبقاً، وكخدمات استشارية ما قبل التنفيذ لتعزيز العقلانية في الأنشطة الاقتصادية والضوابط المصاحبة. يمتد هذا البحث لتحليل فوكو للمحاسبة ليشمل التدقيق الداخلي. يقدم اقتراحات أصلية كجدول بحث و يناقش الاعتبارات الوجودية والمعرفية المرتبطة باعتماد الإطار الفوكو لبحوث التدقيق الداخلي. من المتوقع أن يثير البحث نقاشاً حول اختيار النظرية والأسلوب في بحوث التدقيق الداخلي. يمكن استخدام الاقتراحات وجدول البحث المناقش للتعامل مع أسئلة البحث ذات الطابع التفسيري الذي يمكن أن يثري فهمنا

تقدم الدراسة تحليلاً مفصلاً لدور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات من منظور فوكو، مما يساهم في إثراء الفهم الحالي لهذا المجال ويدعو إلى فتح نقاش حول اختيار النظرية والأسلوب في بحوث التدقيق الداخلي.

The role of intrenal audit in fraud prevention and detection 'An article by: الدراسة الثانية:

Procedia Economics and Finance 2014.

هدف هذا المقال ليس فقط إلى وصف دور التدقيق الداخلي في اكتشاف الاحتمالات المحتملة، ولكن أيضاً لتسليط الضوء على أهميته في منع ارتكاب الاحتمالات في أي كيان اقتصادي. علاوة على

ذلك، تهدف التحليل إلى التركيز بشكل خاص على المزايا التي يمكن أن يقدمها التدقيق الداخلي لإدارة الكيان الاقتصادي وشركائه، وللمجتمع بشكل عام أيضاً.

بدءاً من فرضية أن المراجعين ليسوا أعداء للكيان، يجب أن يتذكر المرء أن: التدقيق الداخلي هو وظيفة مساعدة تُقدم لقيادة ذلك الكيان لمساعدتها في إدارة أنشطتها بشكل أفضل؛ ويعبر عن تقديرات بشأن جميع القرارات التي يتخذها القادة لضمان الوظائف العادية والفعالة لأنشطته؛ وهدفه هو خلق قيمة مضافة.

يمكن استنتاج أن التدقيق الداخلي لا فقط يساهم في اكتشاف الاحتمالات المحتملة، ولكنه أيضاً يلعب دوراً مهماً في منع حدوث الاحتمالات في الكيانات الاقتصادية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للتدقيق الداخلي أن يقدم فوائد مهمة لإدارة الكيان الاقتصادي وشركائه، بالإضافة إلى الفوائد التي يتلقاها المجتمع بشكل عام. تبرز أهمية التدقيق الداخلي كوظيفة مساعدة تهدف إلى دعم القيادة في تحسين إدارة الأنشطة وخلق قيمة مضافة.

الدراسة : Internal Audit Alternative Internal audit structures and the level of

المقالة الثالثة 'an Article by Paul Coram 'Colin ferguson and Robyn

Morney

.8002

في السنوات الأخيرة، لقد تلقى أهمية حوكمة الشركات الجيدة اهتماماً كبيراً من الجمهور والجهات التنظيمية. جزء أساس ي من حوكمة الشركات هو وظيفة التدقيق الداخلي. في الوقت نفسه، كان هناك قلق عام بشأن مستوى الاحتيال داخل المنظمات. الغرض من هذه الدراسة هو تقييم ما إذا كانت المنظمات التي تمتلك وظيفة تدقيق داخلي أكثر احتمالاً لاكتشاف الاحتيال والإبلاغ عنه من تلك التي لا تمتلكها. في هذه الدراسة، نستخدم مقياساً فريداً للإبلاغ الذاتي عن الاحتيال في استنزاف الأصول لأول مرة. تعود بيانات الاحتيال إلى استطلاع احتيال KPMG لعام 2004، الذي أبلغ عن الاحتيال في 491 منظمة في القطاعين الخاص والعام في أستراليا ونيوزيلندا. بيانات التدقيق

الداخلي تأتي من استطلاع بريدي منفصل أُرسِل إلى مجيبي استطلاع احتيال KPMG. توصلت الدراسة إلى أن المنظمات التي تمتلك وظيفة تدقيق داخلي أكثر احتمالاً من غيرها لاكتشاف الاحتيال والإبلاغ عنه. علاوة على ذلك، تشير النتائج إلى أن المنظمات التي تعتمد حصراً على الاستعانة بالتدقيق الداخلي خارجياً أقل احتمالاً لاكتشاف الاحتيال والإبلاغ عنه مقارنة بتلك التي تقوم بجزء على الأقل من وظيفة التدقيق الداخلي بأنفسها. تشير هذه النتائج إلى أن وظيفة التدقيق الداخلي قيمة من خلال تحسين بيئة التحكم والرصد داخل المنظمات لاكتشاف الاحتيال والإبلاغ عنه. كما تشير هذه النتائج إلى أن الاحتفاظ بوظيفة التدقيق الداخلي داخل المنظمة أكثر فعالية من تجنيدها بشكل كامل خارجياً.

توصلت الدراسة إلى أن وجود وظيفة التدقيق الداخلي في المنظمات يزيد من احتمالية اكتشاف والإبلاغ عن الاحتيال بشكل أكبر مقارنة بالمنظمات التي لا تمتلك هذه الوظيفة. كما أظهرت النتائج أن الاعتماد الكامل على تجنيد خدمات التدقيق الداخلي من خارج المنظمة يقلل من فعالية اكتشاف والإبلاغ عن الاحتيال مقارنة بالمنظمات التي تقوم جزئياً بتنفيذ وظيفة التدقيق الداخلي بأنفسها. يشير هذا الاستنتاج إلى أهمية وظيفة التدقيق الداخلي في تحسين بيئة التحكم والرصد داخل المنظمات، ويؤكد على فعالية الاحتفاظ بتلك الوظيفة داخل المنظمة بدلاً من تجنيدها بشكل كامل خارجياً.

خلاصة:

باستنتاج مـ وُشرات البحث والتحليل التي قدمتها، يتضح بوضوح من الدراسات السابقة أن التدقيق الداخلي ليس مجرد إجراء إداري، بل هو عملية أساسية للحفاظ على سلامة ونزاهة الشركات

والمؤسسات. إن فهم أنواع التدقيق الداخلي وأهدافه ومهامه، وربطها بالتصدي للاحتيال الوظيفي، يمثل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الإدارة الفعّالة. بالتالي، يظهر أهمية الاستثمار في بناء بيئة تدقيق داخلي فعّالة ومبتكرة، تتسم بالشفافية والتنوع في الأساليب والأدوات المستخدمة. ومن خلال ما مررنا به من الدراسات ومقالات السابقة، يمكن للمؤسسات تعزيز قدرتها على اكتشاف ومنع الاحتيال الوظيفي، وبالتالي تحقيق أداء مالي وسمعة متميزة في السوق.



الفصل الثاني: الدراسة
التطبيقية لشركة توزيع الغاز
والكهرباء
الجزائرية - التوزيع - وكالة
عين تموشنت-

تمهيد:

ب عد أن تناولنا في الفصل الأول أهم المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الداخلي والاحتياال الوظيفي، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري على الواقع من خلال إجراء دراسة ميدانية على مستوى شركة توزي ع الغاز والكهرباء -التوزيع- وكالة عين تموشنت

و سوف نتناول في هذا الفصل التدقيق الداخلي و دوره في الحد من الاحتياال الوظيفي، منشرة محل الدراسة، و اختبار عينة من الموظفين في هذه الشركة، بالإضافة إلى محاولة إسقاط ما تم دراسته نظريا على الواقع العملي، و ذلك من خلال القيام باستبيان كأداة لجمع البيانات و الاعتماد على برنامج spss و منه تم تقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: عموميات حول شركة توزيع الغاز والكهرباء-التوزيع -سونلغاز

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة س ونلغاز.

المبحث الاول: عموميات حول شركة توزيع الغاز والكهرباء -التوزيع -سونلغاز

المطلب الاول: تقديم شركة توزيع الغاز والكهرباء - س ونلغاز

إن شركة س ونلغاز من أبرز شركات الاقتصادية ازدهارا في الجزائر سنحاول من خلال دراستنا لهذا المبحث التطرق إلى التعريف بالشركة ثم نشأتها وتقديم نبذة عنها.

يعتبر مجمّع سونلغاز المتعامل التاريخي في مجال التزويد بالطاقة الكهربائية والغازية في الجزائر. تم إنشاء الشركة عام 1969، وهي تعمل منذ نصف قرن في تزويد الجزائريين بالطاقة بعد صدور قانون الكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة القنوات، أصبحت سونلغاز شركة قابضة تتكفل بإدارة مجمّع متعدد الشركات والمهن وقد لعب مجمّع سونلغاز دورًا رئيسيًا في مسار التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، تتوافق سياسته مع السياسة الطاقوية الوطنية خاصة فيما يتعلق بمجال كهربة الأرياف وتوزيع الغاز، حيث بلغت نسبة التغطية بالكهرباء إلى غاية سنة 2022، 99 بالمائة بما يعادل تغطية 721.461.11 زبون بالكهرباء، فيما بلغت نسبة التغطية بالغاز 65 بالمائة حيث يستفيد 462.308.7 زبون من التغطية بالغاز .

