

دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي "دراسة لآراء عينة من المدققين الداخليين في العراق"

أ.م. د. ناظم حسن رشيد / قسم المحاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

ملخص

يهدف البحث إلى تحديد مفهوم الذكاء الأخلاقي وأبعاده، وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية لدى المدققين الداخليين، والتعرف على أهمية توظيف أبعاد الذكاء الأخلاقي والمتمثلة بـ (التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، العطف، التسامح، العدالة) في التدقيق الداخلي، ومدى دعم أداء عملية التدقيق الداخلي في ظل هذه الأبعاد، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: هل هناك دور للذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي؟ كيف يتم توظيف هذه الأبعاد في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي؟

وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك دور للذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي من خلال تشجيع المدققين الداخليين إلى احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين؛ وغرس الثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة على أساس العدالة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة؛ فضلاً عن زيادة قابلية المدقق الداخلي لفهم الصواب من الخطأ، والعمل بقناعاته الأخلاقية على نحو يتسنى له إنجاز الأعمال المطلوبة منهم بالطريقة الصحيحة، وذلك من خلال ردع النفس عن تنفيذ النوايا السيئة وقدرته على فهم المآزق الأخلاقية وتحليلها، ومن خلال تطوير العلاقة بين المدققين أنفسهم، وبين العاملين والزبائن، مما يعزز الثقة بينهم ويحقق الجانب الإيجابي في الأداء، ورفض كل ما هو سلبي، مثل رفض عمليات الفساد أو العمل غير الصحيح الذي يؤثر على العمل وتحسينه.

المصطلحات الرئيسية للبحث/ الذكاء الاخلاقي، أبعاد الذكاء الاخلاقي، تحسين أداء عملية التدقيق الداخلي.



مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية

العدد 91 المجلد 22

الصفحات ٤٦٢-٤٨١

منهجية البحث

تبرز مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

- 1- هل هناك دور للذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي ؟
- 2- هل أن المدقق الداخلي الذي يملك مهارات الذكاء الأخلاقي سيتمكن من تحسين أداء عملية التدقيق الداخلي؟
- 3- كيف يستطيع المدقق الداخلي الذي يحمل مقدرات الذكاء الأخلاقي أن يستمر في تعامله مع الآخرين ليرتقي في دعم أدائه التدقيقي وما هي مجالات الدعم؟
- 4- كيف يتم توظيف أبعاد الذكاء الأخلاقي في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي ؟

تكمن أهمية البحث في أهمية الذكاء الأخلاقي التي يعطينا دليلاً لتعزيز القابلية الأخلاقية لدى المدققين الداخليين، ويخلق جوّاً أكثر تعاطفاً وتسامحاً وعدلاً. وذلك من خلال توظيف مبادئ الذكاء الأخلاقي في عمل المدققين الداخليين، وتقديم أطار لإمكانية استخدام الذكاء الأخلاقي في تنمية قدراتهم، ورفع مهاراتهم لتحقيق الممارسات والقرارات الأفضل التي تخدم الوحدة الاقتصادية ومهنة التدقيق الداخلي في تحقيق رؤيتها وأهدافها. ومن ثمّ انعكاسه على حسن أداء عملية التدقيق الداخلي. من هذا المنطلق تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في حداثة موضوعه، إذ لم يتم تناوله من قبل الباحثين بشكل كافٍ والحاجة للبحث فيه، والمتوقع إضافته من نتائج للمعرفة العلمية في هذا المجال الذي يسهم في ثراء النتاج الفكري حول هذا الموضوع، ويعد من المحاولات العلمية الهادفة في مجال التدقيق .

ويهدف البحث إلى :

- 1- تحديد مفهوم الذكاء الأخلاقي وأبعاده وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية لدى المدققين الداخليين.
- 2- التعرف على مدى تأثير الذكاء الأخلاقي على دعم عملية التدقيق الداخلي وفعاليتها.
- 3- تحليل وتشخيص أبعاد الذكاء الأخلاقي وعلاقته بدعم أداء عملية التدقيق الداخلي .
- 4- التعرف على أهمية توظيف أبعاد الذكاء الأخلاقي والمتمثلة بـ (التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، العطف، التسامح، العدالة) في التدقيق الداخلي ومدى تحقيق دعم أداء عملية التدقيق الداخلي في ظل هذه الأبعاد.

5- التعرف على آراء عينة من المدققين الداخليين بما يتعلق بدور الذكاء الأخلاقي في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي. ولتحقيق أهداف البحث يتم اعتماد الفرضية الآتية:

"هناك دور لأبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي."

ولتحقيق أهداف وفرضية البحث يتم الاعتماد في منهجية البحث على المنهج الوصفي في تحديد الإطار النظري العام للبحث، وذلك من خلال الاستعانة بالأطاريح والرسائل الجامعية والدوريات والكتب التي تتناول موضوع البحث. كذلك يتم الاعتماد على المنهج التحليلي في تحليل نتائج البحث الميدانية المستندة إلى آراء عينة من المدققين الداخليين في العراق.

ووصولاً لإمكانية اختبار فرضية البحث فقد تم تصميم إستبانه تضمنت قسمان هما :

القسم الأول: خصائص عينة الدراسة.

يضمن هذا القسم مجموعة من الأسئلة خصصت للتعريف بمجتمع البحث وعينته بهدف الاستفادة منها في تحليل خصائص عينة البحث ومدى إمكانية الاعتماد عليها في اختبار فرضية البحث.

القسم الثاني: مساهمة أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي

يتضمن هذا القسم مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها تحديد مدى مساهمة أبعاد الذكاء الأخلاقي في تنمية قدرات المدققين الداخليين، ورفع مهاراتهم لتفعيل نشاطات الوحدة. ومن ثمّ انعكاسها على حسن أداء عملية التدقيق الداخلي، وقد تضمن هذا القسم (٣٤) سؤالا موزعاً على محاور سبعة رئيسية، بوصفها أبعاداً للذكاء الأخلاقي التي يمكن من خلالها تحديد دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي.

وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن هذه الأسئلة، وحددت الإجابات بكل من: أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة.

وعليه فقد تم تقسيم البحث على وفق الخطة الآتية:

المبحث الأول : الذكاء الأخلاقي مفهومه وأهميته في التدقيق الداخلي

المبحث الثاني: أبعاد الذكاء الأخلاقي .

المبحث الثالث:الذكاء الأخلاقي وتحسين أداء عملية التدقيق الداخلي

المبحث الأول / الذكاء الأخلاقي مفهومه وأهميته في التدقيق الداخلي

أولاً: مفهوم الذكاء الأخلاقي

إن الأفراد يختلفون بطرق استجاباتهم وتفاعلهم إزاء ما يواجهونه في بيئاتهم، وذلك تبعاً لما يمتلكون من قدرات مختلفة، فالبعض يحقق نجاحاً في أسلوب تفاعله مع بيئته، وهذا ينعكس على حياتهم الخاصة، ويجعلها أكثر سعادة وقناعة، بينما يفشل الآخرون في أساليب تفاعلهم، مما ينعكس على حياتهم سلباً، فقدرة الإنسان على التعامل مع متطلبات الحياة في المجالات المختلفة تلعب دوراً أساسياً في تحديد درجة تكيفه ونجاحه في الحياة. (أبو عفش، ٢٠١١: ١٠)

ويلعب الذكاء دوراً مهماً في نجاح الفرد في حياته العلمية والعملية، وكذلك في حياته الاجتماعية بالرغم من التفاعل والتداخل بين هذه الجوانب المختلفة.

يعد مفهوم الذكاء من أكثر المفاهيم التي حظيت باهتمام الباحثين منذ ظهوره . إذ قاموا بدراسته من جوانب متعددة، وقدموا العديد من النظريات التي تفسر طبيعته وأبعاده (محمد، ٢٠٠٩: ١٠)، وذلك لما يتميز به من تأثيرات وانعكاسات متوقعة على الكثير من المجالات والجوانب الاجتماعية والتعليمية والتربوية، بل وحتى الإدارية منها، كما أن مفهوم الذكاء يتسم بتعدد تعريفاته وتنوعه نظراً لعدم وضوح المقصود منه على وجه التحديد، مما أدى إلى اختلاف وجهات نظر الباحثين حول تعريفه تعريفاً موحداً، بل وصل الأمر إلى عدم الاتفاق على مقياس موحد للذكاء.

يشير مصطلح الذكاء إلى القابلية لفهم العلاقات، إذ تتمثل وظائفه في طريقة: التفكير، التعلم، بعد النظر، ولهذا فالذكاء هو مجموعة الوظائف التي تهدف إلى المعرفة بمعنى: الإحساس، الذاكرة، التخيل، الإدراك، الرشد والوعي (السقا ورشيد، ٢٠١٢: ١٠٨)

ويعرف أيضاً بأنه مجموع القدرات العقلية التي يستخدمها الفرد لمواجهة المواقف الجديدة ، أو القدرة على فهم وإدراك الحقيقة . ويعبر عنه أيضاً على أنه السلوك الذي ينتج عنه حل المشكلات والتكيف مع البيئة، وتكوين المفاهيم العقلية والتعلم (عباس، ٢٠٠٤: ٥)

أما مفهوم الأخلاق فيعرف بأنه القواعد والمبادئ التي تعرفان بهما تصرف الصواب والخطأ، وأغلب هذه القواعد تنطبق على الفرد عند اتخاذ القرارات" (Carlson et al,2009:535)

ويعرفه آخرون بأنه مجموعة من المعارف العملية والاعتبارات الأخلاقية التي يتم تطويرها مع مرور الوقت، على نحو يتعلم الأفراد من خلالها كيفية تكيف وتعديل القواعد في معالجة المشاكل العملية المختلفة. (Kihl,2007: 288) إن قضية الأخلاق قضية مهمة في المجتمع وتساعد على دراسة سلوك الأفراد في العمل، لأن الوحدات تعتمد على القيم الأخلاقية لتحديد الصحيح من الخطأ.

