

آليات مكافحة الاحتيال الوظيفي – دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات

Occupational fraud fighting mechanisms – Empirical study on a sample of firms

أ. بورويسة سعاد¹

المدرسة العليا للمحاسبة و المالية – قسنطينة

www.bahloul.bourouissa@gmail.com

تاريخ الوصول: 2019/06/14 القبول: 2019/10/19 /النشر على الخط: 2020/03/15

Received: 14/06/2019 / Accepted: 19/10/2019 / Published online : 15/03/2020

الملخص

يعد الاحتيال الوظيفي واحد من أهم المخاطر التي تهدد استقرار المؤسسات، لاسيما بتصاعد وتيرة حالات الاحتيال المكتشفة، وتزايد حجم الخسائر الاقتصادية و غير الاقتصادية التي يسببها، لذلك أصبح هذا الخطر جديرا بالاهتمام الجاد من أجل معرفة أفضل الطرق الكفيلة بمكافحته. لذا تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على الإجراءات المؤثرة في مكافحة الاحتيال الوظيفي، و التي قمنا بتصنيفها ضمن ثلاث آليات و هي آلية الوقاية، آلية الاكتشاف و آلية الردع. و قد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الجزء النظري ومنهج دراسة الحالة في الجزء العملي، حيث تم استقصاء وتحليل آراء موظفين في عينة من المؤسسات بقسنطينة. و لقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الآليات الثلاث و مكافحة الاحتيال الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الاحتيال الوظيفي، مكافحة الاحتيال الوظيفي، الوقاية، الاكتشاف، الردع.

Abstract

Occupational fraud is one of the most important risks that threat the stability of firms, especially with the increased frequency of the fraud detected cases, and the raising number of economic and non-economic losses witch it causes. Thus, this risk deserves serious attention in order to find out the best ways to face it. Therefore, the purpose of this paper is to identify the effective measures to fight against occupational fraud, which we have classified into three mechanisms: prevention mechanism, detection mechanism and deterrence mechanism. A descriptive and analytical approach is adopted in the theoretical part, while a case study approach is used in the practical part, through doing a survey and analysing the views of employees in a sample of firms in Constantine. The study shows a positive correlation between the three mechanisms and the fight against the occupational fraud.

Keywords : occupational fraud, fighting occupational fraud, prevention, detection, deterrence.

¹ المؤلف المرسل: سعاد بورويسة الإيميل: www.bahloul.bourouissa@gmail.com

مقدمة :

تواجه معظم المؤسسات خطر الوقوع ضحية للاحتيال، كما تواجه في نفس الوقت ضغطاً متزايداً من أجل التصدي لهذا الخطر، ليس فقط بسبب الخسارة المالية، و بسبب ما له من أثر سلبي على أساليب العمل الداخلية المتأثرة بضيق الأصول و سوء استخدامها، و انخفاض الأداء في الأنشطة المستخدمة لتنفيذ مخططات الاحتيال، و لكن الضرر الأكبر هو ذلك الذي يلحق بسمعة المؤسسة و مصداقيتها و ثقة السوق و الجمهور، و هي عوامل تؤثر بشكل مباشر على قيمة المؤسسة و يتوقف عليها نجاح العلاقات مع مختلف المتعاملين بشكل عام.

إن وعي المؤسسات بمخاطر الاحتيال الوظيفي يدفعها إلى التخلي عن فكرة التعامل معه كمجرد حالات شاذة، ناتجة عن خلل في أداء الضوابط الداخلية التي لا تحدث إلا نادراً، مقابل تبني منهج قائم على جعله مكوناً أساسياً ضمن البرامج والاستراتيجيات من أجل مكافحته، ويتم ذلك وفق أسلوب لا يستند بالضرورة إلى إجراءات معيارية بل قابلة للتكييف على أساس احتياجات كل مؤسسة وخصائصها المميزة، حيث يتم وضع تلك الإجراءات ضمن خطط عمل يتم إدماجها في النظم و الأنشطة التنفيذية على أساس آليات مدروسة، تتجلى فيها الموارد و المسؤوليات و الصلاحيات وفق مستويات الاحتيال المقدرة، من منظور الوقاية حيث أن أهم وسيلة لتدنية الخسائر المترتبة عن الاحتيال تتمثل في التنبؤ به قبل حدوثه و من ثمة زيادة فرص تفاديه، و من منظور الاكتشاف لأن خط الدفاع الثاني يتمثل في آلية اكتشاف الاحتيال الذي عجزت احتياطات الوقاية من منعه، و من منظور الردع و الذي يجسد منهج الصرامة و عدم تسامح الإدارة في التعامل مع المحتالين. و لا تستدعي بالضرورة تلك الآليات تنفيذ إجراءات و تدابير تتطلب وضع هياكل جديدة تماماً أو تنطوي على آثار مالية معتبرة، و إنما تقوم على استخدام هياكل موجودة فعلاً و لكن بمزيد من الفعالية، و حتى في حال استحداث هياكل أو إجراءات جديدة فإنها ستكون أقل تكلفة مقارنة بتكاليف الاضطرار إلى التعامل مع آثار الاحتيال الذي ارتكب بالفعل دون اتخاذ أي إجراءات حياله.