ويتكوّن مجمّع سونلغاز اليوم من 11 شركة فرعية، يتم تسييرها مباشرة من قبل الشركة القابضة وكذا 10 شركات بالمساهمة بصفة مباشرة وغير مباشرة.

المطلب الثاني: نبذة تاريخية عن شركة س ونلغاز

خلال فترة شركة كهرباء وغاز الجزائر (أو جي يا) ، الممول التاريخي للكهرباء والغاز، وبعدها انشاء المجمّع الطاقوي الرائد على المستوى الوطني، معترف به وذو سمعة على مستوى القارة الإفريقية وحوض البحر الأبيض المتوسط، كتبت سونلغاز (الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز) خلال خمسينعاما، واحدة من أجمل صفحات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر

وبفضل مسيرتها المهنية وإنجازاتها، لهؤلاء الرجال والنساء والقيم العالية التي تدفعهم جيلاً بعد جيل، سونلغاز قامت وبدون هوادة بمهمتها النبيلة في مواصلة تقديم الخدمة العمومية لزيائنها جوهره

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

الجمهورية "على حد تعبير وزير سابق، مجمّع سونلغاز وضع نفسه في قلب التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد" موجودة في جميع أنحاء التراب الوطني، حتى في المناطق النائية، مما يضمن معدل تزويد بالكهرباء بنسبة تتجاوز 99 بالمائة، ونسبة تزويد بالغاز بـ 65 بالمائة، وهي نسب تعتبر من بين الأعلى في العالم، حيث ساهمت سونلغاز في تحسين حياة العائلات الجزائرية وذلك بتمكينهم من الدخول في العالم المعاصر. وإدراكا لبعدها الاجتماعي، وحساسية بيئتها اعتمدت سونلغاز دوما موقفا تقاربا وجواريا ونهجا للمواطنة من حيث دعمها للمبادرات، تشجيع المواهب وتعزيز روح الجماعة عن طريق الدعم والرعاية.

1946 تأسيس كهرباء وغاز الجزائر (أوجي يا)

في بداية القرن العشرين، كانت أيادي الشركات الاستعمارية لا تزال تحتكر قطاع الطاقة في الجزائر، حيث تم تمديد اعتماد قانون التأميم الفرنسي رقم 46-628 المؤرخ 8 أفريل 1946، والذي يؤسس لامتداد تأميم شركات الكهرباء والغاز الموجودة في الجزائر، ليتم بعدها وبموجب المرسوم رقم 47 - 1002 الصادر في 5 جوان 1947، تكريس إنشاء شركة الكهرباء والغاز الجزائرية (أوجي يا)

وفي ظل النموذج الاستعماري، ظلت الجزائر تحتكم على شبكة كهرباء ذات القدرة المنخفضة، مخصص للمناطق الزراعية الاستعمارية، الصناعات الصغيرة، الإنارة، الاحتياجات المنزلية، وعدد قليل من الصناعات الغذائية (المطاحن، الحلويات، السميد) والصناعات المختلفة مثل الصناعات الاستخراجية، السكك الحديدية والنقل المكهرب (ترامواي) (1969 التحدي الأكبر.. حل) أو جي يا) وإنشاء شركة سونلغاز

في قطيعة مع العهد الاستعماري، واستجابة للخيارات السياسية والاقتصادية، شهد عام 1969 حلّ شركة كهرباء وغاز الجزائر (أوجي يا)، وتم استبدالها بإنشاء الشركة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز)، وذلك بموجب المرسوم رقم 69-59 المؤرخ في 28 جويلية 1969.

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت
وبموجب ذات القانون، منحت للشركة الجديدة حق احتكار إنتاج، نقل، توزيع، استيراد وتصدير
الكهرباء، فضلاً عن احتكار توزيع الغاز الطبيعي وبيعه في البلاد.

وبصورة مشرفة منذ انطلاقتها، دخلت سونلغاز حقبة تاريخية جديدة بقوى عاملة قوامها 000.6
مستخدم، يعملون لصالح توفير الخدمة لـ 000.700 زبون، بمعدل كهرباء يصل إلى 40٪، حيث كانت
الشركة تحوز على 626 ميغاوات من الطاقة الكهربائية المركبة، بالإضافة إلى امتلاكها لشبكة نقل
للغاز بطول 575 كم وشبكة توزيع للغاز بطول 590.1 كم، تزود 032.168 أسرة.

وبالموازاة مع النمو الاقتصادي والتطور الصناعي الذي حققته الجزائر وما رافقه من نمو ديموغرافي
وتطور المستوى المعيشي للسكان، كل هذه المعطيات سمحت لسونلغاز طيلة الخمسين سنة الأولى
أن تضع لنفسها مكانة راسخة وتصبح المجمع الصناعي الأول على الصعيد الوطني والدولي.

وتوظف سونلغاز اليوم أكثر من 82 ألف موظف، ويبلغ عدد الزبائن أكثر من 11 مليون زبون في
الكهرباء وما يتجاوز 7 ملايين زبون في الغاز، في حين تبلغ القدرة المركبة أكثر من 25 ألف ميغاواط
، وتتجاوز طول شبكة نقل الكهرباء أكثر من 33 ألف كيلومتر، في حين يبلغ طول شبكة توزيع الكهرباء
أكثر من 383 ألف كيلومتر، أما بالنسبة للغاز فقد بلغ طول شبكة نقل الغاز الطبيعي اليوم أكثر من
24 الف كلم، فيما تبلغ شبكة توزيع الغاز أكثر من 150 ألف كيلومتر.

1983 نقطة التحول في إعادة الهيكلة الأولى

في عام 1983، وبعد أربعة عشر عامًا من ميلادها، أجرت سونلغاز أول عملية إعادة هيكلة، تم
بموجبها إنشاء خمس شركات للأشغال المتخصصة وهيئة للتصنيع، ويتعلق الأمر بكل من:

كهريف" للكهربة الريفيّة"

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

كهربيك "للمنشآت والتركيب الكهربي"

كنغاز "لإنجاز القنوات الغازية" إنزغا

للهندسة المدنية" التركيب" للتركيب

الصناعي"

أم سي " لصناعة العدادات وأجهزة القياس والمراقبة"

اختيار هذا النموذج الجديد (الشركة الأم والفروع)، منح لسونلغاز قدرات جديدة لإدارة وتسيير مشاريعها، حيث سمح هذا التنظيم الإداري للشركات الجديدة بلعب دور رائد في إنشاء البنى التحتية للكهرباء والغاز، وبت المجمع على رأس النظام الحالي للتسيير، استقلالية الإدارة والاستجابة السريعة في بيئة ديناميكية ثابتة

1995 سونلغاز تستقلّ ماليًا (EPIC)

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-280 المؤرخ في 17 سبتمبر 1995، أصبحت سونلغاز مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تحت إشراف وزارة الطاقة والمناجم وتمتع بالشخصية المعنوية مع التمتع بالاستقلال المالي، وتخضع لقواعد القانون العام في علاقاتها مع الدولة، وتعتبر تاجرًا في علاقاتها مع أطراف أخرى، وينص ذات المرسوم على أن تتكفل سونلغاز بمهمة الخدمة العمومية

2002 التجارة في قلب الاستراتيجية الجديدة

بموجب المرسوم الرئاسي رقم 02-195 المؤرخ في الفاتح جوان 2002، أصبحت الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز، شركة ذات أسهم. وضع يمنح لسونلغاز إمكانية توزيع نشاطها إلى مجالات

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت تابعة لقطاع الطاقة والتدخل خارج حدود الجزائر، وبصفتها شركة ذات أسهم يجب ان تمتلك أسهما مالية وقيم منقولة.. كما يمكن لها أخذ حصص من شركات أخرى وكذا العمل على المستوى الدولي .

2009الانتها من إعادة الهيكلة والتجديد

بين عامي 2007 و2009، شرع مجمّع سونلغاز في هيكلة جديدة لزيادة الكفاءة والتحسين المستمر لأدائه، وقد نتج عن الهيكلة الجديدة للمجمع إنشاء 33 شركة فرعية و6 شركات بالشراكة المباشرة، مع افتتاح معهد تكوين الكهرباء والغاز (إيفاغ) سنة 2007، فضلا عن إنشاء شركات للهندسة وأنظمة المعلومات وإدارة العقارات (سيق، إليت وسوبياغ)، ودمج شركة الرويبة للإضاءة في 2009، وهذا لاستكمال تحولها إلى شركة قابضة، مصممة على تطوير وتعزيز البنى التحتية للكهرباء والغاز ديناميكية الاستثمار التي عرفها المجمع شملت بدون استثناء جميع المهن وكافة التراب الوطن ي .

2011 سونلغاز شركة قابضة

بتاريخ 2 ماي 2011، تم تعديل النظام الأساس ي لشركة سونلغاز، المعتمد في عام 2002 من قبل مجلس الوزراء، ليصبح متماشيا وفقا لأحكام القانون رقم 01-02 المؤرخ في 5 فيفري 2002، والمتعلق بتوزيع الكهرباء والغاز عن طريق الأنايب .

منذ ذلك التاريخ أصبحت سونلغاز، شركة ذات أسهم في شكل شركة قابضة دون انشاء شركة معنوية جديدة، كما تشكل الشركة القابضة سونلغاز وشركاتها الفرعية مجموعة تحت تسمية "مجمّع" .