أما فيما يتعلق بمفهوم الذكاء الأخلاقي (Moral Intelligence) فإنه من المصطلحات الجديدة في جميع المجالات، هو القدرة العقلية لتحديد المبادئ الإنسانية، التي يجب أن تقدم إلى الشخصية قيم وأهداف الأعمال، ويتطور الذكاء الأخلاقي عندما تكون التغييرات أكثر إيجابية، أي أنه ثروة قابلة للتجديد ويمكن ملاحظة ذلك من خلال العمل، أو من خلال الحالة الشخصية، أو بقاء الشخص صادقاً مع المبادئ الأخلاقية، ويجب على الفرد أن يقارن بين اعتقاداته ومتطلبات بيئته عمله في طرح الأسئلة الآتية، هل يرتكب الأخطاء ؟ وهل تقول الشيء الخاطئ أحياناً؟ (Lennick and Kiel,2011:21-25)

وقد تعددت الآراء التي تناولت مفهوم الذكاء الأخلاقي بالدراسة والتحليل، إذ يلاحظ عدم وجود اتفاق بين الكتاب والباحثين حول مفهوم واضح ومحدد للذكاء الأخلاقي، لذا نراهم يضعون له تعريفات كثيرة، فمنهم من عرفه بالعدل، ومنهم من عرفه على أنه قدرة الإنسان على الالتزام بما يؤمن به، وآخرون عرفوه على أنه تسمية الفضائل والأخلاق ومعرفة المشاعر، إلا أن هناك بعض التعاريف الأكثر وضوحاً وتعبيراً عن المفهوم من مثل:

١- إنه قابلية الفرد على فهم الصواب من الخطأ من خلال توافر مجموعة من المعتقدات والقناعات الأخلاقية فينبأه المعرفي، تمكنه من التصرف بطريقة صحيحة، وتضم سمات جوهرية يعبر عنها بالفضائل، أو القدرات المتمثلة في إدراك الألم الذي يصيب الآخرين، وردع النفس عن القيام بأعمال غير مناسبة، والتحكم في الدوافع، والاستماع للآخر قبل إصدار الأحكام، وتقبلاً لآخرين مهما كانوا، وتمييز البدائل غير الأخلاقية، فضلاً

عن ردع الظلم عن الآخرين، وتبادل المشاعر مع الآخرين بحب واحترام. (4 : Borba, 2001).

- ٢- إنها لإدراك الجيد لمشاعر الألم لدى الآخرين ، والتعاطف معهم واحترامهم والتسامح معهم والتعامل بعدالة في المواقف الإنسانية. <http://www.wahdaislamyia.orglissues>
 - ٣- إنها لقدرة على فهم الصواب والخطأ، وإدراك الألم لدى الآخرين، وردع النفس عن القيام ببعض التصرفات القاسية، والسيطرة على الدوافع، والإنصات إلى أصوات الآخرين. (حسين، ٢٠٠٣: ١٥)
 - ٤- قدرة الفرد على الالتزام بما يؤمن به، وتسمية القيم والأخلاق، والمعرفة فإن الذكاء الأخلاقي يتضمن ثلاث فضائل، وهي: العدل، الشرف والكرامة، الرقابة الذاتية. (الايوب، ٢٠٠٧: ٤)
 - ٥- هو احترام الإنسان لذاته وللآخرين، وقدرته على إدراك الألم لدى الآخرين، وردع النفس عن القيام بالنوايا القاسية. وأن هذا الذكاء لا ينفصل عن الذكاء الاجتماعي، فهو يتضمن مدى امتلاك الفرد للقيم والميول والفضائل والضمير واحترام الآخرين، والعطف عليهم، والتسامح معهم والعدالة، وأن هذه الخصائص جميعها تنبثق من العلاقات الاجتماعية للفرد مع الآخرين. (Gardner : 2003)
 - ٦- قدرة الفرد على فهم الصواب من الخطأ، والعمل بقناعات أخلاقية يكون لها دور في نجاح القيادة الإدارية وتحسين الأعمال وفقاً للسلوك الأخلاقي الذي يساعد الفرد على أن يصبح نزيهاً، والوقوف بوجه الظلم في تعاملاته. (الذبحاوي، ٢٠١٢: ٧٤)
 - ٧- إنه مكون فرضي من تلك الأبعاد والاستعدادات التي تحت الفرد على فعل الخير، والتمييز بين الصواب والخطأ والإلمام بالمعايير التي بموجبها يفكر بطريقة صحيحة وأخلاقية، والذي يتكون من ستة أبعاد وهي: التعاطف والضمير والحكمة الخلقية والاحترام والتسامح والعدالة. (شحاتة، ٢٠٠٨ : ١١ - ١٢)
- في ضوء ما تقدم يمكن تعريف الذكاء الأخلاقي بأنه " قدرة الفرد على فهم الصواب من الخطأ ووجود قناعات أخلاقية على نحو تمكنه من التصرف بالطريقة الصحيحة، ودور فعال في نجاح وتحسين أعماله على أساس امتلاك مجموعة من الفضائل الأخلاقية توجه سلوكه ذاتياً هي : التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، العطف، العدالة، والتسامح، التي تساعد الفرد على أن يصبح نزيهاً، والوقوف بوجه الظلم في تعاملاته، والإدراك الجيد لمشاعر الآخرين، واحترامهم والتسامح معهم والتعامل بعدالة في المواقف الإنسانية. مما سبق يتضح أن:
- ١- الباحثون اتبعوا مسارات متنوعة بخصوص تحديد مفهوم الذكاء الأخلاقي منها:
 - أ- هو القدرة على فهم الصحيح من الخطأ في التعامل مع الآخرين بمعنى العمل بقناعاتك الأخلاقية .
 - ب- الذكاء الأخلاقي يتعلق بقابلية إدراك الفرد لقناعات أخلاقية يعمل عليها بطريقة أخلاقية.
 - ج- العمل على حل المشاكل الأخلاقية التي تؤثر على عمل الوحدة بشكل أفضل.
 - ٢- يشير مفهوم الذكاء الأخلاقي إلى أمور عديدة منها:
 - أ- قدرة الفرد على الالتزام بما يؤمن به.
 - ب- قدرة الفرد على تسمية القيم والأخلاق.
 - ج- تمييز الخيارات غير الأخلاقية وردع النفس عن تنفيذ النوايا السيئة.
- واستناداً إلى كل ما تقدم يمكن تعريف الذكاء الأخلاقي في مجال التدقيق الداخلي: على أنه قدرة المدقق الداخلي على فهم الصواب من الخطأ، والابتعاد عن التفكير بالمصالح الشخصية، والسماح له بالتركيز على المسؤوليات التي تتعلق بقابلية إدراكه لقناعات أخلاقية، على نحو يتسنى له أن يتصرف بموجبها بالطريقة الصحيحة والأخلاقية، وأن هذه القدرة المعرفية تتضمن خصائص حياتية كالإحساس بالآخرين، وضبط الذات تجاه الفعل الخاطيء، والإصغاء بانفتاح قبل إصدار الحكم أو الرأي، وتشجيع المدققين الداخليين إلى احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين، وغرس الثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة على أساس العدالة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة من أجل العمل على حل المشاكل الأخلاقية التي تدعم أداء عملية التدقيق الداخلي بشكل أفضل.
- ومن خلال ذلك نستنتج أن الذكاء الأخلاقي في التدقيق الداخلي يتضمن:
- ١- قابلية المدقق الداخلي لفهم الصواب من الخطأ، والعمل بقناعاته الأخلاقية على نحو يتسنى له إنجاز الأعمال المطلوبة منهم بالطريقة الصحيحة والأخلاقية من خلال ردع النفس عن تنفيذ النوايا السيئة وقدرته على فهم المأزق لأخلاقي وتحليله.
 - ٢- يميز المدقق الداخلي الخيارات غير الأخلاقية والوقوف بوجه الظلم ومعاملة الآخرين بحب واحترام. وقدرته

على الالتزام بما يؤمن به، وحل المسائل الأخلاقية بشكل أفضل.

- ٣- تشجيع المدققين الداخليين على احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة.
- ٤- تحكم المدقق الداخلي في طرق الأداء التي تعالج الموضوعات التي ترتبط بمكونات الذكاء الأخلاقي.
- ٥- يعطي المدققين الداخليين الإمكانية لتحسين أوضاع العاملين، وفهم مشاكلهم، والحدس بأفكارهم ومشاعرهم، لتوقع سلوكهم والتصرف بناء عليه.
- ٦- الإنصات لجميع الأطراف قبل إصدار الحكم وقبول الفروقات وتقديرها.
- ٧- يساعد المدققين الداخليين على إبداء اهتمامهم بسعادة ومشاعر الآخرين، وتأثيرها الإيجابي على أداء العمل.
- ٨- احترام كرامة وحقوق جميع الأفراد، حتى الذين تختلف معتقداتهم وسلوكياتهم عن معتقداته وسلوكياته.

ثانياً: أهمية الذكاء الأخلاقي

- وتأتي أهمية الذكاء الأخلاقي بصورة عامة على النحو الآتي: (الايوب، ٢٠٠٨) (الذبحاوي، ٢٠١٢)
- ١- يكسب الذكاء الأخلاقي الفرد الصبر والتسامح والعدل، الأمر الذي يزيد من قدرته على التكيف والتعامل مع الآخرين.
 - ٢- يؤدي إلى الاهتمام بالآخرين والبعد عن الأنانية، كما أنه يمنع المشاكل بين العاملين مما ينشر الأمان في الوحدة.
 - ٣- ضعف الذكاء الأخلاقي يؤدي إلى انحرافات وارتكاب أخطاء في العمل.
 - ٤- الذكاء الأخلاقي له أهمية إيجابية على الصحة النفسية، فحين يلتزم الفرد بما يقول يجد نوعاً من الصحة النفسية، من مثل الاستقرار النفسي.
 - ٥- يقضي الذكاء الأخلاقي على الفساد الإداري.
 - ٦- إذا التزم الفرد والمجتمع بالذكاء الأخلاقي، وميزوا بين الصواب والخطأ اكتسبوا ما يسمى بالصحة المجتمعية وأصبحوا أصحاباً مترابطين متماسكين.
 - ٧- يسهم الذكاء الأخلاقي في معاملة الآخرين بعطف وفهم والوقوف بوجه الكراهية والعنف والتعصب واحترامهم على أساس شخصيتهم.
 - ٨- تشجيع الأفراد إلى احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة

- ويرى الباحث أنه يمكن تحديد أهداف الذكاء الأخلاقي في مجال التدقيق الداخلي بالآتي:
- ١- يساعد الذكاء الأخلاقي المدققين في بناء الثقة والالتزام بالوحدة الاقتصادية، وتعد هاتان الصفتان المراكز الأساس في دعم أداؤهم ومن ثمَّ بناء وحدتهم واستمرارها. ومن خلال تطوير العلاقة بين المدققين أنفسهم وبين العاملين والزبائن مما يعزز الثقة بينهم ويزيد من كفاءة العمل التدقيقي.
 - ٢- يسهم الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين على تعلم مهارات العمل، إي مهارات القيادة في العمل، وهذه المهارات تتمثل في أبعاد الذكاء الأخلاقي، والتي تتضمن المنهج الكامل لبناء الذكاء الأخلاقي لدى الفرد، للقيام بما هو صحيح ومقاومة أي ضغوط قد تتحدى عاداته الشخصية المتماسكة والحياة الأخلاقية الجيدة.
 - ٣- يمنح الذكاء الأخلاقي المدققين الداخليين الصبر والتسامح والعدل، الأمر الذي يزيد من قدرتهم في العمل من خلال التكيف والتعامل مع الآخرين.
 - ٤- يعمل إلى تحقيق الجانب الإيجابي في الأداء، ورفض كل ما هو سلبي مثل رفض عمليات الفساد، أو العمل غير الصحيح الذي يؤثر على العمل وتحسينه، ويقضي الذكاء الأخلاقي على كل أنواع الفساد في الوحدة الاقتصادية.
 - ٥- يؤدي الذكاء الأخلاقي إلى الاهتمام بالآخرين والبعد عن الأنانية، كما أنه يمنع المشاكل بين المدققين أنفسهم، ومع العاملين في الوحدة مما ينشر الأمان في العمل. ويترك في نهاية الأمر تأثيرها الإيجابي على أداء العمل.
 - ٦- تشجيع المدققين الداخليين على احترام أعمالهم من خلال التزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة.
 - ٧- يشجع المدقق الداخلي على معاملة الآخرين بعطف وفهم والوقوف بوجه الكراهية والعنف والتعصب واحترامهم على أساس شخصياتهم.
 - ٨- تحث المدقق الداخلي على التصرف بإنصاف ونزاهة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة.
 - ٩- يعمل الذكاء الأخلاقي إلى الحد من الانحرافات وارتكاب الأخطاء في العمل في الوحدة الاقتصادية.
 - ١٠- الذكاء الأخلاقي له أهمية إيجابية على الصحة النفسية كالاستقرار النفسي للمدققين الداخليين.
 - ١١- إذا التزم المدققون الأفراد والمجتمع بالذكاء الأخلاقي، وميزوا بين الصواب والخطأ سيمنعوا وقوع الخطأ ويقضوا على الفساد المالي والإداري وغيرها.

المبحث الثاني / أبعاد الذكاء الأخلاقي

يتكون الذكاء الأخلاقي من مجموعة أبعاد، وهذه الأبعاد الجوهرية تكون المنهج الكامل لبناء الذكاء الأخلاقي لدى الفرد ويحتاجها للقيام بما هو صحيح، ومقاومة أي ضغوط قد تتحدى عاداته الشخصية المتماسكة والحياة الأخلاقية الجيدة، والمتكونة من سبعة أبعاد وهي التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، العطف، التسامح، العدالة.^(*)

١- التعاطف (Empathy): ويشكل أول مكون من مكونات الذكاء الأخلاقي، وأهمها إذ يشير إلى قدرة الفرد على فهم وتفهم مشاعر وحاجات للآخرين، بمعنى قدرة الفرد على أن يكون ذا حساسية تجاه من أصابهم الأذى والاضطهاد، تعاطفا معهم، وإذا ما امتلك الفرد القدرة على التمثل العاطفي للآخرين تشكلت لديه قوة رادعة ذاتية تحول بينه وبين إيذاء الآخرين. (Borba,2001:39)

٢- الضمير (Conscience) وهو معرفة الطريقة الصحيحة للأفعال الفردية المعينة والنزيهة للعمل بموجبها، وأنه الصوت الداخلي القوي الذي يساعد الفرد على أن يميز الصواب من الخطأ، والتمسك بالفعل الأخلاقي، ويشعره بالذنب في حال انحرافه عن الفعل الصحيح أو تماديه في الخطأ. فهو ينمي الأمانة والمسؤولية والاستقامة، وهو أساس المواطنة الصالحة والسلوك الأخلاقي، ويمكن تنمية هذا المكون من خلال تحديد إطار للنمو الأخلاقي، وتعليم الفضائل وتوجيه السلوك، واستخدام الضبط الأخلاقي بهدف التمييز بين الصواب والخطأ. (موفق بشارة، ٢٠١٣: ٤٠٤)

إن الضمير الحيادي للمدقق عندما يتمسك بالقواعد والإجراءات التنظيمية وأن لم يراقبه أحد.

٣- الرقابة الذاتية (Self-control): هي التحكم بالانفعالات والتفكير بالسلوك قبل فعله، مما يعطي الفرد قوة الإرادة على القيام بالصواب والسيطرة على أعماله، لذا هي آلية داخلية قوية تقود سلوكهم الأخلاقي بحيث تكون خياراتهم أكثر أمناً وأكثر حكمة. (Borba,2001, 83)

وتعني أيضاً تنظيم الفرد لأفكاره وأعماله بحيث توقف أية ضغوط من داخله أو خارجه ويعمل بالطريقة التي يعرف ويشعر إنها الصواب. (الأيوب، ٢٠٠٨: ٩)

٤- الاحترام (Respect): قيمة أخلاقية تشمل احترام القوانين، واحترام الزملاء، ورئيس العمل، والأكثر سناً، واحترام شعور الآخرين. إن القواعد الاجتماعية والسلوك المعياري والمواقف تشير إلى الاحترام، وكل المبادئ الأخلاقية تشمل نظام القواعد، وإن جوهر المبادئ الأخلاقية هو الاحترام الذي يكسب المدقق تلك القواعد، والاحترام مفهوم متعدد الوجوه، وتوجد أربعة أوصاف من الاحترام هي: احترام العمل، واحترام حقوق الآخرين، وتقدير الخصائص الشخصية للآخرين، والثقة بالآخرين. (Vaidogas and Sakenaite, 2010:393)

٥- العطف (kindness): يمكن الأفراد الكشف عن رغبته في سعادة الآخرين مما يقوده إلى الإيثار في تعامله معهم، لتفهمه حاجاتهم والعمل على تلبية المستطاع منها.

(<http://www.wahdaislamyia.org/issues>)

ويعني إظهار الفرد الاهتمام حول سعادة ومشاعر الآخرين، ومساعدتهم في محنتهم، وتعلم معنى الشفقة عليهم، والبعد عن تحقير أساليبهم وإن كانت بسيطة، وتطوير وسائل رادعة عند معاملة الآخرين بقسوة. (حسين، ٢٠٠٣: ٣)

٦- التسامح (Tolerance): وهو تقدير الخصائص لدى الآخرين، والانفتاح على الآراء والمعتقدات، واحترام الآخرين بغض النظر عن الفروقات سواء أكانت عرقية أم اجتماعية أم مذهبية أو حضارية وغيرها. كما أنه محاولة إيجاد الخير لدى الآخرين، ويتطلب هذا المكون الأخلاقي الاحترام لكل من الكرامة الإنسانية وحقوق الإنسان. ومن الأفعال الدالة على التسامح: عدم المشاركة في نشاطات تسخر من الآخرين، ورفض استثناء الآخر لأنه لا تجربة له في أمر ما، والتركيز على الخصائص المشتركة مع الآخرين. ويمكن تنمية هذا المكون من خلال: تعليم معنى التسامح، ورفض التعصب. (موفق بشارة، ٢٠١٣: ٤٠٥)

٧- العدالة (fairness): فضيلة تحث الفرد على التصرف بإنصاف ونزاهة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة، والاختيار بين البدائل بعقل مفتوح، والوقوف بوجه الظلم مهما كانت العواقب، فالأفراد الذين يتعلمون العدل يكونون أكثر تسامحاً وتحضراً وفهماً واهتماماً بالآخرين. (Borba:2001,37)

^(*) تم تحديد هذه الأبعاد بالاعتماد على مصادر خارج التخصص وتم تكييفها في مجال مهنة التدقيق الداخلي، ولزيادة الإطلاع يمكن الرجوع إلى كل من (الذبحاوي، ٢٠١٢: ٧٩) (موفق بشارة، ٢٠١٣: ٤٠٤) (Borba,2001,P83)، و. (حسين، ٢٠٠٣: ٣) (العبيدي والأنصاري، ٢٠١١: ٧٨) (الأيوب، ٢٠٠٨: ٩) (Vaidogas & Sakenaite, 2010:393)

إن العدالة تفقد الأفراد إلى الآخرين بطريقة عادلة، وغير متحيزة ونزيهة على نحو يتسنى له أن يراعي القواعد، ويأخذ دوره، وينصت بشكل منفتح لكل الأطراف قبل إصدار الحكم، وهذه الفضيلة تزيد من حساسية المدقق الأخلاقية وتعطيه الشجاعة للبقاء قرب الذين لم يعاملوا بشكل عادل، ويطلب أن يعامل جميع الناس بغض النظر عن الجنس أو الحضارة أو الوضع الاقتصادي أو القدرة أو المعتقدات بشكل متساو، وعليه فهو فضيلة جوهرية للذكاء الأخلاقي.

ومن خلال ذلك نستنتج أن أبعاد الذكاء الأخلاقي في التدقيق الداخلي هي:

- ١- التعاطف : الانفعال الأخلاقي الأساس الذي يتيح للمدقق الداخلي فهم شعور الآخرين، وفعل ما هو صحيح، ويمنعه من التصرف السيئ أي أنه الفهم الودي لأفكار ودوافع الفرد الذي تتعامل معه.
- ٢- الضمير : هو نظام فيما يتبناه من مبادئ معنوية مقبولة، أو فيما يرتضيه من قواعد، وهو في معنى آخر القيادة المفروضة في داخله، وهو أيضاً العملية العقلية التي تنذر المدقق بالانتهاكات المحتملة أو التي تقيم السلوك . مما يدفع بالمدقق التمسك بالقواعد والإجراءات التنظيمية وأن لم يراقبه احد.
- ٣- الرقابة الذاتية: هي الرقابة التي يمارسها المدقق على نفسه من منطق أخلاقي واع ومن إحساسه بدوره في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية، ومن ارتباطه ذاتياً ووجدانياً بتلك الأهداف.
- ٤- الاحترام: يعني الشعور بالعناية والمحبة نحو الآخرين ، ويمثل أفضل قاعدة بين الوحدة والزبانن، إذ يمثل الاحترام مزيج فريد من المبادئ الأخلاقية.
- ٥- العطف : ويعني اهتمام المدقق الداخلي بمشاعر الآخرين ومحاولة إسعادهم من خلال الاهتمام أكثر بحاجاتهم.
- ٦- التسامح: فضيلة أخلاقية جوهرية تساعد على احترام بعضهم البعض، بغض النظر عن الفروقات سواء كانت عرقية، أم اجتماعية ، أم مذهبية ، أم حضارية، وغيرها .
- ٧- العدل: هي الحكم والمعاملة بطريقة موضوعية دون تحيز لصالح أي طرف من الأطراف على اعتبار أن كل الناس متساوون، ويتكون من بعدين: العدالة في معاملة الآخرين، والعدالة في الحكم بينهم.