بناءً على ما تقدم، يمكن صياغة إشكالية هذا البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مستوى تأثير آليات الوقاية، الاكتشاف و الردع في مكافحة الاحتيال الوظيفي؟

في محاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي تم صياغة ثلاث فرضيات هي:

- توجد علاقة ارتباط موجبة بين آلية الوقاية ومكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين آلية الاكتشاف ومكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين آلية الردع ومكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05.

منهج الدراسة

للإجابة على التساؤلات السابقة واختبار الفرضيات المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، لوصف و تحليل ما ورد في الدراسات و المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة، كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة، في الجزء التطبيقي، وذلك من خلال الاستعانة بالاستبيان في جمع البيانات، والمتمثلة في آراء واتجاهات المستجوبين، معالجتها وتحليلها واستخلاص النتائج.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة، من جهة، إلى التعريف بأهم الآليات الكفيلة بمكافحة الاحتيال الوظيفي، و المتمثلة في الوقاية، الاكتشاف و الردع، و كذلك الإجراءات التي ارتأيناها ضرورية لتحقيق الهدف من كل آلية. و من جهة أخرى، تهدف الدراسة إلى إثبات العلاقة بين الآليات الثلاث و مكافحة الاحتيال الوظيفي ميدانيا بالاعتماد على آراء موظفين في عينة من المؤسسات بولاية قسنطينة.

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة

1- الاحتيال، مفهوم متعدد الأبعاد:

تتعدد حالات الاحتيال ومظاهره، و تتباين ظروف حدوثه، كما تستخدم العديد من المصطلحات للدلالة على الأفعال التي تندرج في نطاقه كالحخداع، المكر، الكذب، خيانة الأمانة، ... فالاحتيال مفهوم واسع ينطوي على سلوك مخادع بواسطة كل الطرق والوسائل المتنوعة التي يمكن لعقل الإنسان تصميمها لكي يحصل على فائدة مادية على حساب الآخرين.¹ ويحدث الاحتيال نتيجة الاستيلاء على ما هو للغير بطريقة غير عادلة وغير قانونية، حيث يتحقق استيلاء الشخص لما هو لغيره إما بالاعتداء البدني والعنف وتعتبر هذه الحالة سطوا، أو باستخدام الحيلة وغيرها من الطرق الملتوية و هو ما يعرف بالاحتيال.² حسب دراسة أعدتها شركة برايس ووتر هاوس كوبر حول الجرائم الاقتصادية والاحتيال لسنة 2018، "الاحتيال، كلمة واحدة ذات دلالات لا حدود لها"،³ ويتأكد هذا الطرح بالنظر إلى مختلف الأبعاد التي يغطيها هذا المفهوم، و أيضا بالرجوع إلى مختلف تعريفات الاحتيال التي وردت حسب وجهات نظر متعددة، مهنية، قانونية واجتماعية، فحسب إصدارات الجمعيات المهنية والمنظمات الدولية نجد أن جميعها يعرف الاحتيال بطريقة أقرب إلى نشاطها وأهدافها، إذ ركزت في تعريفها للاحتيال عموما على زاوية التحريف و التلاعب في البيانات المالية الذي يعتبر المراجع معني به.

و يظهر البعد القانوني للاحتيال من خلال تجريمه في كل التشريعات، و رغم اختلاف مضمون التعاريف التي وضعت لجريمة الاحتيال من مشرع إلى آخر، إلا أنها في كثير من الأحيان تشترك في إبراز صفة أو أكثر من صفات هذه الجريمة، و هي الاستيلاء على مال الغير باستخدام الخداع و الكذب و التضليل و الإيهام بحقائق ليست صحيحة.⁴ ويتصف الاحتيال من الوجهة القانونية بخاصيتين، فهو من ناحية يقوم على الكذب أي إيهام المجني عليه بأمر مخالف للحقيقة، و يقترب الاحتيال من هذه الناحية بالتدليس وبالتزوير، ومن ناحية ثانية فالاحتيال باعتباره من جرائم الاعتداء على المال فهو يتشابه مع جريمة السرقة

¹ عدنان حمدي عابدين، الاحتيال المالي: أسبابه، طرق اكتشافه وسبل منعه، الطبعة الأولى، مكتبة لبنات، ناشرون، بيروت، لبنان، 2008، ص 19.