2012 نقلة جديدة..مسار جديد: الطاقات المتجددة

بدأت الطاقات المتجددة، لا سيما الطاقة الكهروضوئية تتطور في الجزائر منذ عقدين، سونلغاز الرائدة في هذا المجال قامت بتزويد 18 بلدية نائية في الجنوب الكبير، ما بين 1998 و2001، حيث تم إضافة فرع للطاقة الشمسية

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

وحرصا منها على المساهمة في الحفاظ على البيئة من خلال الحد من تأثير انبعاثات غازات الاحتباس الحراري من محطات التوليد التي تعمل على الوقود الأحفوري، شرعت سونلغاز بإنجاز برنامج تطوير الطاقات المتجددة، بقدرة تصل الى 343 ميغاواط من الطاقة الكهروضوئية بمواقع في الجنوب الكبير والهضاب العليا. تم تطوير نوع آخر من الطاقات المتجددة ويتعلق الامر بطاقة الرياح، حيث تم انجاز محطة بطاقة 10 ميغاواط بكابرتين بولاية أدرار وتم إنشاء شركة كهرباء وطاقات متجددة، مكلفة باستغلال شبكة الطاقة الكهربائية المعزولة بالجنوب الكبير والطاقات المتجددة في كافة التراب الوطني.

2014/2015 سونلغاز في قلب التنمية

في عام 2014، وبالشراكة مع "جنرال إلكتريك"، تم إنشاء شركة جديدة أطلقت عليها تسمية "توربينات جنرال إلكتريك الجزائر) جيات)، والتي أصبحت مسؤولة عن إنشاء وتشغيل مجمع صناعي يقع في عين ياقوت (ولاية باتنة)، موجّه لإنتاج توربينات الغاز وتوربينات البخار. وكذا شراكة أخرى مع شركتي "هونداي ودايو"، حيث تم إنشاء شركة تسمى (هيانكو)، المسؤولة عن توفير خدمات (الهندسة والمشتريات والبناء) للمنشآت الطاقوية الصناعية.

2017 تنظيم جديد في مجال التوزيع ع

شهدت سنة 2017 هيكلية جديدة، سمحت بتطوير وتحسين كفاءة شركات المجمع، وكذا تجميع خبراتها وتنسيق معارفها، لذلك فإن مهن التوزيع تندرج ضمن كيان واحد تحت تسمية الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز) أس دي سي (، والتي هي نتيجة لإدماج واستيعاب هذه الأخيرة لشركات التوزيع) أس دي يو (، أس دي أو (، أس دي يا).

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت 2020-2021 استراتيجية جديدة من أجل آفاق جديدة

يتضمن المخطط الاستراتيجي لسونلغاز 2035، طموحات المجمع، حيث تعيد هذه الاستراتيجية تركيز مهام سونلغاز على اختصاصها كشركة تعمل في مجال إنتاج، نقل وتوزيع الكهرباء ونقل وتوزيع الغاز، حيث يركز هدف الشركة الرئيس ي على توفير طاقة مسؤولة وضمان خدمة عمومية ذات جودة تساهم في ضمان راحة المواطنين وتحقيق التنمية المستدامة .

ومن أجل تنفيذ هذا المخطط الاستراتيجي، تم إرساء تنظيم جديد على مستوى المجمع يعمل على مستويين، تتمثل فيما يلي:

على مستوى المجمع:

إنشاء شركتين قابضتين على مستوى المجمع، مملوكة بنسبة 100٪ للشركة القابضة سونلغاز الشركة القابضة للهندسة والإنشاءات، والتي ستمارس دورًا هرميًا على شركات الأشغال وشركات الهندسة CEEG، HYENCO، KAHRIF، KAHRAKIB، KANAGHAZ، ETTERKIB، INERGA، TRANSMEX الشركة القابضة للصناعات، والتي ستمارس هي الأخرى دورًا هرميًا على شركات MEI، AMC، VIJAI، BHI، SEDIVER وGEAT .

كما تم الإبقاء على شركة واحدة للأمن والوقاية من خلال عملية ادماج من قبل شركة SWAT لثلاث شركات أخرى هي SAR وSAT وSAH .

على مستوى الشركة القابضة:

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

تحويل أقطاب الأنشطة إلى إدارات تنفيذية يتم إلحاقها وظيفيًا بشركات مجمع سونلغاز حسب الأشغال والنشاط، على النحو التالي :

الإدارة التنفيذية للإنتاج التقليدي والطاقات المتجددة؛

الإدارة التنفيذية لنقل وتوزيع الطاقة ؛ الإدارة

التنفيذية لأنشطة الخدمة ؛

استحداث أمانة عامة مسؤولة عن الهياكل المكلفة بأنشطة الاتصال، الممتلكات والخدمات، الشؤون القانونية، الأمن الداخلي، الصحة، الأمن والبيئة ؛

إنشاء إدارة مركزية مسؤولة عن إدارة الأداء والرقابة الإدارية (DCG) ؛

إنشاء إدارة الشؤون القانوني ة (DA) ؛ إنشاء إدارة مركزية للتنمية

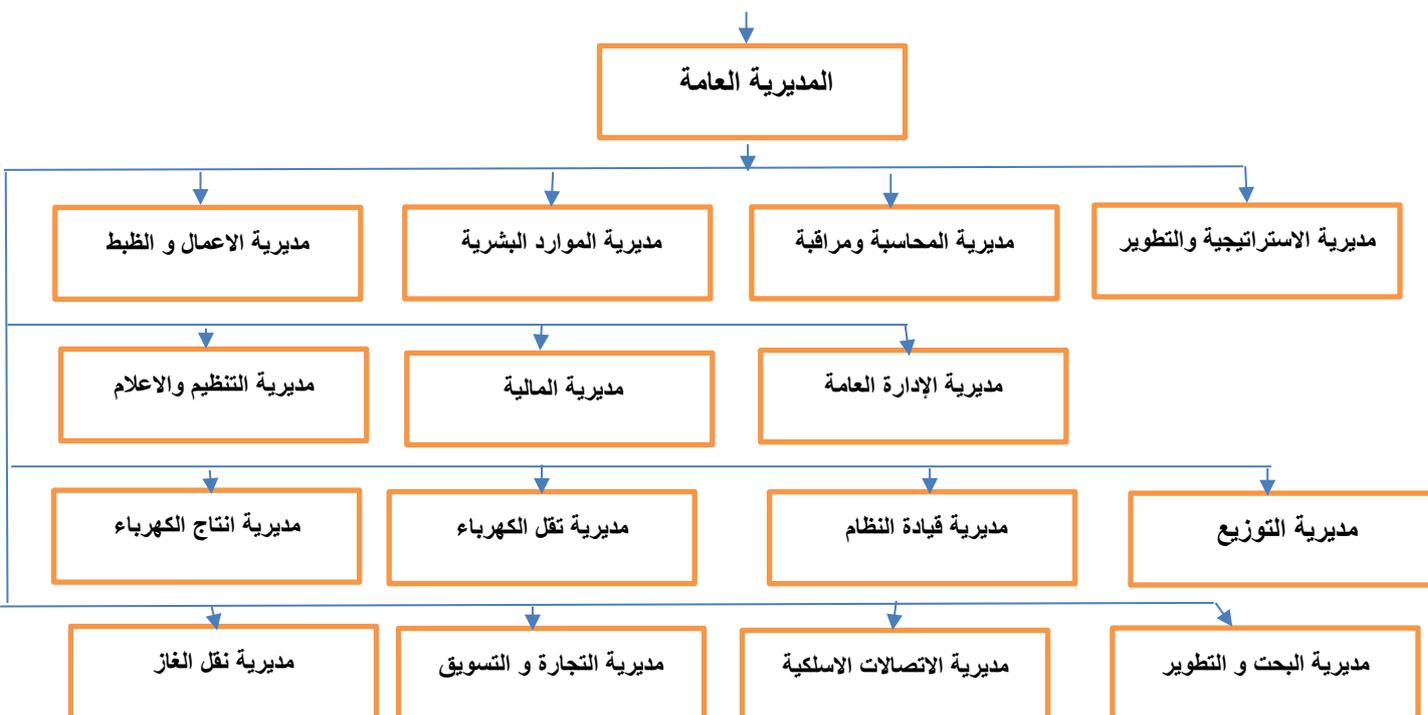
الدولية (DDI) ؛

تحويل الإشراف والمراقبة لشركة "ايفاغ" إلى المديرية التنفيذية للرأس المال البشري وتطوير التنظي م)صفحة الرسمية لشركة سونلغاز).

الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الغاز والكهرباء - سونلغاز

مجلس الإدارة

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء - التوزيع - وكالة عين تموشنت



المصدر: شركة سونلغاز

المطلب الثالث: تقديم شركة س ونلغاز- عين تموشنت

شركة س ونلغاز هي شركة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تقوم بتزويد أو بالأحرى بيع طاقة للمواطن، تعتبر شركة توزيع الغاز و الكهرباء للغرب فرع من فروع مجمع سونلغاز وهيئة شركة مساهمة برأس مال قدره 25 مليار وهي تتشكل من مجموعة وظيفية تغطي 511 بلدية موزعة على 17 ولاية شمال وغرب البلاد وتتشكل من 113 وكالة تجارية؛ 46 مقاطعة؛ 19 مقاطعة لاستغلال الغاز. تقع مديرية التوزيع لعين تموشنت على طريق بلدية شعبة اللحم و بها 315 عامل من كل الفئات الاجتماعية كما تغطي 08 دوائر وهي عين تموشنت، المالح، ولهاصة، عين الكيحل، حمام بوحج

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

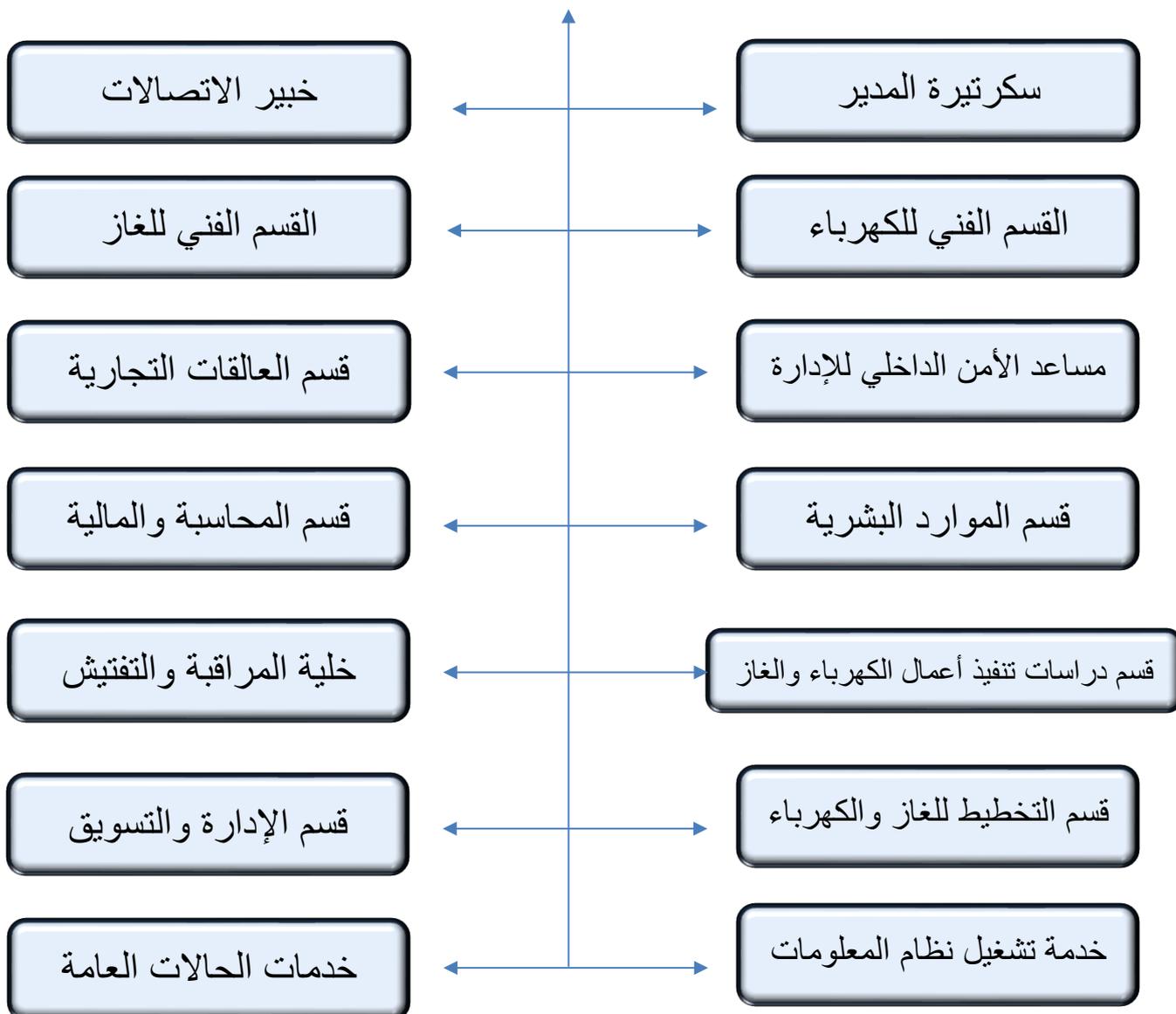
ر, عين الأربعاء, العامرية, بني صاف كم أنها تضمن الإستمرارية وجود عالية للخدمة في مجال توزيع الكهرباء والغاز متميزة بمساواة في المعاملة لكل الزبائن على مستوى الولاية المطلب الرابع: الهيكل التنظيمي لشركة سونلغاز عين تموشنت.

يظهر الشكل ادناه الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة الشكل رقم (02-02): الهيكل

التنظيمي لشركة سونلغاز عين تموشنت

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء - التوزيع - وكالة عين تموشنت

مديرية التوزيع



المصدر: شركة سونلغاز

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء-التوزيع-عين

تموشنت

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

تشمل الإجراءات المنهجية للدراسة على مجموعة من العناصر أهمها: تحديد مجال الدراسة أدوات جمع البيانات، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، بيانات الاستمارة، تطبيق البرنامج الإحصائي 22 لتحليل البيانات وسنتطرق إليها في ما يلي:

أولاً: مجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات

1. مجالات الدراسة:

بدأت الدراسة الميدانية بتاريخ 10 مارس 2024 واستمرت إلى مدى 07 أيام حيث تم من خلالها جمع القدر الكافي من البيانات والمعلومات الضرورية التي تبنى عليها الدراسة وكذلك إعداد نموذج للاستبيان وضبطه وتحكيمه من طرف الأساتذة وبعض العمال الشركة ثم توزيعه على أفراد عينة الدراسة وبعدها تم استرجاع الاستبيان انتقلنا إلى مرحلة تحليل النتائج.

أ. طريقة جمع البيانات:

تم الاعتماد على نوعين من البيانات:

- البيانات الأولية: من خلال البحث في الجانب الميداني بتوزيع الاستبيان لتجميع المعلومات الميدانية اللازمة لموضوع البحث، ومن تم تفرغها وتحليلها في البرنامج الإحصائي spss واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.
- البيانات الثانوية: تمت مراجعة المذكرات المتعلقة بموضوع قيد الدراسات السابقة

2. أدوات جمع البيانات:

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت
يعتبر الاستبيان من بين أهم الأدوات المستعملة في الدراسة باعتباره وسيلة للكشف عن آراء
العمال والمعرفة السابقة لهم وجمع المعلومات بغرض تحليلها والوصول إلى نتائج حيث وجه الاستبيان
للإطارات فقط، زيادة على ذلك قمنا ببعض المقابلات مع رؤساء الأقسام والإطارات على مستوى البنك
بغية الاستفسار عن مدى معرفة إعادة هندسة العمليات المصرفية وحقيقة تطبيقها في الشركات
الجزائرية وبالأخص شركة توزيع الغاز والكهرباء بعين تموشنت – سنلغاز كذلك قمنا بتحضير
ملخص يعرف بالدراسة المراد إنجازها ومختلف متغيرات وعناصر الدراسة .

ثانياً: مجتمع، عينة الدراسة وحدود الدراسة

1. مجتمع الدراسة: يشتمل مجتمع دراستنا على جميع عمال شركة توزيع الغاز والكهرباء لعين
تموشنت

2. عينة الدراسة: اختير العينة المقصودة حيث وزعت الاستثمارات على كافة إطارات شركة
توزيع الغاز والكهرباء لولاية عين تموشنت وبلغ عددها 50 وكان عدد الاستثمارات المسترجعة
والصالحة التي تم إخضاعها للدراسة بـ 40 يعني أن عينة الدراسة وفق التوزيع الطبيعي أي
أنها مناسبة للدراسة .

1. حدود الدراسة:

• الحدود المكانية: شركة س ونلغاز للتوزيع الغاز والكهرباء لولاية عين
تموشنت

• الحدود الزمانية: امتدت فترة التريص من 10 مارس 2024 إلى 16 مارس
2024 .

2. متغيرات الدراسة:

• المتغير المستقل: التدقيق

الداخلي.

• المتغير التابع: الاحتيال الوظيفي .

المطلب الثاني: دراسة بيانات الاستبيان وثباته

الفرع الأول: بيانات الاستبيان

قمنا بجمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية عن طريق تصميم استبيان (أنظر الملحق) تكون من المعلومات الشخصية و15 سؤال مغلق، شمل الاستبيان على محورين و هذا لغرض الإحاطة بجميع جوانب موضوع الدراسة و الإجابة على الفرضيات المطروحة و كانت محاور الدراسة على النحو التالي:

• المحور الأول: التدقيق الداخلي

• المحور الثاني : الاحتيال الوظيفي .

و قد تم استخدام مقياس ليكارت(Likert) الخماسي، باعتباره أكثر المقاييس استخداماً لقياس الآراء نظراً لسهولة فهمه و توازن درجاته، حيث يترجم خمسة احتمالات للإجابة على الأسئلة المطروحة من خلال الاستبيان و المتمثلة في (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) و على المجيب على الأسئلة وضع علامة(x) أمام الإجابة المناسبة التي يختارها، حيث أن الاختيار غير موافق بشدة يعني درجة (1)، غير موافق درجتان (2)، محايد (3) ثلاثة درجات، موافق أربع درجات (4) و أخيراً موافق بشدة خمسة درجات (5).

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

الجدول رقم (01-02): درجات سلم لي كارث الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: محمد خير أبو زيد، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (أس بي أس أس)، دار الصفاء، الأردن، 2005، ص:22.