المبحث الثالث/ الذكاء الأخلاقي وتحسين أداء عملية التدقيق الداخلي

أولاً: مفهوم التدقيق الداخلي وأبعاده

يعد التدقيق الداخلي من الوسائل الهامة لإدارة الوحدة، للتأكد والتحقق من التزام الوحدات الإدارية فيها بالسياسات المالية والإدارية، والتشريعات، والأنظمة المالية والإدارية، والسياسات العامة المتبعة فيها ؛ ومن المسؤوليات التي تقع على عاتق إدارة الوحدة، إقامة نظام سليم وفعال للتدقيق الداخلي وكذلك المحافظة على هذا النظام والتأكد من سلامة تطبيقه، إذ يوجد هناك التزاماً قانونياً يقع على عاتق الوحدة لإقامة نظام سليم وفعال للتدقيق الداخلي، ومصدر هذا الالتزام هو واجب الوحدة القانونية من خلال إمساك حسابات منتظمة، إذ إنه لا يمكن تصور وجود حسابات منتظمة بدونه، وهو نظام سليم للتدقيق الداخلي.

تلعب وظيفة التدقيق الداخلي دوراً هاماً في كافة الوحدات ، إذ تقوم بمد الإدارة بالمعلومات الضرورية عن مدى كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية المطبق في الوحدة. كذلك فهي تعد جزء لا يتجزأ من الإدارة، وذلك من خلال قيامها بالعديد من الأعمال الإدارية كتقييم أداء العاملين بالوحدة، ومد الإدارة العليا بالمعلومات الصحيحة عن المخاطر التي من الممكن أن تواجهها الوحدة، وفي التوقيت المناسب.(عيسى، ٢٠٠٨ : ٦)

لقد ازدادت أهمية التدقيق الداخلي في وقتنا الحالي، وأصبحت نشاطاً تقويمياً لكافة الأنشطة والعمليات في الوحدة، بهدف تطوير هذه الأنشطة ورفع كفاءتها الإنتاجية، وتعود أهمية هذه الوظيفة للخدمات التي تقدمها للإدارة في مختلف المجالات، بحيث اعتبرت هذه الوظيفة كصمام الأمان في يد الإدارة (الخطيب، ٢٠١٠ : ١٣٣)

ويعرف التدقيق الداخلي من قبل معهد المدققين الداخليين (IIA) أنه "نشاط مستقل وتأكيد موضوعي ذو طبيعة استشارية يهدف إلى إضافة قيمة للشركة وتحسين عملياتها، ويساعد التدقيق الداخلي الشركة على تحقيق أهدافها من خلال انتهاج مدخل موضوعي لتقويم وتحسين فعالية إدارة المخاطر وفعالية الرقابة وفعالية عملية إدارة حوكمة الشركات (IIA, 2004).

ووفق التعريف الحديث للتدقيق الداخلي فإن عناصره تتمثل بالآتي (IIA, 2012):
أ. نشاط مستقل

يعني الاستقلال إفساح المجال أمام المدقق الداخلي لأداء واجباته المهنية بحرية تامة، وبعيداً عن أية ضغوط في تحديد نطاق التدقيق، أو منهجياتها وكذلك الاحتفاظ بالاستقلال التنظيمي، بما يمكنه من إتمام عمليات الفحص والتقرير عن النتائج وتوصيلها إلى المستويات المناسبة بحرية تامة وتجنب الاشتراك في فحص أو التأكيد على أنشطة قد يكون شارك فيها. (البديري، ٢٠٠٥، ص ١٩٣)، ولا يعد الاستقلال من المفاهيم المستحدثة في مجال التدقيق الداخلي، غير أن ما استحدث عليه هو اتساع نطاق هذا المفهوم ليتضمن استقلال النشاط ليجانب الاستقلال التنظيمي، وذلك لإضفاء المصداقية على المدقق الداخلي، والفاعلية على أنشطة التدقيق الداخلي.

ب. تأكيد موضوعي والمقصود بالنشاط التأكيدي هو الفحص الموضوعي للأدلة، بغرض توفير تقويم مستقل لإدارة المخاطر والرقابة، وعملية إدارة حوكمة الشركات مثل العمليات المالية، والأداء، والالتزام بالسياسات واللوائح داخل الوحدة، وأمن النظام، والموضوعية هي ذهنية غير متحيزة تسمح للمدقق الداخلي بأن يقوم بعمله بشكل مقنع، وبأنه لم يقدم أي تنازلات جوهرية تؤثر في جودة العمل. وتتطلب الموضوعية ألا يخضع المدقق الداخلي حكمه على الأمور المتعلقة بالتدقيق لأحكام الآخرين. (العفيفي، ٢٠٠٩: ٢٧)

ت. ذو طبيعة استشارية
هي عبارة عن الخدمات الاستشارية التي تتعلق بالشركة، وتتحدد طبيعة ونطاق هذه الخدمات بالاتفاق مع الشركة بما يضيف قيمة لها ويدعم عملية حوكمة الشركة وإدارة المخاطر وعملية الرقابة دون أي مسؤولية إدارية للمدققين الداخليين، مثال ذلك النصيحة، والمشورة، والتدريب.

ث. إضافة قيمة
هو تحسين الفرص لتحقيق أهداف الوحدة، وتحديد فرص التحسينات في العمليات التشغيلية، أو تخفيض درجة التعرض للمخاطر عن طريقاً لقيام بخدمات التأكيد والخدمات الاستشارية. وبمعنى آخر ما يمكن أن يقدمه التدقيق الداخلي من منافع للأطراف المرتبطين بنشاط الوحدة والمتأثرين به جميعهم بما يضمن بقاؤها واستمرارها.

ج. إدارة المخاطر
والمقصود بالمخاطر هو مدى إمكان وقوع حدث ما يمكن أن يكون له تأثير سلبي في تحقيق الأهداف، ويتم قياس الخطر بتوقع النتائج المترتبة على وقوعه ودرجة احتمال حدوثه.
عليه لا بد من وجود نظام تدقيق داخلي مناسب داخل الوحدة، ويقوم به عادة قسم التدقيق الداخلي، ويعد من أهم عناصر ومكونات نظام الرقابة الداخلية وخاصة نظام الرقابة المحاسبية، ويهدف نظام التدقيق إلى تقييم الأنظمة المعنية المتعلقة بحماية أصول الوحدة وممتلكاتها، وضبط وتوجيه عملياتها، والى تحقيق الإدارة الكفاءة، ومطابقته مع الأهداف المرجوة، وتحقيق الأهداف بأقصى درجة ممكنة من الكفاءة والفاعلية.
لقد شهدت مهنة التدقيق الداخلي تطوراً واضحاً في السنوات الأخيرة، كما اتسع مجال عملها، وتزايد اعتراف الإدارة العليا بمختلف الشركات بأهميتها في تحقيق أنشطة الحماية والدقة والكفاءة والالتزام، فضلاً عن دورها غير التقليدي في تعظيم القيمة الاقتصادية للشركة.

ولتحقيق الأنشطة التقليدية للتدقيق الداخلي بكفاءة عالية تتحمل الإدارة مسؤولية تصميم وتنفيذ نظام الرقابة الداخلية، لدعم ثقة المساهمين وتوفير تأكيد معقول ومقبول لهم بأنها تقوم بمراقبة البرامج والأنشطة والمشروعات المختلفة بصورة مناسبة، وعلى الرغم من أن مسؤولية الحكم على مدى كفاية وفعالية عناصر الرقابة الداخلية تقع وفي المقام الأول على عاتق الإدارة إلا أنه يجوز لها أن تفوض المدقق الداخلي للقيام بإجراء اختبارات مدى الالتزام بنظام الرقابة الداخلية في بعديها المالي والإداري (خليل والعشماوي، ٢٠٠٨: ١٣٠).
إن العلاقة المميزة لأية مهنة، تكمن في قبول العاملين لتحمل مسؤولياته للمحافظة على مصالح من يقومون على خدمتهم في تلك المهنة. لذلك يجب على أعضاء معهد المدققين الداخليين والمدققين الداخليين بصفة عامة أن يلتزموا بمبادئ سلوكية عالية، لكي يتمكنوا من تحمل مسؤولياتهم بجدارة. ومن ثم فالهدف من القواعد الأخلاقية لمعهد المدققين الداخليين هو تعزيز الثقافة الأخلاقية في المهنة.

قد يواجه المدقق الداخلي مشاكل أخلاقية عند مزاولته العمل فما يجب عليه اتخاذه من قرار لسلوك ملائم؟ هناك إطار عمل رسمي يمكن أن يساعد المدقق الداخلي على مواجهة المشاكل الأخلاقية، ويتمثل الهدف من إطار العمل في تعريف النقاط الأخلاقية وتقرير التصرف الملائم. (أيرنز ولوبك، ٢٠٠٥ : ١٠٧):
أن المدققين الداخليين في القرن الحادي والعشرين ينبغي أن يكونوا على استعداد لتدقيق أي شيء تقريباً، بما في ذلك العمليات التشغيلية، ونظم الرقابة والأداء، ونظم المعلومات، والبيانات المالية، والغش، والتلاعب، والتقارير البنائية، وتقارير الأداء والجودة. (جمعة، ٢٠٠٣ : ٥٨)
وعليه يرى الباحث أنه من الأهمية تعزيز وتنمية أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين لما له من دور في دعم أداء عملية التدقيق وتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية.

ثانياً: مجالات مساهمة الذكاء الأخلاقي في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي

يمثل الذكاء الأخلاقي أساس السلطة الأخلاقية، والتي يمكنها وحدها تفعيل السلطة الرسمية في العمل للأفراد في حدود نطاق سلطاته ومسؤولياته، والإبقاء على هذه السلطات قوية عبر الوقت. وهناك علاقة متبادلة قوية بين المبادئ الأخلاقية الراسخة والنجاح في العمل وتحسينها. وعليه من الضروري الترويج للذكاء الأخلاقي في الوحدة وتشجيع الموظفين على الالتزام به وتطبيقه بصورة عملية. إن أفضل الشركات أداء يديرها أفراد يتمتعون بضمير أخلاقي حي وبالقدرة على إتباع ما يمليه عليهم هذا الضمير، أي كانت العواقب، ومهما كانت الضغوط المحيطة التي تحثهم على تحقيق النتائج والأرباح، بغض النظر عن الطريقة المتبعة لتحقيقها، خصوصاً في هذا العالم الذي تتصاعد فيه حدة التنافس والتي صارت فيه الغاية تبرر الوسيلة بالنسبة للعديد من الأفراد. (<http://www.thegulfbiz.com>)

في السنوات الأخيرة اكتشفت الشركات قيمة الذكاء الانفعالي، إلا أن هذا النوع من الذكاء ليس كافياً وحده، فالمدراء ذوو الذكاء الأخلاقي القوي هم فقط من يمكنهم بناء الثقة والالتزام عبر وحداتهم. تعد هاتان الصفتان الأساس الحقيقي لبناء واستمرار الوحدات الناجحة. وأن الالتزام بالمعايير الأخلاقية العالية ليس فقط هو الشيء الصحيح الواجب إتباعه، وإنما هو أيضاً حجر الأساس للشركات الناجحة التي يتميز نجاحها بالقوة والقدرة على الاستمرار.