² w. steve Albercht et al, fraud examination, fourth edition, south-western, cengage learning, USA, 2012, p 06.

³ الاستبيان العالمي لشركة برايس ووتر هاوس كوبرز حول الجرائم الاقتصادية والاحتيال لسنة 2018، إخراج الاحتيال من بين الضلال، تسليط الضوء على الاحتيال في الشرق الأوسط. (تم الاطلاع على الموقع في: 28-09-2018)

www.pwc.com/m1/in/publications/documents/economic-crime-fraud-survey-2018-ar.pdf.

⁴ سليمان قاسم الفالح، مخاطر جرائم الاحتيال، الحلقة العلمية حول تكامل جهود الأجهزة الأمنية و العدلية في مكافحة جرائم الاحتيال، كلية التدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص 03.

وخيانة الأمانة كونها جميعا تقع بالاعتداء على ملكية المنقولات،¹ وتجرّد الإشارة أن المشرع الجزائري استخدم مصطلح النصب بدل الاحتيال، كما حدد العناصر المكونة لجريمة النصب في المادة 372 من قانون العقوبات الجزائري.²

تناولت العديد من الدراسات موضوع الاحتيال من منظور اجتماعي و أخلاقي، و أكدت على ظهور العديد من الانعكاسات السلبية المدمرة على المجتمعات التي يتفشى فيها، حيث تعد المعايير و القيم الدينية و الأخلاقية من أقوى وسائل الضبط العرفية التي لها تأثيرا كبيرا على سلوك الفرد أكثر من القوانين الرسمية، لكن عندما ينتشر السلوك الاحتيالي في المجتمع ، فذلك يعتبر مؤشرا واضحا على ضعف المعايير و القيم الأخلاقية و الاجتماعية و فشلها في ردع الأفراد و مكرمهم و استغلالهم للآخر.³

و للاحتيال بعدا اقتصاديا كبيرا، حيث لا ينحصر خطر الاحتيال في الضرر المباشر الذي يتحمله الفرد بفقد ما يملكه، و لكن مع تطور الحياة الاقتصادية و سياسة الانفتاح، تطورت الأساليب الاحتيالية و أصبح تأثيرها فعالا في إعاقاة التنمية و الأداء الاقتصادي للدولة بوجه عام، من خلال تشويه العلاقات الاقتصادية و تحجيم فعالية المؤسسات و توسيع نطاق السوق الموازي.⁴

يضم الاحتيال بمفهومه الواسع أشكالا متعددة من السلوك الشخصي والمهني غير الأخلاقي وغير القانوني، فالاحتيال بمعناه البسيط أية ممارسة تنطوي على استعمال الخداع للحصول المباشر أو غير المباشر على شكل من أشكال الاستفادة المالية لمرتكب الفعل، أو تسهيل ذلك لغيره لتؤدي إلى شكل من أشكال الخسارة للطرف الذي تعرض للاحتيال⁵، بغض النظر عن مكان ارتكابه ، و بغض النظر عن الوسيلة المستعملة، وبغض النظر عن طرقي عملية الاحتيال.

2- تعريف الاحتيال الوظيفي:

عرفت جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE) الاحتيال الوظيفي "Occupational fraud" بأنه "استغلال المنصب الوظيفي في المؤسسة للإثراء الشخصي، من خلال تعمد سوء استخدام أو استغلال موارد أو أصول المؤسسة"،⁶ ويمارس الاحتيال الوظيفي بصورة سرية لأن فيه خرقا واضحا للثقة الممنوحة للموظف من طرف الإدارة أو من طرف صاحب العمل، فبينما تتكبد المؤسسة خسارة ناتجة عن النقص في الإيرادات والممتلكات، يحصل الموظف على منافع مباشرة تظهر في شكل نقود أو بضاعة أو معدات وما شابهها من موجودات، و منافع غير مباشرة تتمثل في الرشاوى أو العمولات لإرساء العقود بطريقة غير شرعية مثلا،⁷ وعلى هذا الأساس فإن ثمة أربعة عناصر أساسية عادة ما تكون موجودة في مخطط احتيال وظيفي

¹ فخري عبد الرزاق الحديث، حميدي الزعبي، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، الموسوعة الجنائية، دار الحافة للنشر والتوزيع، 2009، ص 106.

² أحسن بوسقيعة، قانون العقوبات في ضوء الممارسة القضائية، برتي للنشر، الجزائر، 2015، ص 192

³ معن خليل العمر، دوافع الاحتيال وآثاره الاجتماعية، الندوة العلمية حول مكافحة الجرائم الاحتيالية، تعزيز التعاون بين الأجهزة الحكومية والجمعيات الأهلية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص 135.

⁴ سليمان قاسم الفالح، مرجع سابق، ص 07.