الفرع الثاني: صدق الاستبيان

أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين (أنظر الملحق)، بغية التأكد من مدى تطابقه مع موضوع الدراسة، حيث تم الاستفادة من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم فيما يخص كل من شكل، محتوى و مدى تناسق عبارات الاستبيان و ترابط محاوره و التي أخذت بعين الاعتبار في إطار تصحيحي يتمشى و ما تم الإشارة ، بالإضافة إلى عرضه على عينة من عمال شركة توزيع الغاز و الكهرباء لولاية عين تموشنت من أجل التأكد من محتوى الاستبيان و وضوح عباراته.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

بغية التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان تم حساب معاملات الارتباط سبيرمان (Spearman) لكل عبارة من محورها عند مستوى الدلالة 0.05.

1. الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول "التدقيق الداخلي" الجدول رقم (02-02):

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول

"التدقيق الداخلي"

القيمة الاحتمالية sig	معامل Spearman	العبارة
0.000	0.558**	01
0.000	0.733**	02
0.000	0.717**	03
0.000	0.842**	04
0.000	0.894**	05
0.000	0.540**	06
0.000	0.665**	07

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

0.025	0.353*	08
-------	--------	----

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS. **: مستوى دلالة 0.01. *: مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول "التدقيق الداخلي" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.10 و 0.05، جميع العبارات التي ليس لهما دلالة احصائية، وهذا يعد مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي لمعظم عبارات المحور الأول "التدقيق الداخلي" مما يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه.

2. الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني "الاحتيايل الوظيفي" (الجدول رقم 03-02):

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني

"الاحتيايل الوظيفي"

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
9	0.426**	0.000
10	0.673**	0.000
11	0.559**	0.000
12	0.567**	0.000
13	0.669**	0.000
14	0.172	2.88
15	0.029	0.859

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. **: مستوى دلالة 0.01

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت
يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني " الاحتيال الوظيفي
" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 01.0 و 05.0 ما عدا العبارة 15 التي ليس لها دلالة إحصائية و هذا
يعد مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي لمعظم العبارات المحور الثاني " الاحتيال الوظيفي " مما
يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه .

الفرع الثالث: ثبات الاستبيان

من خلال تطبيق برنامج spss تم إجراء اختبار الثبات لإجابات العينة المدروسة و تحصلنا على
النتائج التالية:

الجدول رقم (02-04): ثبات الاستبيان

البيان	عدد العبارات	قيمة معامل alpha cronbach
جميع محاور الاستبيان	15	78.3%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات spss .

نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين، متغير مستقل و هو التدقيق الداخلي والمتغير التابع
هو الاحتيال الوظيفي و يمكن تمثيل نموذج الدراسة بالمعادلة التالية :

$$y = f(x)$$

حيث أن : (x) =

الاحتيال الوظيفي : (y) متغير تابع

التدقيق الداخلي (x) : متغير مستقل

ل

المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب تحليل نتائج الاستبيان من خلال الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss و اختبار الفرضيات بغية عرض نتائج الدراسة و الخروج في الأخير بمجموعة من التوصيات و الاقتراحات التي يستفيد منها شركة سنلغاز .

الفرع الأول: دراسة وتحليل الاستبيان

1. المعلومات الشخصية: والتي نبينها في الجداول و الاشكال التالية أولاً:
توزيع أفراد العينة حسب "الجنس": الذي يتم توضيحه من خلال الجدول و الشكل التمثيلي التالي (الجدول رقم 02-05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

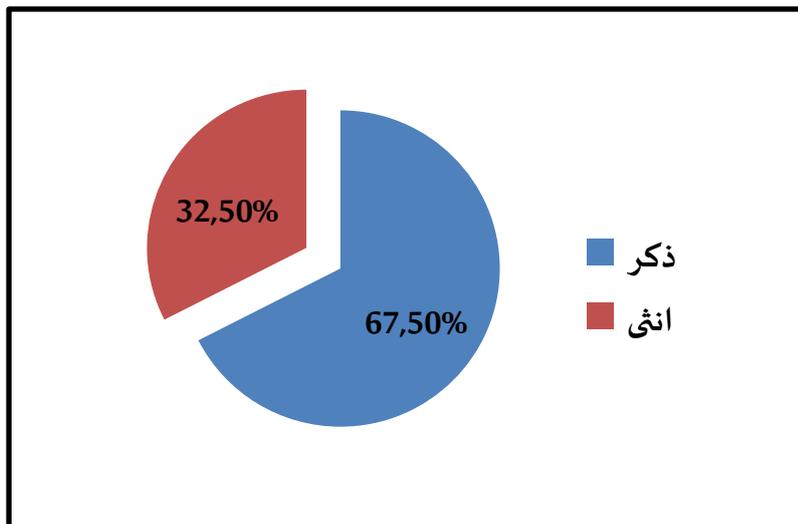
النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
67.5%	27	ذكر
32.5%	13	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

و يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي :

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

الشكل رقم (02-03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

بالنسبة لنوع الجنس: نلاحظ من الجدول و الشكل أعلاه أن نسبة الذكور تمثل 50.67% في حين أن نسبة الإناث تمثل 32.05% و بالتالي فإن نسبة ال ذكور أعلى من نسبة الاناث بمعدل 35% .

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب "العمر": الذي يتم توضيحه

من خلال الجدول و الشكل التمثيلي التالي .

الجدول رقم(02-06): توزيع العينة حسب العمر

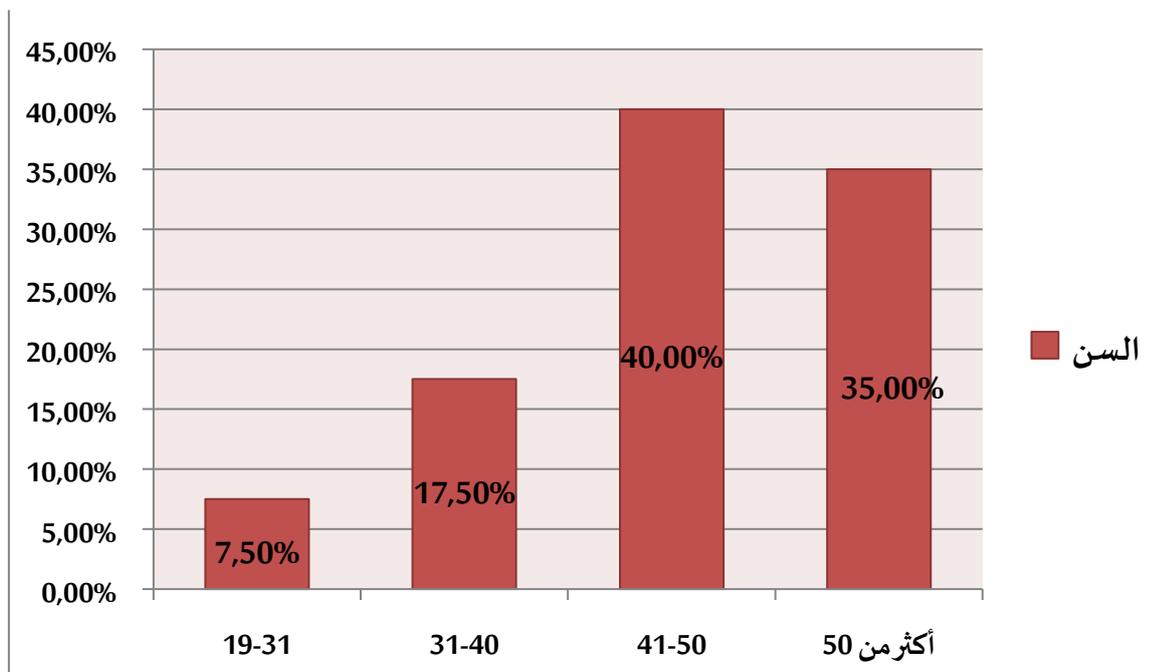
النسبة المئوية %	التكرار	العمر
7.5%	03	سنة
17.5%	07	40-31 سنة
40%	16	50-41 سنة
35%	14	أكثر من 50 سنة
100%	40	المجموع

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

و يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (02-04): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

بالنسبة للعمر: نجد من خلال الجدول و الشكل أعلاه بأن فئة الأعمار من 41-50 سنة تمثل أعلى نسبة وبمعدل 40% تليها فئة الأعمار أكثر من 50 سنة و التي تمثل نسبة 35% ثم فئة من 31-40 بنسبة 17.5% و أخيراً الفئة العمرية من 19-30 بنسبة 7.5% نلاحظ من خلال المعطيات أن البنك يعتمد بدرجة كبيرة على الفئات العمرية الشبانية و هذا لغرض الاستفادة من خبرتهم ورصيدهم العلمي وأن طبيعة عمل البنك تتطلب الحذر و السلاسة في الأداء.