هناك أهمية تمتع المدققين الداخليين بمهارات الذكاء الأخلاقي حتى يستطيعوا أداء أعمالهم، والقدرة على صنع القرار الجيد الذي يحقق الهدف المنشود، وذلك لأن الذكاء الأخلاقي يركز أساساً على قدرة الفرد على فهم الصواب من الخطأ وأن تكون لديه قناعات أخلاقية بحيث تمكنه من التصرف بالطريقة الصحيحة، وأداء دور فعال في نجاح وتحسين أعماله وبناء الثقة بالنفس على أساس امتلاك مجموعة من الفضائل الأخلاقية توجه سلوكه ذاتياً، ويساعده على أن يصبح نزيهاً، والوقوف بوجه الظلم في تعاملاته، والإدراك الجيد لمشاعر الآخرين، وإحساسه بالترابط والتكامل مع الأفراد، وقدرته على التواصل والتأثير عليهم، والتعامل بعدالة في المواقف الإنسانية وإحداث التغيير المطلوب في الوحدة.

وعليه يرى الباحث بأن تمتع المدققين الداخليين بالذكاء الأخلاقي له الدور الكبير في تحسين أداء عملية التدقيق الداخلي. ويمكن تحديد هذا الدور من خلال كل بعد من أبعاد الذكاء الأخلاقي وفق الآتي:

أولاً: التعاطف

إن تشجيع التعاطف بوصفه بعداً للذكاء الأخلاقي عند المدققين الداخليين يساهم في تحسين أداء عملية التدقيق الداخلي من خلال الأمور الآتية:

- ١- يوفر للمدققين الداخليين السلوكيات التي تتعلق بالاهتمام بالآخرين والأفكار السليمة، وتكوين السلوكيات المطلوبة للأعمال والتسامح والرغبة في إتباع النظم والقوانين الاجتماعية.
- ٢- يسهل جهود المدققين الداخليين في غرس الثقة، إذ يعمل على تطوير العلاقة بين المدققين أنفسهم وبين العاملين والزبائن، مما يعزز الثقة بينهم، ويزيد من كفاءة العمل التدقيقي.
- ٣- الحد من حدوث المشاكل والعمل على حل النزاعات إن لم يمنع من حدوثها في الوحدة وتوجيه كل الطاقات نحو التعاون في مجال العمل.
- ٤- يعطي المدققين الداخليين إمكانية تحسين أوضاع وفهم العاملين، والحدس بأفكارهم ومشاعرهم لتوقع سلوكهم والتصرف بناء عليه.
- ٥- يعد التعاطف مسؤولية أساسية لمدير التدقيق كي يدرك مشاعر الآخرين وعواطفهم ويتصرف وفق أفضل الطرق في حل المشاكل وزرع جو من التعاون والثقة.

ثانياً: الضمير

إن تنمية الضمير بوصفها بعداً من أبعاد الذكاء الأخلاقي عند المدقق الداخلي يسهم في تحسين أداء التدقيق الداخلي بالآتي :

- 1- تحفيز المدققين الداخليين لانجاز الأعمال المطلوبة منهم وفق المبادئ الأخلاقية .
- 2- يعمل الضمير إلى تحقيق الجانب الإيجابي في الأداء، ورفض كل ما هو سلبي مثل عمليات الفساد أو العمل غير الصحيح الذي يؤثر على العمل وتحسينه.
- 3- يؤدي الضمير دوراً رئيساً في الترويج للسلوك الأخلاقي، إذ يساعد في تقرير العمل الأخلاقي في الحالات أو الأمور غير الواضحة، وهو جوهر الأخلاق برمتها.
- 4- معرفة الطريقة الصحيحة والنزيهة للعمل بموجبها، وانه الصوت الداخلي القوي الذي يساعد المدقق الداخلي على أن يميز الصواب من الخطأ ، ويبقى على الطريق القويم.
- 5- القدرة على إظهار الالتزام لمسايرة الفعل في مواجهة التحديات، والعمل بتوافق مع المتطلبات الأخلاقية المفهومة، وتحمل المسؤولية في الأداء التدقيقي الشخصي.
- 6- يشجع المدقق الالتزام بالقواعد والإجراءات التنظيمية، وإن لم يراقبه احد، فالمدقق يجب أن لا ينسى أنه جزء من نظام الوحدة، لذا يجب أن يكون أكثر وعياً بكل ما حوله .
- 7- ينمي الضمير عند المدققين الداخليين الأمانة والمسؤولية والاستقامة، وهو أساس المواطنة الصالحة والسلوك الأخلاقي .

ثالثاً: الرقابة الذاتية

إن تعزيز الرقابة الذاتية ضمن أبعاد الذكاء الأخلاقي عند المدققين الداخليين تسهم في تحسين أداء التدقيق الداخلي من خلال الأمور الآتية :

- 1- العمل على تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية التي من شأنها خلق شعور وارتباط ذاتي ووجداني بتلك الأهداف.
- 2- تعد الرقابة الذاتية عنصراً أساسياً في بناء شخصية قوية لدى الفرد المدقق لأنها تبعده عن التفكير بالمصالح الشخصية وتسمح له بالتركيز على المسؤوليات.
- 3- تنذر المدقق بالنتائج الخطيرة جراء أفعاله لأنها تساعد على استخدام عقله للسيطرة على عواطفه .
- 4- الرقابة الذاتية للمدقق هي بمثابة نبض الضمير ووازع الخلق النابع من استشعار المسؤولية والإحساس بالواجب ومن ثمّ تحسين أدائه.
- 5- تعطي المدقق الداخلي قوة الإرادة على القيام بالصواب والسيطرة على أعماله، لذا هي آلية داخلية قوية تفوق سلوكهم الأخلاقي على نحو تكون خياراتهم أكثر أمناً وأكثر حكمة.
- 6- تنظيم المدققين الداخليين لأفكارهم وأعمالهم على نحو توقف أية ضغوط من داخله أو خارجه ويعمل بالطريقة التي يعرف ويشعر إنها صحيحة وأخلاقية.

رابعاً: الاحترام

إن تشجيع الاحترام في إطار الذكاء الأخلاقي عند المدققين الداخليين يسهم في تحسين أداء التدقيق الداخلي من خلال الأمور الآتية :

- 1- يدفع بالمدققين الداخليين إلى احترام القوانين، واحترام الزملاء، ومدير التدقيق، والموظفين الأكبر سناً واحترام شعور الآخرين، فهو يضغط على المدقق لمعاملة الآخرين باحترام.
- 2- تشجيع المدققين الداخليين على احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة.
- 3- يدفع بالمدققين الداخليين إلى احترام حقوق الآخرين وتقدير الخصائص الشخصية للأفراد والثقة بهم.
- 4- إظهار مشاعر إكبار وتقدير يوجهها المدقق نحو موظفين يراهم يستحقون هذه المشاعر من خلال أدانهم للعمل.
- 5- ينمي الاحترام العلاقات الجيدة بين المدققين أنفسهم والعاملين في الوحدة وزبائنهم، ويعد الأساس في نجاح العمل .

خامساً: العطف

إن تمتع المدقق الداخلي بالعطف بوصفه بعداً من أبعاد الذكاء الأخلاقي، ومحاولة تنميته يعمل على تدعيم أداء التدقيق الداخلي من خلال الأمور الآتية:

- ١- يساعد العطف المدققين الداخليين على إبداء اهتمامهم بسعادة ومشاعر الآخرين ومن ثمّ تأثيرها الإيجابي على أداء العمل.
- ٢- يقود العطف المدقق الداخلي إلى الإيثار في تعامله مع الآخرين، لتفهمه حاجاتهم والعمل على تلبية المستطاع منها.
- ٣- هذه الفضيلة تجعل المدقق اقل أنانية، وأكثر عطفاً، وسوف يفهم أن معاملة الآخرين بشكل عطوف هي الشيء الصواب الذي يجب عمله.
- ٤- يبدي المدقق العطوف اهتماماً أكثر بحاجات الآخرين، ويقوم على مساعدة المحتاجين ويبقى قريباً من أولئك الذين أصابهم الأذى.

ساساً: التسامح

إن التسامح ضمن إطار الذكاء الأخلاقي، وتنميته عند المدققين الداخليين يساهم في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي من خلال:

- ١- يخلق المدقق الداخلي التسامح في الفكر والرأي والاستماع إلى الآخرين، والتغاضي عن الإساءة شرط ألا يكون هناك ضرر شخصي أو اجتماعي.
- ٢- يحث المدقق الداخلي على الفضيلة، وهذا الأمر لا يعني ضعفاً، ولا يعد المدقق نفسه أعلى من غيره في الفكر أو الاتجاه أو في المال.
- ٣- يساهم المدقق الداخلي في معاملة الآخرين بعطف وفهم والوقوف بوجه الكراهية والعنف والتعصب واحترامهم على أساس شخصيتهم.
- ٤- يعد التسامح فضيلة أخلاقية جوهرية تساعد المدققين الداخليين على احترام بعضهم البعض والآخرين بغض النظر عن الفروقات.
- ٥- يدعو التسامح المدقق الداخلي إلى احترام كرامة وحقوق جميع الأفراد وحتى الذين تختلف معتقداتهم وسلوكياتهم عن معتقداته وسلوكياته.
- ٦- يساعد المدقق الداخلي على تقييم الصفات المختلفة لدى الآخرين والانفتاح إزاء الآفاق الجديدة.
- ٧- يشجع فكرة التصالح مع الآخرين، وحل النزاعات بين الآخرين، واحترام كرامتهم وتقبل اللوم بصدر رحب دون اعتراض.

سابعاً: العدالة

إن تعزيز العدالة في إطار الذكاء الأخلاقي، ومحاولة تطبيقها من قبل المدقق الداخلي تعمل على تحسين أداء عملية التدقيق الداخلي من خلال الأمور الآتية:

- ١- تقود العدالة المدقق الداخلي إلى معاملة الآخرين بطريقة عادلة وغير متحيزة ونزيهة على نحو يتسنى له أن يراعي القواعد ويأخذ دوره وينصت بشكل مفتوح لكل الأطراف قبل إصدار الحكم.
- ٢- تحث المدقق الداخلي على التصرف بإنصاف ونزاهة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة.
- ٣- إن العدالة مزية في إطار الذكاء الأخلاقي تساهم في الاتصال الدائم والمفتوح بين المدققين والعاملين ووحداتهم.
- ٤- يجعل العدل المدققين أكثر تسامحاً وتحضراً وفهماً واهتماماً بالآخرين، والوقوف بوجه المنحرفين مهما كانت العواقب.
- ٥- تقود العدالة المدققين الداخليين إلى التعاون فيما بينهم، ومع العاملين بالوحدة، وتحسين أدائهم بحسب العدالة الذي لديهم.
- ٦- تساهم العدالة في رفع مستوى أداء المدققين الداخليين داخل الوحدة، نظراً لإتاحة الفرصة لتوليد الأفكار وبناء جسر من الثقة بينهم وبين العاملين والإدارة من ناحية أخرى.