⁵ مؤسسة النقد العربي السعودي، (إدارة التفتيش البنكي)، دليل مكافحة الاختلاس والاحتيال المالي وإرشادات الرقابة، الإدارة العامة لمراقبة البنوك، الرياض، المملكة

العربية السعودية، 2008، ص 60.

⁶ Association of Certified Fraud Enaminers (2010), Repport to the nation on occupational fraud and abuse, United States of America , p 06.

⁷ عدنان حمدي عابدين، مرجع سابق، ص 21.

هي: السرية، الإخلال بواجبات الموظف تجاه المؤسسة، الكسب المادي المباشر و غير المباشر للمحتال، والخسارة التي تلحق بأصول أو إيرادات أو احتياطات المؤسسة.¹

ومن المؤلف أن يشار إلى الاحتيال الوظيفي بالعديد من المصطلحات على غرار "احتياال الموظفين" و "الاحتياال الداخلي"، إلا أن الأمر الواقع يبقى نفسه، فهو الاحتيال الذي يرتكبه شخص ما ضد المؤسسة التي تربطه بها علاقة وظيفية سواء كان موظفا أو مديرا أو مالكا لها، على أن تكون الضحية من الاحتيال هي المؤسسة نفسها،² وعلى أن يتم التمييز بين سلوكين أساسيين يجب توافرها لتحقيق مخطط الاحتيال و هما:

- التعدي على ممتلكات المؤسسة من خلال ضمها إلى ملكية المحتال أو من خلال استخدامها لأغراضه الخاصة على حساب مصلحة المؤسسة.

- التستر على الفعل المرتكب وإخفاء أدلة الإثبات بواسطة وسائل مختلفة، قد تكون في شكل إتلاف السجلات والمستندات أو إحداث تحريفات فيها، أو في شكل التلاعب في القيود المحاسبية...

ويظهر جدوى هذا التمييز عند تحديد سلوكات الموظف التي تستوفي تعريف الاحتيال من غيرها من السلوكات غير القانونية أو غير الأخلاقية، والتي لا تستند إلى استخدام الخداع القائم على تغيير أو تشويه الواقع، فسرقه المخزون مثلا ليست بالضرورة احتيالا ويعتبر السلوك ببساطة سرقة، غير أن اقتران الفعل بالتقرير العمدي بوجود نفقات وهمية يعد احتيالا.³

وكثيرا ما يتبادر إلى الأذهان مفهوم جرائم ذوي الياقات البيضاء "White collar crime" عند الحديث عن الاحتيال الوظيفي، وذلك بسبب ضرورة اللجوء إلى الاحتيال عند ارتكاب هذا السلوك الإجرامي الذي يصدر من أشخاص ينتمون لطبقة اجتماعية عليا ويتقلدون أعلى المناصب الإدارية، وفي إطار ممارستهم لنشاطهم الوظيفي،⁴ وتتجلى جرائم ذوي الياقات البيضاء (جرائم رجال الأعمال) في شكلين: "جرائم الشركات" و "الجرائم الوظيفية"، حيث تشير جرائم الشركات إلى الجرائم المرتكبة من طرف الإدارة لتحقيق مصلحة للمؤسسة بطريقة غير مشروعة ولتحقيق مكاسب شخصية غير مباشرة في نفس الوقت (بيع أصول وهمية أو مختلقة عن المعلومات المصرح بها، التهرب الضريبي والجمركي، تشغيل الأطفال، تلويث البيئة....)، أما الجرائم الوظيفية (الاحتيال الوظيفي)، فتمارس من طرف الإدارة بغرض تحقيق استفادة مادية تترتب عنها خسارة تتحملها المؤسسة.⁵ وحيث أنه في الحالتين تستخدم الوظيفة المرموقة كوسيلة لتحقيق جرائم رجال الأعمال، فإذا كان الغرض منها هو الإضرار بالمؤسسة (رب العمل) فإنه احتيال وظيفي، بينما تصنف جرائم رجال الأعمال كجرائم شركات إذا كان الغرض منها تحقيق منفعة للمؤسسة على حساب أطراف خارجية: المستهلك، المستثمر، الدولة، أو الاقتصاد بشكل عام.

3- مظاهر الاحتيال الوظيفي:

¹ P. N Saksena, Ethical theories and the incidence of occupational fraud , PROCEEDING, Academy of accounting and financial studies, Alliedacademies international conference, Las Vegas, October, 2010, p 34.

² Certified General Accountants Association of CANADA, Does CANADA have a problem with occupational fraud ? December 2011, p 17.

³ Thomas W. Golden et al, A guide to Forensic Accounting investigation, John Wiley and sons. INC, New Jersey, 2006, p05.

⁴ Robert Agnew et al, General strain theory and white - collar crime, in the criminology of white-collar crime, Springer, USA, p 36.