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

ثالثاً: توزيع العينة حسب "المستوى العلمي": الذي يتم

توضيحه من خلال الجدول و الشكل التمثيلي التالي . الجدول

رقم (02-07): توزيع العينة حسب المستوى العلمي

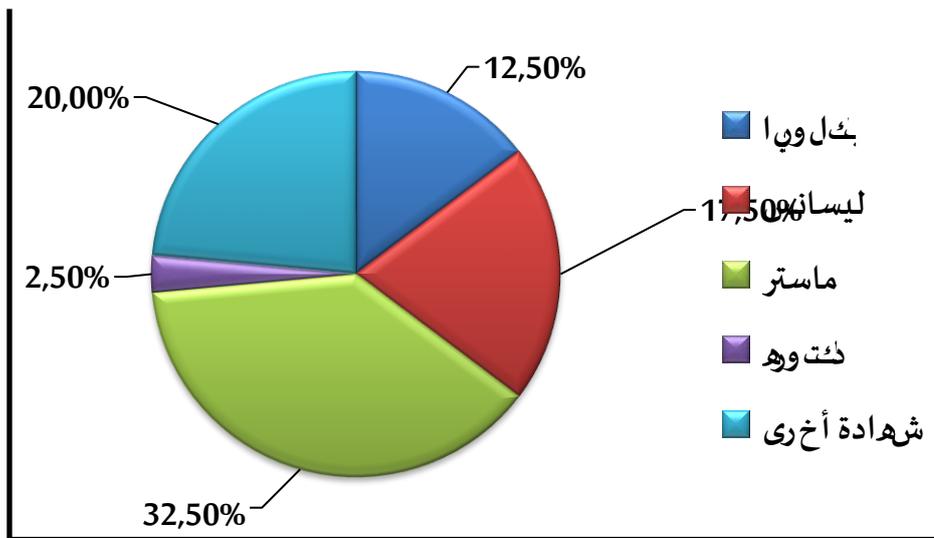
النسبة المئوية %	التكرار	المستوى العلمي
15%	6	ثانوي
12.5%	5	بكالوريا
17.5%	7	ليسانس
32.5%	13	ماستر
2.5%	1	دكتوراه
20%	8	شهادة أخرى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين استناداً على مخرجات برنامج spss .

و يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02-05): توزيع العينة حسب المستوى العلمي

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء - التوزيع - وكالة عين تموشنت



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

بالنسبة للمستوى العلمي: نلاحظ بأن العمال الحاصلين على شهادة ليسانس يحتلون النسبة العليا المقدرة بـ 90.42% تم كل من شهادة البكالوريا و الماجستير تحتل نفس النسبة و المقدرة بـ 20% تليها شهادة الماستر بنسبة مقدرة بـ 60.8% تليها شهادات أخرى بنسبة 70.5% و أخيراً شهادة الدكتوراه بنسبة 90.2% و هذا يدل على أن البنك يقوم بتوظيف و بنسبة عالية خريجي الجامعات و ذوي الكفاءات العلمية.

□ عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

تظهر الجداول بالأسفل كل من التوزيع التكراري، الانحراف المعياري، الوسط الحسابي ودرجة الاستجابة للمحورين كل لوحده التي تم التوصل إليها من خلال المدى و هو عبارة عن الفرق بين القيمة الأكبر و الأصغر المعطاة لخيارات مقياس الاستمارة، و باعتبار أننا اعتمدنا على مقياس ليكار ث الخماسي و الذي يحتوي على خمسة درجات من 1-5 فقيمة المدى هي (5-1=4) و التي يتم قسمتها على خلايا المقياس (4/5=0.8)، بحيث تضاف هذه القيمة للقيم المعطاة لكل خيار وبالتالي كلما كان الوسط الحسابي محصور في المجال (1-80.1) فهذا يدل على أن درجة الاستجابة

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت منخفضة جداً، أما إذا كان محصور في المجال (60.2-80.1) فنقول أن درجة الاستجابة منخفضة، يليه المجال (40.3-60.2) درجة الاستجابة تكون متوسطة، ثم المجال (20.4-40.3) الذي تكون فيه درجة الاستجابة مرتفعة، أما بالنسبة للمجال (5-20.4) فإن درجة الاستجابة فيه تعتبر مرتفعة جداً وأن المتوسط المعياري يساوي 3).

يوضح الجدول التالي توزيع الدرجات حسب سلم ليكارث الخماسي

الجدول رقم (08-02): توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكارث

5- 4.20	4.19- 3.40	3.39- 2.60	2.59- 1.81	1.80-1
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر: سلم ليكارث الخماسي.

- إذا كانت متوسطات الإجابة أقل من 3: يعني أن ميل المستجوبين إلى رفض محتوى العبارة
- إذا كانت متوسطات الإجابة أكثر من 3: يعني أن ميل المستجوبين إلى قبول محتوى العبارة

المحور الأول: "إعادة التدقيق الداخلي" الجدول رقم (09-02): تحليل عبارات

المحور الأول "التدقيق الداخلي"

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

درجة الاستجابة	الترتيب حسب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق	محايد	غير	غير	رقم العبارة
				بشدة	بشدة		موافق	موافق	
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
				%	%	%	%	%	
مرتفعة	2	0.947	4.02	11	4	2	1	2	1
				%27	%60	5%	%2.5	%5	
مرتفعة	5	01.128	3.90	12	20	3	2	3	2
				%30	%50	%7.5	%5	%7.5	
مرتفعة	3	0.961	4.00	11	23	3	1	2	3
				%27	%57	7.5%	%2.5	5%	
متوسطة	7	01.109	3.28	3	19	7	8	3	4
				%7.5	%47.5	%17.5	%20	%7.5	
متوسطة	8	01.104	3.25	4	16	8	10	2	5
				10%	40%	%20	25%	5%	
مرتفعة	6	0.813	3.58	3	21	13	2	1	6
				25%	52.5%	32%	5%	2.5%	
مرتفعة	4	0.876	3.95	10	21	7	1	1	7
				25%	52.5%	17.5%	2.5%	2.5%	
مرتفعة	1	0.876	4.05	12	21	5	1	1	8
				30%	52.5%	12.5%	2.5%	2.5%	
مرتفعة		0.72	3.75	مجموع عبارات المحور الأول					

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 75.3 بأهمية

نسبية مرتفعة، وانحراف معياري قدر بـ 72.0

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت
وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة معظمها مرتفعة فهي تمثل إعادة هندسة
العمليات المصرفية وبعد تحليل نتائج استجابات أفراد العينة، يتبين أن قيم المتوسط الحسابي لهذه
لعبارات تراوحت قيمها ما بين: 25.3 و 05.4 بأهمية نسبية مرتفعة، وبانحراف معياري ما بين، وهذا
يدل على أن استجابات أفراد العينة في الشركة تميل إلى قبول محتوى العبارات الدالة لمحور التدقيق
الداخلي فالإدارة تقوم بإدراج هذا البعد في العمليات المؤسسة المحور الثاني: الاحتمال الوظيفي
(الجدول رقم 10-02): تحليل عبارات المحور الثاني "الاحتمال الوظيفي"

رقم العبارة	غير مو افقبشدة	غير مو افق	محايد	مو افق	مو افقبشدة	المتوسط	الإحراج لبياري	حسب	درجة العنرج لبة					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%	%	%
9	2	7	4	21	6	03.55	01.108	1	مرتفعة					
	%5	%17.5	%10	52.5	%15									
10	3	7	6	16	8	03.48	01.219	2	مرتفعة					
	%7.5	%17.5	%15	%40	%20									
11	2	5	21	8	4	03.18	0.958	4	متوسطة					
	%5	%12	%52.5	%20	%10									
12	4	9	9	12	6	03.18	01.238	4	متوسطة					
	%10	%22.5	%20	30%	%15									
13	5	11	5	16	3				متوسطة					

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

	6	01.230	03.03	7.5%	%40	%12.5	27.5%	%12.5	
مرتفعة	2	01.54	03.48	8	14	9	7	2	14
				20%	5%	%22.5	%17.5	%5	
متوسطة	4	083.01	18.03	4	12	14	7	3	15
من إعداد		منوسطة المصدر:		19.1	329	مجموع عبارات المحور الثاني			

الطالبتي ن بالاعتماد على مخرجات spss .

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 39.3 بأهمية نسبية مرتفعة، وبانحراف معياري إجمالي قدر 19.1 .

وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة متوسطة، إذ أن قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبار ة 29.3، وانحراف معياري 19.1. أما بقية العبارات فكانت درجة الاستجابة مرتفعة جدا إذ أن قيمة المتوسط الحسابي تتراوح ما بين 48.3 و 55.3 و انحراف معياري تتراوح قيمته ما بين 108.01 و 219.01 و هذا يدل على أن استجابات أفراد العينة لمحور الاحتيال الوظيفي يميل إلى رفض محتوى العبارات الأخيرة.

المطلب الرابع: اختبار الفرضيات الإحصائية

1. دراسة التوزيع:

من خلال العينة $40 \leq N = 40$ (إذن يمكن اعتبار أن التوزيع المتغيرات يخضع للتوزيع الطبيعي و منهي يمكن إجراء الاختبارات التالية :

• اختبار الفرضية:

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

لمعرفة لتدقيق الداخلي على الاحتيال الوظيفي لشركة توزيع الغاز و الكهرباء لولاية عين

تموشنت، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين

الآتيتين :

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتدقيق الداخلي على الاحتيال الوظيفي لشركة توزيع

الكهرباء و الغاز لولاية عين تموشنت عند مستوى معنوية $\alpha=0.50$ H_1 : يوجد أثر ذو دلالة

إحصائية لتدقيق الداخلي على الاحتيال الوظيفي لشركة توزيع الكهرباء و الغاز لولاية عين

تموشنت عند مستوى معنوية $\alpha=0.50$

للإجابة على الفرضيات نستخدم نموذج الانحدار الخطي البسيط للتحقق من التأثير:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + \mu$$

حيث:

Y: المتغير التابع) الاحتيال الوظيفي (.