المبحث الرابع / اختبار فرضية الدراسة الميدانية وتحليل نتائجها

أولاً - المجتمع وعينة الدراسة.

يشمل مجتمع الدراسة المدققين الداخليين الذين يعملون في الوحدات الاقتصادية، أما عينة الدراسة فشملت مجموعة مختارة من المدققين الداخليين الذين يقومون بمهام التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية، وبذلك تم توزيع (٥٠) استبانة، وتم استرداد (٤٢) منها كاستمارات صالحة للدراسة، أي بنسبة ٨٤ % منها وهو ما يعد نسبة جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي.

ثانياً - تحليل خصائص عينة الدراسة.

تضمن القسم الأول من استمارة الإستبانة مجموعة البيانات المتعلقة بخصائص الأفراد المجيبين على أسئلة الإستبانة بهدف التأكد من إمكانية الاعتماد على إجاباتهم، وتعزيز الثقة بالنتائج التي يتم التوصل إليها، والتي تم تفرغها في الجدول رقم (١) كما يأتي

جدول رقم (١): خصائص عينة الدراسة

رقم السؤال	السؤال	بدائل الإجابة	العدد	النسبة المئوية
١.	التخصص العلمي	- محاسبة	26	61.9%
		- إدارة الأعمال	5	11.9%
		- اقتصاد	6	14.3%
		- إحصاء	4	9.5%
		- أخرى	1	2.4%
		المجموع	42	100%
٢.	المؤهل العلمي	- ماجستير	2	4.8%
		- دبلوم عال	5	11.9%
		-- بكالوريوس	31	73.8%
		- أخرى	4	9.5%
		المجموع	42	100%
٣.	عدد سنوات الخبرة	- أقل من ٥ سنوات	2	4.75%
		٥- أقل من ١٠ سنوات	6	14.3%
		١٠- أقل من ١٥ سنة	13	31%
		١٥- أقل من ٢٠ سنة	17	40.45%
		٢٠ سنة فأكثر	4	9.5%
		المجموع	42	100%

يبين جدول رقم (١) الآتي :

١. أن (٦١,٩%) من عينة البحث تخصصهم العلمي المحاسبة و (١١,٩%) تخصصهم العلمي إدارة أعمال، و (١٤,٣%) تخصصهم العلمي اقتصاد، و (٩,٥%) من عينة البحث التخصص الإحصاء و (٢,٤%) (أخرى، وهذا يعني إن تخصص المحاسبة يشكل العدد الأكبر ضمن عينة الدراسة، وهو ما يشير إلى أن إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة جاءت من أفراد متخصصين في مجال عملهم، ومن ثمّ التفاعل الإيجابي مع هدف البحث.

٢. ارتفاع عدد حملة شهادة البكالوريوس ضمن عينة الدراسة، إذ بلغ (٣١) فرداً وشكل نسبة (٧٣,٨%)، وأن نسبة (١١,٩%) من أفراد عينة البحث هم من حملة الدبلوم العالي، وأن (٤,٨%) منهم حاصلين على شهادة الماجستير، وبلغ عدد الحاصلين على الشهادات الأخرى (٤) فرداً وبنسبة (٩,٥%) مما يعطي دلالة على أن عينة الدراسة تتميز بمعرفة جيدة من الناحية الدراسية.



دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي "دراسة لأراء عينة من المدققين الداخليين في العراق"

٣. توزيع مفردات العينة حسب سنوات الخبرة في العمل الحالي لأن غالبية افراد العينة هم من ذوي الخبرة العالية إذ بلغ (١٧) فرداً بنسبة (٤٠,٤٥%) لديهم خبرة (١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة)، وان (٣١%) من أفراد عينة البحث سنوات خبراتهم في العمل الحالي (١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، وان (١٤,٣%) من أفراد عينة البحث بلغت سنوات الخبرة لديهم (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، وان (٤) أفراد لهم خبرة (أكثر من ٢٠ سنة) مما يدل على قدرة أفراد العينة على فهم أسئلة الاستبانة واستيعابها بشكل واضح ومن ثم الإجابة عليها بشكل صحيح.

ثالثاً: تحليل النتائج الخاصة بمدى مساهمه أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي.

خصص القسم الثاني من استمارة الإستبانة لقياس مدى مساهمه أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي، واختبار فرضية البحث (هناك دور لأبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي)، وبعد تفريغ إجابات أفراد العينة على الأسئلة التي تضمنها القسم الثاني من الإستبانة، كانت نتائج القياس كما هي موضحة في الجدول (٢).

الجدول رقم (٢)

تحليل نتائج إجابات أفراد العينة حول مدى مساهمه أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي

أبعاد الذكاء الأخلاقي	العبارات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
التعاطف	١- يسهل جهود المدققين الداخليين في غرس الثقة بتطوير العلاقة بين المدققين أنفسهم وبين العاملين والزبائن مما يزيد من كفاءة العمل التدقيقي.	٤,٣٨	٨٧,٦%	٠,٨٢٤٩
	٢- يوفر التعاطف للمدققين الداخليين السلوكيات التي تتعلق بالاهتمام بالآخرين، وتكوين السلوكيات المطلوبة للأعمال والتسامح والرغبة في إتباع النظم والقوانين الاجتماعية.	٤,٠٩٥	٨١,٩%	١,١٢٢٠
	٣- يعطي المدققين الداخليين الإمكانية لتحسين أوضاع وفهم العاملين والحدس بأفكارهم ومشاعرهم لتوقع سلوكهم والتصرف بناء عليه.	٤,١٩٠	٨٣,٨%	١,٠٨٧٣
	٤- العمل على التقليل من حدوث المشاكل وحل النزاعات وتوجيه كل الطاقات نحو التعاون في مجال العمل.	٤,١٦٦	٨٣,٣%	٠,٩٦٠٦
	٥- يعد التعاطف مسؤولية أساسية لمدير التدقيق على نحو يدرك مشاعر الآخرين ويتظاهر في فهم مشاعرهم وعواطفهم ويتصرف وفق أفضل الطرق في حل المشاكل وزرع جو من التعاون والثقة.	٤,٢٦١	٨٥,٢٣%	٠,٩٣٨٥



دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي "دراسة لأراء عينة من المدققين الداخليين في العراق"

العدد	النسبة المئوية	المتوسط	جميع العبارات	
٠,٩٨٦٦	% ٨٤,٣	٤,٢١	جميع العبارات	
٠,٩٣٨٥	% ٨٧,٦	٤,٢٦	١- يعمل الضمير على تحقيق الجانب الايجابي في الأداء ورفض كل ما هو سلبي مثل عمليات الفساد أو العمل غير الصحيح الذي يؤثر على العمل وتحسينه.	الضمير
٠,٩٥٧٨	% ٨٤,٦	٤,٢٣	٢- يشجع المدقق الالتزام بالقواعد والإجراءات التنظيمية ومن دون أن يراقبه أحد، فالمدقق يجب أن لا ينسى أنه جزء من نظام الوحدة لذا فانه يجب أن يكون أكثر وعياً بكل ما حوله.	
١,١١٢٩	% ٨١,٤	٤,٠٧١	٣- تحفيز المدققين الداخليين لانجاز الأعمال المطلوبة منهم وفق المبادئ الأخلاقية	
٠,٩٢٥٨	% ٨٢,٨	٤,١٤	٤- ينمي عند المدققين الداخليين الأمانة والمسؤولية والاستقامة، وهو أساس المواطنة الصالحة والسلوك الأخلاقي.	
٠,٩٩٣٥	% ٨٣,٨	٤,١٩	٥- يؤدي دوراً رئيسياً في الترويج للسلوك الأخلاقي على نحو يساعد في تقرير العمل الأخلاقي في الحالات أو الأمور غير الواضحة، وهو جوهر الأخلاق برمتها.	
٠,٩٨٥٧	% ٨٣,٥	٤,١٧	جميع العبارات	
٠,٨٥٤٠	% ٨٧,٦	٤,٣٨	١- هي الأساس في بناء شخصية قوية لدى الفرد المدقق لأنها تبعده عن التفكير بالمصالح الشخصية وتسمح له بالتركيز على المسؤوليات.	الرقابة الذاتية
٠,٩٧٦٢	% ٨٤,٢	٤,٢١	٢- تعمل على تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية ومن خلال شعوره وارتباطه ذاتياً ووجدانياً بتلك الأهداف.	
٠,٩٨٥٦	% ٨٣,٣	٤,١٦	٣- تنظيم المدققين الداخليين لأفكارهم وأعمالهم على نحو حيث توقف أية ضغوط من داخله أو خارجه ويعمل بالطريقة التي يعرف ويشعر إنها صحيحة وأخلاقية.	
١,١٦٧٧	% ٧٩	٣,٩٥	٤- والرقابة الذاتية للمدراء هي بمثابة نبض الضمير ووازع الخلق التابع من استشعار المسؤولية والإحساس بالواجب ومن ثم تحسين أدائه.	
٠,٩٥٧٨	% ٨٥,٧	٤,٢٨	٥- يعطي المدقق الداخلي قوة الإرادة على القيام بالصواب والسيطرة على أعماله، لذا هي آلية داخلية قوية تقود سلوكهم الأخلاقي بحيث تكون خياراتهم أكثر أمناً وأكثر حكمة.	



دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي "دراسة لأراء عينة من المدققين الداخليين في العراق"

الاحترام	جميع العبارات	عدد	النسبة المئوية	الاحترام	
١- تشجيع المدققين الداخليين إلى احترام عملهم من خلال التزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين ومعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة.	٤,١٩٦	٨٣,٩%	٠,٩٨٨٢	١- تشجيع المدققين الداخليين إلى احترام عملهم من خلال التزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين ومعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة.	
٢- يدفع بالمدققين الداخليين إلى احترام القوانين، واحترام الزملاء، ومدير التدقيق، والموظفين الأكبر سناً، واحترام شعور الآخرين، فهو يضغط على المدقق لمعاملة الآخرين باحترام.	٤,٠٩	٨١,٨%	١,٠٧٧٧	٢- يدفع بالمدققين الداخليين إلى احترام القوانين، واحترام الزملاء، ومدير التدقيق، والموظفين الأكبر سناً، واحترام شعور الآخرين، فهو يضغط على المدقق لمعاملة الآخرين باحترام.	
٣- يدفع بالمدققين الداخليين إلى احترام حقوق الآخرين وتقدير الخصائص الشخصية للأفراد والثقة بهم.	٤,٠٩	٨١,٨%	١,٠٠٧٥	٣- يدفع بالمدققين الداخليين إلى احترام حقوق الآخرين وتقدير الخصائص الشخصية للأفراد والثقة بهم.	
٤- ينمي الاحترام العلاقات الجيدة بين المدققين أنفسهم والعاملين في الوحدة وزيارتها، ويعد الأساس في نجاح العمل.	٤,٠٢	٨٠,٤%	١,١١٥٠	٤- ينمي الاحترام العلاقات الجيدة بين المدققين أنفسهم والعاملين في الوحدة وزيارتها، ويعد الأساس في نجاح العمل.	
٥- إظهار مشاعر إكبار وتقدير يوجهها المدقق نحو موظفين يراهم يستحقون هذه المشاعر من خلال أدائهم للعمل.	٣,٩٧	٧٩,٥%	١,٠٩٢٩	٥- إظهار مشاعر إكبار وتقدير يوجهها المدقق نحو موظفين يراهم يستحقون هذه المشاعر من خلال أدائهم للعمل.	
جميع العبارات	٤,٠٩	٨١,٨%	١,٠٤٢٢	جميع العبارات	
العطف	١- يفقد العطف المدقق الداخلي إلى الإيثار في تعامله مع الآخرين، لتفهمه حاجاتهم والعمل على تلبية المستطاع منها.	٤	٨٠%	١,٠٨٢٠	١- يفقد العطف المدقق الداخلي إلى الإيثار في تعامله مع الآخرين، لتفهمه حاجاتهم والعمل على تلبية المستطاع منها.
٢- يساعد العطف المدققين الداخليين على إبداء اهتمامهم بسعادة ومشاعر الآخرين ومن ثم تأثيرها الايجابي على أداء العمل.	٣,٨٨	٧٧,٦%	١,١٠٨٧	٢- يساعد العطف المدققين الداخليين على إبداء اهتمامهم بسعادة ومشاعر الآخرين ومن ثم تأثيرها الايجابي على أداء العمل.	
٣- هذه الفضيلة تجعل المدقق اقل أنانية وأكثر عطفاً وسوف يفهم إن معاملة الآخرين بشكل عطوف هي الشيء الصواب الذي يجب عمله.	٣,٩٥	٧٩%	١,١٢٥١	٣- هذه الفضيلة تجعل المدقق اقل أنانية وأكثر عطفاً وسوف يفهم إن معاملة الآخرين بشكل عطوف هي الشيء الصواب الذي يجب عمله.	
٤- يبدي العطف اهتمام أكثر بحاجات الآخرين ويقوم على مساعدة المحتاجين ويبقى قريباً من أولئك الذين أصابهم الأذى.	٣,٩٢	٧٨,٦%	١,٠٦٨٢	٤- يبدي العطف اهتمام أكثر بحاجات الآخرين ويقوم على مساعدة المحتاجين ويبقى قريباً من أولئك الذين أصابهم الأذى.	
جميع العبارات	٣,٩٣	٧٨,٧%	١,٠٩٦٠	جميع العبارات	
التسامح	١- يخلق المدقق الداخلي التسامح في الفكر والرأي والاستماع إلى الآخرين، والتغاضي عن الإساءة شرط ألا يكون هناك ضرر شخصي أو اجتماعي	٤,٢٦	٨٥,٢%	٠,٩٣٨٥	١- يخلق المدقق الداخلي التسامح في الفكر والرأي والاستماع إلى الآخرين، والتغاضي عن الإساءة شرط ألا يكون هناك ضرر شخصي أو اجتماعي
٢- يساهم التسامح المدقق الداخلي في معاملة الآخرين بعطف وفهم والوقوف بوجه الكراهية والعنف والتعصب واحترامهم على أساس شخصيتهم.	٤,٣٣	٨٦,٦%	٠,٨٧٤٢	٢- يساهم التسامح المدقق الداخلي في معاملة الآخرين بعطف وفهم والوقوف بوجه الكراهية والعنف والتعصب واحترامهم على أساس شخصيتهم.	
٣- يدعو التسامح المدقق الداخلي إلى احترام كرامة وحقوق جميع الأفراد وحتى الذين تختلف معتقداتهم وسلوكياتهم عن معتقداته وسلوكياته.	٤,٤	٨٨%	٠,٧٣٤٥	٣- يدعو التسامح المدقق الداخلي إلى احترام كرامة وحقوق جميع الأفراد وحتى الذين تختلف معتقداتهم وسلوكياتهم عن معتقداته وسلوكياته.	
٤- يساعد التسامح المدقق الداخلي على تقييم الصفات المختلفة لدى الآخرين والانفتاح إزاء الآفاق الجديدة.	٤,١٦	٨٣,٢%	٠,٩٨٥٦	٤- يساعد التسامح المدقق الداخلي على تقييم الصفات المختلفة لدى الآخرين والانفتاح إزاء الآفاق الجديدة.	
٥- يشجع التسامح فكرة التصالح مع الآخرين وحل النزاعات بين الآخرين واحترام كرامتهم وتقبل اللوم بصدق دون اعتراض.	٤	٨٠,٤%	١,١١٥٠	٥- يشجع التسامح فكرة التصالح مع الآخرين وحل النزاعات بين الآخرين واحترام كرامتهم وتقبل اللوم بصدق دون اعتراض.	



دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي "دراسة لأراء عينة من المدققين الداخليين في العراق"

العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	البيانات الوصفية
٠,٩٢٩	% ٨٤,٦	٤,٢٣	جميع العبارات
٠,٨٧٤٢	% ٨٦,٦	٤,٣٣	١- تحت المدقق الداخلي على التصرف بإنصاف ونزاهة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة.
٠,٨٢٤٩	% ٨٧,٦	٤,٣٨	٢- تقود العدالة المدقق الداخلي إلى معاملة الآخرين بطريقة عادلة وغير متحيزة ونزيهة على نحو يتسنى له أن يراعي القواعد ويأخذ دوره وينصت بشكل مفتوح لكل الأطراف قبل إصدار الحكم.
١,٠٤١٥	% ٨٣,٨	٤,١٩	٣- يجعل العدل المدققين أكثر تسامحاً وتحضراً وفهماً واهتماماً بالآخرين والوقوف بوجه المنحرفين مهما كانت العواقب.
١,٨٢٢٠	% ٩١,٨	٤,٥٩	٤- تقود العدالة بالمدققين الداخليين إلى التعاون فيما بينهم ومع العاملين بالوحدة وتحسين أدائهم بحسب العدالة الذي لديهم.
٠,٨٧٨٥	% ٨٧	٤,٣٥	٥- تسهم العدالة في رفع مستوى أداء المدققين الداخليين داخل الوحدة نظراً لإتاحة الفرصة لتوليد الأفكار وبناء جسر من الثقة بينهم وبين العاملين والإدارة من ناحية أخرى.
١,٠٨٨٢	% ٨٧,٣	٤,٣٦	جميع العبارات
١,٠١٧	% ٨٣,٤	٤,١٦٩	المعدل العام

يلاحظ في الجدول رقم (٢) أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة والنسبة المئوية من مساحة المقياس بالنسبة لكل بعد من أبعاد الذكاء الأخلاقي كالاتي :

- ١- التعاطف بمتوسط حسابي ٤,٢١ ونسبة ٨٤,٣ %
- ٢- الضمير بمتوسط حسابي ٤,١٧ ونسبة ٨٣,٥ %
- ٣- الرقابة الذاتية بمتوسط حسابي ٤,١٩٦ ونسبة ٨٣,٩ %
- ٤- الاحترام بمتوسط حسابي ٤,٠٩ ونسبة ٨٣,٩ %
- ٥- العطف بمتوسط حسابي ٣,٩٣ ونسبة ٧٨,٧ %
- ٦- التسامح بمتوسط حسابي ٤,٢٣ ونسبة ٨٤,٦ %
- ٧- العدالة بمتوسط حسابي ٤,٣٦ ونسبة ٨٧,٣ %

في حين بلغ المعدل العام لقوة إجابات أفراد العينة بخصوص كل أبعاد الذكاء الأخلاقي نسبة ٨٣,٤% بوسط حسابي مقداره (٤,١٦٩)، وانحراف معياري (١,٠١٧)، وهي بدرجة جيدة جداً وتجاوزت أداة القياس المقبولة (٣) من مقياس ليكرت الخماسي، مما يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت ايجابية تميل إلى التأييد المرتفع نحو أسئلة الفرضية، وبما يعني قبول فرضية البحث (هناك دور لأبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- ١- يعني الذكاء الأخلاقي " قدرة الفرد على فهم الصواب من الخطأ ووجود قناعات أخلاقية على نحو تمكنه من التصرف بالطريقة الصحيحة، ودور فعال في نجاح وتحسين أعماله على أساس امتلاك مجموعة من الفضائل الأخلاقية توجه سلوكه ذاتياً هي : التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، العطف، العدالة، والتسامح، التي يساعد الفرد على أن يصبح نزيهاً، والوقوف بوجه الظلم في تعاملاته، والإدراك الجيد لمشاعر الآخرين، واحترامهم والتسامح معهم والتعامل بعدالة في المواقف الإنسانية.
- ٢- يعني الذكاء الأخلاقي في التدقيق قدرة المدقق على فهم الصواب والخطأ، والابتعاد عن التفكير بالمصالح الشخصية والسماح له بالتركيز على مسؤوليات تتعلق بقابلية إدراكه لقناعات أخلاقية على نحو يتسنى له أن يتصرف المدقق بموجبها بالطريقة الصحيحة والأخلاقية، وتشجيع المدققين الداخليين إلى احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين وغرس الثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة على أساس العدالة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة. من أجل العمل على حل المشاكل الأخلاقية بشكل أفضل، التي تدعم أداء عملية التدقيق الداخلي.
- ٣- قابلية المدقق الداخلي لفهم الصواب والخطأ والعمل بقناعاته الأخلاقية على نحو يتسنى له انجاز الأعمال المطلوبة منهم بالطريقة الصحيحة والأخلاقية من خلال ردع النفس عن تنفيذ النوايا السيئة وقدرته على فهم المآزق الأخلاقي وتحليلها.
- ٤- يساعد الذكاء الأخلاقي المدققين في بناء الثقة والالتزام في الوحدة الاقتصادية، وتعد هاتان الصفتان الأساس في دعم أداؤهم ومن ثمَّ بناء وحدتهم واستمرارها. ومن خلال تطوير العلاقة بين المدققين أنفسهم وبين العاملين والزبائن مما يعزز الثقة بينهم ويزيد من كفاءة العمل التدقيقي.
- ٥- هناك من الأهمية تعزيز وتنمية أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين لما له من دور في دعم أداء عملية التدقيق وتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية .
- ٦- يوفر التعاطف للمدققين الداخليين السلوكيات التي تتعلق بالاهتمام بالآخرين والأفكار السليمة، وتكوين السلوكيات المطلوبة للأعمال والتسامح والرغبة في إتباع النظم والقوانين الاجتماعية. ويسهل جهودهم في غرس الثقة، إذ يعمل على تطوير العلاقة بين المدققين أنفسهم وبين العاملين والزبائن مما يعزز الثقة بينهم ويزيد من كفاءة العمل التدقيقي.
- ٧- يعمل الضمير إلى تحقيق الجانب الايجابي في الأداء ورفض كل ما هو سلبي مثل رفض عمليات الفساد أو العمل غير الصحيح الذي يؤثر على العمل وتحسينه. فضلاً عن انه يؤدي دوراً رئيساً في الترويج للسلوك الأخلاقي على نحو يساعد في تقرير العمل الأخلاقي في الحالات أو الأمور غير الواضحة، وهو جوهر الأخلاق برمتها.
- ٨- تشجع الرقابة الذاتية العمل على تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية، وذلك خلال شعور المدقق الداخلي وارتباطه ذاتياً ووجدانياً بتلك الأهداف. فضلاً عن أنها الأساس في بناء شخصية قوية لدى الفرد المدقق لأنها تبعده عن التفكير بالمصالح الشخصية، وتسمح له بالتركيز على المسؤوليات.
- ٩- يدفع الاحترام بالمدققين الداخليين إلى احترام القوانين، واحترام الزملاء، ومدير التدقيق ، والموظفين الأكبر سناً واحترام شعور الآخرين، فضلاً عن تشجيع المدققين الداخليين إلى احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة.
- ١٠- يساعد العطف المدققين الداخليين على إبداء اهتمامهم بسعادة ومشاعر الآخرين ومن ثمَّ تأثيرها الايجابي على أداء العمل. ويقودهم إلى الإيثار في تعامله مع الآخرين، لفهمه حاجاتهم والعمل على تلبية المستطاع منها.
- ١١- يعد التسامح فضيلة أخلاقية جوهرية تساعد المدققين الداخليين على احترام بعضهم البعض والآخرين بغض النظر عن الفروقات. ويشجع المدقق الداخلي التسامح في الفكر والرأي والاستماع إلى الآخرين، والتغاضي عن الإساءة شرط ألا يكون هناك ضرر شخصي أو اجتماعي
- ١٢- تفقد العدالة المدقق الداخلي إلى معاملة الآخرين بطريقة عادلة وغير متحيزة ونزيهة على نحو يتسنى له أن يراعي القواعد ويأخذ دوره وينصت بشكل مفتوح لكل الأطراف قبل إصدار الحكم، فضلاً عن التصرف بإنصاف ونزاهة بعيداً عن التحيز في المواقف المختلفة.