⁵ Shaker A. Zahra et al, The antecedents and consequences of top management fraud, Journal of management, December, 2005, p 805.

تطرق العديد من الباحثين إلى تصنيف مظاهر الاحتيال الوظيفي، لكن التصنيف الأكثر شمولاً هو الذي قدمته جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE)، حيث توصلت إلى تصنيف مظاهر الاحتيال الوظيفي ضمن ثلاث فئات رئيسية (مخططات الاحتيال)، كل فئة منها تضم العديد من السلوكات تشكل في مجموعها ما أطلقت عليه الجمعية اسم "شجرة الاحتيال"، والتي تتضمن أكثر من خمسين سلوكاً احتيالياً، وتتمثل تلك المخططات الثلاث في:¹

- **مخططات سوء تخصيص الأصول** (Asset misappropriation schemes): و تضم جميع السلوكات التي من خلالها يقوم الموظف بسرقة أو بإساءة استخدام موارد المؤسسة (سرقة نقدية، خطط الفواتير الوهمية، تضخيم النفقات)

- **مخططات الفساد** (Corruption schemes): تشير إلى قيام الموظف بإساءة استغلال سلطة الوظيفة خلال إجراء المعاملات، بالشكل الذي يؤدي إلى الإخلال بواجباته تجاه المؤسسة من أجل تحقيق مكاسب مباشرة أو غير مباشرة (الرشوة، تعارض المصالح)

- **مخططات الاحتيال في القوائم المالية** (Financial statement fraud schemes): تشير إلى التحريف والتلاعب المتعمد من طرف الموظف في القوائم المالية (تضخيم الأصول أو الدخل، تخفيض الأصول أو الدخل).

حسب تقارير جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE)، يعد سوء تخصيص الأصول الأكثر شيوعاً من بين المخططات الثلاث غير أن الاحتيال في القوائم المالية هو الأكثر تكلفة، أما حجم الخسائر التي تكبدها المؤسسات حول العالم جراء الاحتيال الوظيفي بكافة مظاهره تقدرها الجمعية بحوالي 5% من الإيرادات السنوية للمؤسسات، وبتطبيق هذه النسبة تبلغ حجم الخسائر لسنة 2018 حوالي 4 تريليون دولار.²

4- لماذا يحتال الموظفون؟

إن البحث في أسباب الاحتيال الوظيفي يدعو إلى تحديد العوامل المشتركة التي يفترض أن تكون حاضرة عند حدوث الاحتيال، والتي تُمكن من فهم السلوك البشري عند مواجهة الواقع. وتقدم نظرية مثلث الاحتيال التي وضع أسسها D. Cressey سنة 1953 تفسيراً لأسباب حدوثه من خلال ثلاث عوامل، يشكل اجتماعها في نفس الشخص مؤشر خطر من حيث احتمال احتياله على المؤسسة، وتقوم النظرية على مفاهيم أساسية تشير إلى أنه لا يوجد ثمة من ولد محتال، ولكن قد يحتال الموظف بسبب عوامل تثير فيه هذا السلوك،³ لذلك فإن التحكم في تلك العوامل وإلغاؤها سيؤدي إلى التحكم في الظاهرة، وقد أشار المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين إلى هذه العوامل بعوامل مخاطر الاحتيال، وتتضمن:

¹ Association of Certified Fraud Enaminers (2012), Repport to the nation on occupational fraud and abuse, United States of America , p 10.

² Association of Certified Fraud Enaminers (2018) Repport to the nation on occupational fraud and abuse, United States of America , p 08.

³ غسان الشاعر، هل يعني إجراء تقييم لسيناريوهات الاحتيال أن الإدارة لا تنتق في موظفيها، مجلة المدقق الداخلي (الشرق الأوسط)، العدد 03 ، الإمارات، ديسمبر، 2016، ص 11.

أ – الضغوط/الدوافع (Pressures): الاحتيال سلوك يتضمن مخاطر كبيرة لا يتحملها الفرد إلا إذا تصور وجود دافع قوي يشكل مصدر ضغط من أجل تفضيل حاجاته الشخصية وجعلها أكثر أهمية من الأخلاق أو أهداف وحاجات المؤسسة.¹ إذ تشير الضغوط إلى الأحداث التي تقع داخل المؤسسة أو في حياة الموظف قد تكون ذات طبيعة مالية أو غير مالية، حيث تتحول تلك الضغوط إلى عوامل مسببة للاحتيال، خاصة إذا اقترنت بسوء الانضباط الذاتي لدى الفرد، كنقص في التربية أو انعدام الوازع الديني أو أي نقاط ضعف أخرى (قمار، إدمان...)².