X1: المتغير المستقل) التدقيق الداخلي(.

a0: الثابتة و تمثل قيمة المتغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

a1: معامل الانحدار للمتغير المستقل

μ : الخطأ العشوائي

الجدول رقم (02-11): نتائج معامل الارتباط و اختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج

الانحدار للفرضية

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

قيمة الارتباط	معامل التحديد R ²	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
0.154	0.024	بين المجموعات	0.285	0.265	1	0.928	0.341
		داخل المجموعات	10.863	0.286	38		
		المجموع	11.128		39		

المصدر: من إعداد الطالبتي ن بالاعتماد على مخرجات spss .

يبين الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط و التي تقيس درجة الارتباط بين المتغير التابع الاحتمال الوظيفي و المتغير المستقل التدقيق الداخلي، تشير R إلى ضعف الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 4.15% و هي درجة ارتباط ضعيفة، كما أن معامل التحدي د R² تشير إلى أن المتغير المستقل إعادة التدقيق الداخلي ايفسر 4.2% من التباين الحاصل في المتغير التابع الاحتمال الوظيفي

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة Sig 0.341 أكبر من 05.0 وعليه نقول أن ليس هناك دلالة معنوية كلية للنموذج .

الجدول رقم (02-12): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتدقيق الداخلي على الاحتمال الوظيفي

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت

المتغير التابع	النموذج	معاملات المعادلة	معامل Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الاحتمالي الوظيفي	الجزء الثابت	2.836		6.324	0.000
	التدقيق الداخلي	0.113	.0154	0.963	0.341

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار ليست إيجابية من خلال معاملات المعادلة و الذي يعني لا وجود علاقة بين التدقيق الداخلي و الاحتمالي الوظيفي حيث بلغ معامل الانحدار التدقيق الداخلي 836.2 الذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل التدقيق الداخلي بوحدة واحدة يقابلته تغير بمقدار 836.2 من المتغير التابع ربحية البنك التجاري .

كانت قيمة t المحسوبة تساوي 963.0 وهي أصغر من t الجدولة 96.1 و كما بلغت القيمة الاحتمالية 01 Sig 34 و هي اكبر من مستوى معنوية 05.0 مما يدل على أن التدقيق الداخلي هو متغير غير مفسر للاحتيال الوظيفي و بالتالي نقول أن ه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدقيق الداخلي على الاحتمالي الوظيفي بشركة توزيع الغاز و الكهرباء لعين تموشنت مما يعني قبول الفرضية العدمية H_0 و رفض الفرضية البديلة H_1 و المتمثلة فيما يلي:

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدقيق الداخلي على الاحتمال الوظيفي في شركة توزيع الكهرباء و
الغاز لولاية عين تموشنت عند مستوى معنوية $\alpha=0.50$ والمعادلة التالية توضح العلاقة

بين متغير التدقيق الداخلي و الاحتمال الوظيفي

$$Y=2.836+0.113X1$$

خلاصة:

في ضوء القناعة بأهمية وجود رقابة داخلية لسلامة نظام الشركة، يبدو أن شركة توزيع الغاز
والكهرباء لولاية عين تموشنت لا تبدي جهودا فيما يخص الاحتمال الوظيفي داخل الشركات .

وباستناد إلى الدراسة التي أجريت حول التدقيق الداخلي والاحتمال الوظيفي، تم التوصل إلى
استنتاج مفاده أن الشركة توزيع الغاز والكهرباء لولاية عين تموشنت لا تنفذ إجراءات

الفصل الثاني الدراسة التطبيقية لشركة توزيع الغاز والكهرباء – التوزيع – وكالة عين تموشنت
التدقيق الداخلي بشكل كافٍ للحد من الاحتيال الوظيفي. ومن خلال النتائج السلبية التي تم جمعها،
لم يظهر وجود علاقة إيجابية بين تطبيق التدقيق الداخلي والحد من الاحتيال الوظيفي في هذه
الشركة. لذا، يُوصى بضرورة إعادة النظر في استراتيجيات التدقيق الداخلي وتعزيزها لضمان تحقيق
أهداف الشركة ومكافحة الاحتيال الوظيفي بفعالية.

الفصل الثاني : الدراسة

التطبيقية لبنك الجزائر أ

الخارج لخاتمي) BEA)

العامّة

- وكالة عين تموشنت -

بعد تداول موضوع الدراسة من جوانب هـ المختلفة وهذا ضمن فصلين فصل نظري وفصل تطبيقي، يجدر بنا ان نختم موضوع دراستنا بالدور أساس ي الذي يقوم به التدقيق الداخلي في أي منشأة سواء كانت خدمية أو ربحية، وأهميته لضمان سير العمل بكفاءة وفاعلية كونه يعتبر المراقب الأول للعمليات والإجراءات داخل المنشأة، و أسهامه في تحديد نقاط الاحتيال وتقديم التوصيات لتحسين الأداء وتعزيز الامتثال للتعليمات والأنظمة المحاسبية. فهو يلعب دور الحارس الذي يحمي المنشأة من مخاطر الاحتيال والتلاعب المالي، مما يعزز الثقة في العمليات المالية ويحافظ على سمعة المنشأة. وبفضل جهود التدقيق الداخلي تستطيع المنشأة الوقوف بثبات أمام محاولات الاستغلال الوظيفي والمالي، وتحقيق أهدافها بنجاح داخليا وخارجيا.

بالإضافة إلى ذلك، يعمل فريق التدقيق الداخلي على تعزيز ثقافة النزاهة والمسؤولية داخل المنشأة، حيث يقوم بتوجيه وتثقيف الموظفين بشأن أهمية الامتثال للسياسات والإجراءات والقوانين المحلية والدولية. ومن خلال إجراء تقارير دورية وتقييمات شاملة، يمكن لفريق التدقيق الداخلي تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير، وبالتالي تعزيز فعالية وكفاءة العمليات والأداء الوظيفي. كما يقوم التدقيق الداخلي بدور هام في تقديم الدعم والمشورة لإدارة المنشأة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية والمالية بشكل أفضل، من خلال تقديم تحليلات مهمة وتوجيهات قيمة لاتخاذ القرارات الصائبة و اكتشاف التلاعبات التي تحدث خفية، يصبح التدقيق الداخلي شريكاً حيوياً للإدارة، يسهم بشكل فعّال في تعزيز الشفافية والتحكم الداخلي وتحقيق أهداف المنشأة بنجاح واستدامة و فك شبكة احتيال الوظيفي و خبث نوايا بعض الموظفين.

تتناول هذه الدراسة التدقيق الداخلي و دوره في حد من الاحتيال الوظيفي في المؤسسة، من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية لهذا الموضوع والدراسة الميدانية لشركة سونلغاز لولاية عين تموشنت، توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات نذكرها على النحو التالي:

الخاتمة العامة

نتائج الدراسة:

□ يساعد التدقيق الداخلي على تحليل وتقييم العمليات داخل المؤسسة، وبالتالي يمكنه تحسينها وتطويرها .

□ دور التدقيق الداخلي في تحديد ومعالجة حالات الاحتيال والتلاعب داخل المؤسسة، مما يقلل من مخاطر الخسائر المالية والسمعة و تحديد وتقييم المخاطر التي تواجهها المؤسسة وتطبيق إجراءات للحد منها أو تفاديها بشكل فعال.

□ يساهم في التأكد من أن المؤسسة تتبع جميع القوانين والتشريعات المعمول بها، مما يقلل من المخاطر القانونية والغرامات. و يعزز التدقيق الداخلي مستوى الشفافية والمساءلة داخل المؤسسة، مما يعزز ثقة الشركاء والمستثمرين والعملاء.

□ سوء رقابة الداخلية داخل مؤسسة سونلغاز و عدم امتثالها لقوانين التدقيق الداخلي والذي اكدته نتائج دراستنا حسب استبيان التي تم إجراءات.

توصيات الدراسة:

على ضوء ما تقدم يكمن وضع بعض الاقتراحات التي يمكن أن تساعد الأطراف و هي:

- يجب على المؤسسات تحسن من أداء مدققيها للتفادي للاختيال.
- تعزيز الأدوات الرقابية لكشف سلسلة الاختيال الوظيفي الواقع داخل المؤسسة.
- دعم فريق التدقيق الداخلي و توفير المعلومات و البيانات التامة و الكافية.
- تشجيع ثقافة النزاهة و الشفافية داخل المؤسسة مع الموظفين للضمان سير عمليات و تحقيق الأهداف.

الفصل الثاني : الدراسة التطبيقية لبنك الجزائر

الخارج قائمة (BEA)

المراجع

- وكالة عين تموشنت -

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. احمد نور الدين، (2015) "التدقيق المحاسبي وفقا للمعايير الدولية"، عمان، دار الجنان للنشر و التوزيع.
2. حامد نور الدين ، نور عمارة،(2011)، "التدقيق داخلي لثببتات في المؤسسة الاقتصادية" عمان، دار الزهران.
3. رأفت سلامة محمود)،(2011)، "علم التدقيق الحسابات"، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر.
4. سامي محمد الوقاد(2010)، "تدقيق الحسابات"، عمان، مكتبة مجمع العربي للنشر و التوزيع .
5. عبدالله الواردات (2006)، "دليل التدقيق وفقا للمعايير الدولية"، عمان، الوراق للنشر والطباعة.
6. عمار بن عبدالله بن العزيز العمار)،(2014)، "لاطار العام للعمل وحدات المراجعة الداخلية في أجهزة الحكومة بالمملكة العربية السعودية"، الرياض.
7. مرزوق الفهبي، (2021) "إدارة الموارد البشرية السياسات العامة و إجراءات و نماذج العمل"، شركة تكوين للطباعة و التوزيع.