١٣. بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة القسم الثاني جميعاً حول مدى مساهمة أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي (٤,١٧١) بنسبة مئوية (٨٣,٤%) من مساحة المقياس وانحراف معياري (١,٠١٧)، وهو ما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على ما ورد من أسئلة بما يتعلق بأرائهم حول مدى مساهمة أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي. ويعني أن هناك تأييداً بدور أبعاد الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي.

ثانياً : التوصيات

- ١- ضرورة تفعيل مقدرات أبعاد الذكاء الأخلاقي (التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، العطف، العدالة، والتسامح) لدى المدققين الداخليين وتحديدًا في مجال تشجيع المدققين الداخليين على احترام عملهم بالتزامهم بالقوانين والثقة في التعامل مع الآخرين بمعاملتهم بطريقة ودية ومحترمة، وقدرتهم على الالتزام بما يؤمن بهو حل المسائل الأخلاقية بشكل أفضل.
- ٢- حث مدراء المدققين الداخليين على الحفاظ وتطوير مقدرات الذكاء الأخلاقي لديهم وتنميتها وتعزيزها بالبرامج التدريبية اللازمة مع تشجيع الأفراد في الشركة للاستفادة والتعلم مستقبلاً.
- ٣- قيام الجهات ذات العلاقة بمهنة التدقيق الداخلي بعقد الندوات وورش العمل المتخصصة للتعريف بالذكاء الأخلاقي، أبعادها، وأهدافها، وأهميتها، لغرض زيادة الوعي والإدراك لدى المدققين الداخليين بأهمية الذكاء الأخلاقي ودوره في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي.
- ٤- تأكيد المدققين الداخليين بضرورة المعرفة التامة والتطبيق الكامل لأبعاد الذكاء الأخلاقي في مجال التدقيق الداخلي من خلال تنمية مهاراتهم وتحسين مقدراتهم في مجال توظيف مقدرات الذكاء الأخلاقي.

قائمة المصادر

- ١- آيرنز ولوبك، (٢٠٠٥) المراجعة مدخل متكامل : ترجمة محمد عبد القادر الديسبي، دار المريخ، المملكة العربية السعودية.
- ٢- ايناس شحتة ابو عفش (٢٠١١) اثر الذكاء العاطفي على مقدرة مدراء مكتب الاونرا بغزة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة.
- ٣- الايوب، أيوب خالد، (٢٠٠٧) التدريب على الأخلاق، مجلة ولدي، العدد ٩٢، مؤتمر اللجنة العليا الكويت .
- ٤- الايوب، أيوب خالد (٢٠٠٨) ورقة عمل حول التدريب على الأخلاق، مقدمة إلى ندوة القيم والأخلاق المنظمة للمؤسسات الاقتصادية في الكويت (التجارب العالمية- الأساليب- النماذج).
- ٥- بشارة، موفق (٢٠١٣) أثر برنامج تدريبي مستند إلى نظرية بوربا في تنمية الذكاء الأخلاقي لدى أطفال قرى (SOS) في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٩، عدد ٤ الأردن.
- ٦- بوربا، ميشيل (٢٠٠٣) ، بناء الذكاء الأخلاقي (ترجمة سعد الحسني)، العين: دار الكتاب الجامعي، عمان.
- ٧- جمعة، احمد حلمي، التحكم المؤسسي وأبعاد التطور في إطار ممارسة مهنة التدقيق الداخلي، ٢٠٠٣، المؤتمر العلمي المهني الخامس تحت شعار التحكم المؤسسي واستمرارية المنشأة، ٢٥- ٢٤ أيلول، عمان، الأردن.
- ٨- حسين، محمد عبد الهادي (٢٠٠٣): تربويات المخ البشري ، عمان، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر
- ٩- الخطيب، خالد راغب (٢٠١٠) ، " مفاهيم حديثة في الرقابة المالية والداخلية في القطاع العام والخاص "، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن .
- ١٠- دوجليني كوفريد كايل، الذكاء الأخلاقي: الأساس الحقيقي لبناء الشركات الناجحة واستمرارها <http://www.thegulfbiz.com/vb/showthread.php?t=133231>
- ١١- السقا، زياد هاشم، رشيد، ناظم حسن (٢٠١٢) إمكانية استخدام النظم الخبيرة في تطوير مهنة مراقبة الحسابات، دراسة لآراء عينة من مراقبي الحسابات في العراق، بحوث مستقبلية، العدد ٣٧.
- ١٢- عباس، فيصل (٢٠٠٢) الذكاء والقياس النفسي، دار المنهل، رأس النبع، لبنان، الطبعة الأولى.
- ١٣- ألبعدي، عفراء، والأنصاري، سهام (٢٠١١). الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالتوافق الدراسي لدى تلامذة الصف السادس الابتدائي، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد ٣١ جامعة بغداد .
- ١٤- العشماوي، خليل، ٢٠٠٨، الحوكمة المؤسسية، مكتبة الحرية للنشر والتوزيع، القاهرة.



دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي "دراسة لأراء عينة من المدققين الداخليين في العراق"

- ١٥- عيسى، سمير كامل محمد، ٢٠٠٨، العوامل المحددة لجودة وظيفة المراجعة الداخلية في تحسين جودة حوكمة الشركات مع دراسة تطبيقية، بحث محكم، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية جامعة الإسكندرية، مجلد ٤٥، العدد (١).
- ١٦- مؤمن محمد حسن العفيفي (٢٠٠٩)، مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١٧- محمد، رنا (٢٠١٠). تطور الذكاء الأخلاقي لدى المراهقين. <http://www.wahdaislamyia.org/issues-18> محمد، علا عبد الرحمن (٢٠٠٩)، الذكاء الوجداني والتفكير الابتكاري عند الأطفال، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 19- Borba, Michele, (2001), Building Moral Intelligence Cultivating Minds & Hearts: Teaching Students to Do the Right Thing, www. Moralin telligence.com.
- 20-Carlson, Dawn S. & Kacmar, K. Michele & Wadsworth, Lori L., (2009) , The Impact of Moral Intensity Dimensions on Ethical Decision-making: Assessing the Relevance of Orientation, ,, Journal of anagerial Issues,, Vol.XXI, No.4
- 21-Gardner, H (2003).Multiple intelligences after twenty years.U.S.A, American Educational Research Association.
- 22-Institute of Internal Auditors IIA, 2012," Code of Ethics and Standards for The Professional Practice of nternal Auditing available at: <http://www.theiia.org>
- 23The Institute Of Internal Auditors, «International Standards For Professional Practice Of Internal Auditing», USA: 2008.
- 24-Kihl, Lisa, (2007), Moral Codes, Moral Tensions and Hiding behind the Rules: A Snapshot of Athletic Administrators' Practical Morality, Sport Management Review, 10 .
- 25-Lennick , Doug & Kiel, Fred , (2011) , MoralIntelligence Enhancing Business Performance and Leadership Success in Turbulent Times ,Turbulent Times, Allrights reserved. Printed in the United States of America.
- 26- Vaidogas, Egidijus Rytas & Sakenaite, Jurgita, (2010), Protecting Built Property Against Fire disasters:Multi-Attribute Decision Making wither spect to fire Risk, International Journal of Strategic Property fire Management,



The Role of Moral Intelligence of Internal Auditors in Support of the Performance of Internal Audit Process - Study for Opinions of a Sample of Internal Auditors in Iraq

Abstract

The aim of the research to define the concept of moral intelligence and its dimensions and its relationship to some personal characteristics with the internal auditors and identify the importance of the employment of moral intelligence dimensions of (empathy, conscience, self- control, respect, kindness, tolerance, fairness) in the internal audit and the extent of support for the performance of the internal audit process in light of these dimensions. And that by answering the following question : Is there a role for moral intelligence of internal auditors in support the performance of internal audit process ? How are employ these dimensions in support the performance of the internal audit process ?

The research has reached to the list of results, The most important that there is a role of moral intelligence of internal auditors in support of the performance of the internal audit process through the promotion of internal auditors to respect their obligation to the laws and instill confidence in dealing with others treat them friendly and respectful on the justice basis away from the bias in different positions.

Key word/ Moral Intelligence, Performance of Internal Audit Process, Internal Auditors