ب – الفرصة (Opportunity): تشجع بعض الظروف بطبيعتها الفرد على ارتكاب سلوكيات منحرفة قد لا يفكر في ارتكابها في ظل غياب تلك الظروف،³ إذ أن هناك علاقة مباشرة بين توافر الفرصة للاحتيال و القدرة على إخفاء أثره، لذلك ترتبط الفرصة بالدافع، حيث أنه كلما تهيأت الفرصة زاد الدافع، كما تعتمد الفرصة على وجود ثغرات أو نقاط ضعف في الأنظمة الرقابية أو نقص الإشراف أو عدم الفصل بين المهام، و غيرها من مؤشرات عدم فعالية الحوكمة. ويمكن للموظف استغلال هذه الظروف بموجب قدرته على الوصول إلى الأصول أو القدرة على إدارة إجراءات الرقابة أو بموجب التفويض والصلاحيات الممنوحة له من طرف الإدارة في إطار الوظيفة التي يشغلها،⁴ إضافة إلى الافتراضات التي يكونها بشأن عدم دراية الرؤساء، عدم تعرضه للمساءلة، عدم الاهتمام بخطورة سلوكه...⁵

ج – التبرير المنطقي (Rationalization): تتعارض ميول الفرد للاحتيال مع النظرة الذاتية الإيجابية التي يحاول تكوينها بشأن تصرفاته، ومن أجل عدم فتح مجال للصراع بين ميوله للانحراف وبين ما تنص عليه القيم الأخلاقية السامية، يحاول الموظف تبرير سلوكه بشتى الحجج من أجل إظهار سلوكه المنحرف بمظهر السلوك العقلاني والمنطقي، ففي البداية يقنع المحتال نفسه أن المبلغ بسيط أو سيقوم بإرجاعه في وقت لاحق، أو أن المبلغ كبير ولكنه لن يفعل ذلك مجدداً، ثم إن كل الموظفين يفعلون ذلك، أوقد يضع نفسه موضع الضحية على اعتبار أن أجره لا يعبر عن الجهد الذي يبذله وهو لا يقوم إلا باسترجاع حقه المسلوب.⁶ إن حدوث الاحتيال هو نتيجة مزيج معقد من الظروف والحوافز البشرية، و عموماً تعتبر الفرصة العامل الرئيسي المسبب للاحتيال، ويؤكد ذلك 59 % من المستجوبين في إطار الاستبيان العالمي لشركة برايس ووتر هاوس كوبر لسنة 2018.⁷

5- دور الوقاية، الاكتشاف و الردع في مكافحة الاحتيال الوظيفي:

في الواقع يختلف النهج المتبع في مكافحة الاحتيال من مؤسسة لأخرى، باختلاف عوامل متعددة منها طبيعة الأنشطة التي تعتبرها المؤسسة معرضة للاحتيال (المشتريات، إدارة العقود، إدارة المشاريع الاستحقاقات، ...)، قدرة المؤسسة على تحمل

¹ نصيف جاسم الجبوري، صلاح هادي الخالدي، استعمال قانون بنفورد في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 68، جامعة بغداد، ص 423.

² Rabi'u Abdullah et al, Fraud triangle theory and fraud diamond theory, Understanding the convergent and divergent for future research, European journal of bussines and a management, vol 07,N°28, 2015, p 32.

³ Michael Ouaniche, La fraude en entreprise : Lutte contre la fraude comptable et financière, 2ème édition, Maxima, Paris, 2015, p 56.

⁴ نصيف جاسم الجبوري، صلاح هادي الخالدي، مرجع سابق، ص 423.

⁵ Rabi'u Abdullah, op cit, p33.

⁶ Michael Ouaniche, Op Cit, P 57.

⁷ الاستبيان العالمي لشركة برايس ووتر هاوس كوبرز حول الجرائم الاقتصادية والاحتيال لسنة 2018، مرجع سابق، ص 23.

تكاليف مكافحته، الخبرة المكتسبة نتيجة تجارب الاحتيال السابقة، طبيعة سلوك الموظفين،... وبغض النظر عن اختلاف هذه العوامل فإن فعالية الإدارة في مكافحة الاحتيال تتوقف على تضافر ثلاث آليات و هي: آلية الوقاية (الاستباق بدل رد الفعل)، آلية الاكتشاف (تدنية خسائر الاحتيال الذي ارتكب فعلا)، آلية الردع (الدروس المستفادة).