أط روحت :

قائمة المراجع

1. كمال زروق، 2018، "أهمية التدقيق المحاسبي ضمن أليات حوكمة و دوره الحد من ممارسة إدارة الاحتيال" (أطروحة دكتوراة)، جامعة الجزائر 3، الجزائر العاصمة، الجزائر، 2019، <https://www-pnts-cerist-dz.sndll>.
2. زياني عبد الحق، 2014 "دور التدقيق الداخلي في تحسين حوكمة الشركات:دراسة حالة الشركات الجزائرية" أطروحة دكتوراة/جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان .
3. عبد الرحيم فريسو، محمود، 2022"تدقيق داخلي نظرية وممارسة في الجزائر" اطروحة الماجستير، جامعة عبد الرحمن ميرا عطماني.
4. طاهري سليمة 2017 "فعالية التدقيق الداخلي في البنوك "رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد ابن باديس ،

مقالات:

مقالات علمية :

- 1.علاء أبو نبعة، 2018، (3)"صفات مرتبكي الاحتيال الوظيفي" : LinkedIn
- 2.خديجة سليمان، احمد نقاز"الهندسة الاجتماعية لارتكاب الاحتيال ودور التدقيق الداخلي للحد من الظاهرة" العدد2،مجلة ابحاث اقتصادية معاصر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عمار ثليجي، الاغواط، الجزائر، 2020، <https://www.aspj.cerist.dz/>
3. حدبي عبد القادر، زيدان محمد ، 2018، "فعالية التدقيق الداخلي في اكتشاف ومنع الاحتيال وانعكاسها على نظام حوكمة الشركات" جامعة حسيبة بن بوعل ي شلف.

4. مروة موييس ي، 2017 "إدراك أهمية إدارة التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية" جامعة محمد بوضياف - مسيلة .
5. بليج غرانت ،ديصالنج جيتي"، الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية في الحوكمة الشركات حسب تحليل فوكو".
6. دور التدقيق الداخلي في منع الاحتيال والكشف عنه " 2014 بروسيديا للاقتصاد و التموي ل.
7. بول كورام، كولين فيرجسون، روبين مورونيث، 2008 " التدقيق الداخلي وهياكل التدقيق الداخلي البديلة ومستوى اختلاس الأصول والاحتيال " قسم المحاسبة ونظم معلومات الأعمال، جامعة ملبورن ، أستراليا.
8. ابوبكر الصديق قيدوان و حاج قويدر قورين، 2019، " دور وظيفة التدقيق الداخلي في تعزيز عمليات إدارة المخاطر في المؤسسات الاقتصادية والمالية"-جامعة زيان عاشور-الجلفة حاج قويدر قورين.

مقالات صحفية :

1. علي شهاب الدمام، 2020، (7) الاشكال لاحتيتال في بيئة العمل، صحيفة مكة، Makkahnewspaper،

جريدة رسمية :

1. ادارة التفتيش البنكي 2008. "دليل مكافحة الاختلاس والاحتيال المالي وارشادات الرقابة"، مؤسسة النقد العربي السعودي، الرياض، المملكة السعودية.

قائمة المراجع

2. جمعية مكافحة الاحتيال المعتمدين"، دليل مكافحة الاحتيال"، Grant Thornton، اوستن، الوم
ا، اوستن.

مداخلات :

1. دهمش نعيم ، إسحاق ابوزر عفاف، 2005، الطوابط الرقابية و التدقيق و التدقيق الداخلي
بيئة التكنولوجيا معلومات، مؤتمر الدولي السنوي الخامس حول اقتصاد المعرفة
والتنمية، جامعة الزيتونة.

مواقع انترنت :

1. جمعية مكافحة الاحتيال السعودية)، 61(محاضرة هل انا مراجع ام كاشف احتيال).

Magazines:

.1 Association of Certified Fraud Examiners. "Occupational Fraud 2022:
A Report to the Natoins" fraud Magazine.Austin,USA.2020

الفصل الثاني : الدراسة

التطبيقية لبنك الجزائر

الخارجي (BEA)

الملاحق

- وكالة عين تموشنت -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير



**التدقيق الداخلي ودوره في الحد من الاحتيال الوظيفي دراسة حالة
شركة توزيع الغاز والكهرباء الجزائرية-التوزيع - وكالة عين تموشنت**

استمارة استبيان:

السادة موظفي شركة سونلغاز، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....

تحية طيبة، وبعد

تقوم الطالبتان بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى قياس "التدقيق الداخلي ودوره في الحد من

الاحتيال الوظيفي دراسة حالة شركة توزيع الغاز والكهرباء الجزائرية – التوزيع

وكالة عين تموشنت " وذلك في طور الإعداد لشهادة الماستر "تخصص مالية المؤسسة".

وعليه فإننا نرجو منكم التكرم بمساعدتنا والإجابة على الأسئلة المطروحة والفقرات المطروحة من

خلال التعبير عن رأيكم بوضع علامة (×).

كما نعلمكم أن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط وأن كل إجاباتكم ستحظى بالسرية

التامة.

تقبلوا فائق التحية والاحترام

إشراف الأستاذ:

أ.د. حولية يحيى

إعداد الطالبتين:

- بوسعيد نهي

- بروان عواطف

الجزء الأول: البيانات الشخصية

(1) الجنس

أنثى

ذكر

(2) العمر

30-19 سنة

31-40 سنة

أكثر من 50 سنة

41-50 سنة

(3) الدرجة العلمية

ليسانس

بكالوريوس

مستوى ثانوي

شهادة أخرى

دكتوراه

ماجستير

الجزء الثاني: محاور الدراسة.

المحور الأول: التدقيق الداخلي

الرقم	العبارات	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً

					هل عمليات التدقيق الداخلي في الشركة تساهم فيتحسين كفاءة الأداء ؟	01
					هل الإجراءات المتبعة في التدقيق الداخلي تعزز شفافية العمل ؟	02
					هل تعتقد أن التدقيق الداخلي يساعد في تحديد الثغراتوتقليل المخاطر في العمليات ؟	03
					هل تجد أن عمليات التدقيق الداخلي تتم بطريقة فعالةومنتظمة ؟	04
					هل ترى بأن النتائج والتوصيات التي تخرج من عملياتالتدقيق الداخلي تتم متابعتها وتنفيذها بشكل جيد ؟	05
					هل ترى أن هناك تحسينات مطلوبة في عمليات التدقيق الداخلي لتحسين جودة الخدمات؟	06
					هل تشعر بأن عمليات التدقيق الداخلي تسهم في تعزيز مستوى الامتثال للمعايير واللوائح القانونية ؟	07
					هل ترى أن هناك حاجة لتعزيز التدريب والتطوير لفريق التدقيق الداخلي لتحسين أدائهم ؟	08

المحور الثاني: الاحتيال الوظيفي

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
09	هل تشعر بأن إجراءات مكافحة الاحتيال في الشركةفعالة؟					

					هل تعتقد أن هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين بناءً على العلاقات الشخصية داخل الشركة؟	10
					هل تعتقد أن هناك حالات احتيال وظيفي في الشركة؟	11
					هل تشعر بأن هناك نقص في الشفافية في عمليات الاختيار والتعيين في الشركة؟	12
					هل تعتقد أن هناك نقص في التدريب والتوعية بشأن القوانين والسياسات المتعلقة بمكافحة الاحتيال في الشركة؟	13
					هل تشعر بأن الشركة تتبع إجراءات صارمة لمعاقبة الموظفين الذين ينتهكون السياسات والقوانين المتعلقة بالاحتيال والسلوكيات غير الأخلاقية؟	14
					هل تعتقد أن الإبلاغ عن الاحتيال والسلوكيات غير الأخلاقية يتم بشكل سهل وآمن في الشركة؟	15

شكراً على حسن تعاونكم معنا

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال الوظيفي، وللوصول الى الأهداف الدراسة قمنا بتصميم استبيان وتم توزيعه على موظفين شركة توزيع الغاز والكهرباء - التوزيع-وكالة عين تموشنت، بطريقة عشوائية وقد خلصت الدراسة الى أنه لا يوجد اثر للتدقيق الداخلي على الاحتيال الوظيفي في شركة سونلغاز لولاية عين تموشنت، مما دل الى احتياج الشركة الى قيام بالإجراءات صارمة حيال عمليات التدقيق الداخلي خاص بها، لتضمن بذلك أهدافها بمعرفة أصولها و مواردها. الكلمات المفتاحية: التدقيق الداخلي؛ الاحتيال ال وظيفي؛ سياسة مكافحة.

Abstract:

The aim of this study was to determine the role of internal auditing in reducing occupational fraud. To achieve the study's objectives, we designed a questionnaire and distributed it to employees of the electricity and gas distribution company - Sonelgaz - in the province of Aïn Témouchent, randomly. The study concluded that there is no significant impact of internal auditing on occupational fraud in Sonelgaz Company in Aïn Témouchent province, indicating the need for the company to implement strict procedures regarding its internal auditing operations to ensure its objectives by knowing its assets and resources accurately.

Keywords: Internal auditing, occupational fraud, anti-fraud policy