أولا :آلية الوقاية من الاحتيال الوظيفي:

حسب D. HAND و R. BOLTON "نضم الوقاية من الاحتيال مجموع الإجراءات الهادفة لوقف الاحتيال في بداياته"¹ و هي عملية معقدة تقوم على أساس الموازنة بين أهداف المؤسسة و مواردها المحدودة،² غير أن الوقاية من الاحتيال تعد الوسيلة الأكثر فعالية من حيث التكلفة التي تتحملها المؤسسة من أجل تدنية الخسائر المترتبة عن حدوثه،³ لذلك تدرك المؤسسات أن تكلفة الوقاية من الاحتيال هو أقل مقارنة ببديل التعامل مع تكاليف علاج حالات الاحتيال التي وقعت فعلا.⁴ و حسب (W S. Albrecht et al) تتوقف فعالية الوقاية من الاحتيال على عنصرين أساسيين هما :⁵

- توفير و الحفاظ على ثقافة الصدق و النزاهة؛

- تقييم مخاطر الاحتيال و تحضير الاستجابة العملية اللازمة لتدنية الخطر و القضاء على الفرص.

و تزداد فرص تحقيق هدف الوقاية من الاحتيال تلقائيا بمجرد علم الموظف بوجود إستراتيجية قوية و صارمة قائمة على عزم الإدارة على تطبيق مبدأ "لا تسامح مطلقا مع الاحتيال" (Zéro tolérance)، و لا تعني الوقاية إلغاء الاحتيال بشكل نهائي، و إنما تعني توفير بيئة داخلية يقل فيها احتمال ارتكاب الاحتيال إلى أدنى المستويات و بتكلفة معقولة، من خلال إلغاء أو التحكم في عوامل الخطر على سلامة أصول المؤسسة سواء ما تعلق منها بالجانب البشري، وذلك بنشر ثقافة النزاهة والأخلاق، أو ما تعلق بالهيكل والنظم وذلك بتفعيل أدائها والقضاء على مواطن القصور والثغرات. و في سبيل تحقيق ذلك تتبع المؤسسة مجموعة من الإجراءات تتمثل في :

أ- إيجاد بيئة عمل تسودها الأخلاق: تعد مدونة قواعد السلوك من أهم الوسائل الكفيلة بإيجاد بيئة عمل إيجابية، حيث تعزز مدونات قواعد السلوك الوعي بالاحتيال وعواقبه كما توفر التوجيه العملي لمساعدة الموظفين على اتخاذ القرارات الأخلاقية. و لضمان تنفيذ الامتثال لقواعد السلوك الأخلاقي كثيرا ما تحت المؤسسات على الممارسة الجيدة في شكل عملية إقرار، حيث يقر الموظف أنه قد قرأ قواعد السلوك وفهمها وسوف يمثل لها، وهذا ييسر أي إجراءات قانونية يمكن أن تتخذ ضد الموظفين ويزيد من فعاليتها.⁶ إضافة لذلك هناك أساليب أخرى كفيلة بتعزيز بيئة الأخلاق نذكر منها :

- القدوة الحسنة للمرؤوسين تكون على مستوى القيادة.

¹ Richard j.BOLTON and David j.HAND ،Statistical Fraud Detection : A Review, Statistical Science review, Vol 17, N°03, 2002, P 235

² Jianxing LI, A model based approche for preventing and delecting fraud in accounts payable : Australia New Zealand Case Studies, P 20

³ Albrecht et al, OP cit, P 71

⁴ Jianxing LI, OP cit, P 20

⁵ Albrecht et al, OP cit, P 71

⁶ جورج أ. بارتيسبوتاس، غوبيناتان أشامكو لانغاري، منع الغش و اكتشافه و التصدي له في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وحدة التفتيش المشتركة، الأمم المتحدة، جنيف، 2016، ص 77.

- اختيار أكثر الأشخاص استقامة ونزاهة للتوظيف وتدريبهم و توعيتهم بعواقب الاحتيال و دفعهم إلى الاندماج في إستراتيجية الإدارة لمكافحة.

- التخفيف من الضغوط المادية التي يعاني منها الموظف و تحصينه ضد مغريات الانحراف كتقديم المزايا المادية و القروض الميسرة.

ب- القضاء على فرص الاحتيال: تعد الهياكل و الإجراءات التي تضعها الإدارة من اجل مراقبة و ضبط عملياتها الداخلية من أهم عوامل منع الاحتيال، حيث ينص المبدأ الثامن من مبادئ الإطار المعدل الصادر عن لجنة المنظمات الراعية (COSO)¹ سنة 2013 "تقييم مخاطر الاحتيال"، أن على الإدارة أن تضع في اعتبارها احتمال وجود احتيال عند تقييمها للمخاطر المتعلقة بأهداف المؤسسة، و المتمثلة في المخاطر المتعلقة بحماية الأصول، مخاطر إعداد تقارير مالية مضللة، ومخاطر وجود فساد. وكجزء من تقييم المخاطر تقوم الإدارة بتحليل العوامل المفسرة لتورط الأفراد في تلك التصرفات (الفرصة، الدافع، التبرير).² و على اعتبار ضرورة التعامل مع مخاطر الاحتيال كأحد مبادئ الرقابة الداخلية يتوجب أن تشمل أنشطة الرقابة مجالات وأساليب ذات الصلة بالحد من تلك المخاطر وهي:

- الفصل بين الواجبات: إن تقسيم المهام إلى مجموعة من العمليات بحيث يتم إسناد تنفيذها إلى موظفين مختلفين، يسمح ذلك لكل موظف بممارسة رقابة مباشرة ومستمرة على باقي الموظفين، و منه يكفل فصل الواجبات عدم قدرة أي موظف على الجمع بين ارتكاب الاحتيال وإخفائه في السياق العادي لقيامه بواجباته.³

- تفويض السلطة: ينشأ خطر الاحتيال من إمكانية سوء استغلال السلطة من طرف المفوض له وتوجيهها على نحو يخدم أغراضه الخاصة، غير أنه يمكن أن يصبح تفويض السلطة عنصر من عناصر منع الاحتيال من خلال التقيد بالدقة في التفويض، حصره ضمن فترة زمنية محددة و وضعه في إطار رسمي، التأكد من كفاءة ومؤهلات الموظف المفوض له لإنجاز المهمة و أن الوسائل الموضوعية تحت تصرفه تستخدم لما خصص لها.⁴

- حماية أصول المؤسسة: و هي أهم المجالات التي تتطلب المزيد من الضمانات، لأن أثر الخسائر في الأصول يكون مباشراً على النشاط الاستغلالي للمؤسسة، وبالتالي ينبغي أن تشمل هذه الضمانات الدورة الكاملة لاقتناء الأصول وتسجيلها والتصرف فيها وشطبها، كما يتوجب تكثيف الأمن لأماكن حفظ النقود السائلة والموجودات القيمة التي يسهل حملها ونقلها كالأختام والشيكات والسندات...

- حماية وأمن نظم المعلومات: تزداد مسؤولية إدارة نظم المعلومات في التحكم وتدنية المخاطر المتعلقة بأمن المعلومات من أجل حماية الأصول الحوسبية، من التهديدات والانحرافات المرافقة للتطبيقات الحديثة لنظم المعلومات الآلية، حيث يستلزم

¹ تعد إصدارات لجنة المنظمات الراعية (COSO) التابعة للجنة تريدواي (Treadway)، الرائدة في مجال تصميم وتنفيذ وتقييم فعالية هيكل الرقابة الداخلية بشكل عام، حيث لاقى الإطار المتكامل (ICS) الصادر عن اللجنة سنة 1992 قبولا واسعا حول العالم، إضافة إلى التعديلات التي أدخلتها اللجنة على هذا الإطار، حيث انتهت العملية بإصدار سبعة عشر مبدأ تتوافق مع مكونات الإطار الأصلي الخمس (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، أنشطة الرقابة، المعلومات والاتصال، أنشطة المتابعة)، وقد أدت هذه الجهود والتحسينات إلى تعزيز مهمة اللجنة الرامية إلى تدعيم الأداء المؤسسي و الحوكمة و الحد من عمليات الاحتيال.

² للمزيد من التفصيل أنظر: عبد الوهاب نصر علي، معايير الرقابة والمراجعة الداخلية وفقا لأحدث الإصدارات الدولية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016، ص ص : 132-128.

³ Olivier Gallet, Halt aux fraudes, 3 éme Edition, Dunod, Paris, 2014, p 193.

⁴ Idem, p 192.

أمن المعلومات وحمايتها تطبيق مجموعة من السياسات والإجراءات والمقاييس الفنية، التي تستخدم لتحويل دون الوصول المتعمد أو السرقة أو تدمير السجلات.

وبالإضافة إلى هذه الأساليب الوقائية الهادفة إلى إلغاء فرص الاحتيال، يمكن أن توفر الرقابة الداخلية أساليب أخرى تعمل على توفير مؤشرات باحتمال حدوثه أو كشفه في وقت مبكر، وبذلك تؤدي الرقابة دوراً مزدوجاً من خلال الاستخدام المتزامن لأنشطة الرقابة المانعة والكاشفة في إطار تعزيز إدارة خطر الاحتيال،¹ وتمثل تلك الأساليب الرقابية الكاشفة في توفير نظام للضبط المستقل والتلقائي كدوران العمل، الإجازات الإلزامية، التدقيق الفجائي... إضافة إلى إعداد نظام ملائم للسجلات والمستندات التي تسهل من مهمة المراجع في تعقب آثار المعاملات المشبوهة.²

ثانياً: آلية اكتشاف الاحتيال الوظيفي:

يعد اكتشاف الاحتيال عملية تنطوي على تشخيص حالة الاحتيال في أسرع وقت ممكن بمجرد حدوثها،³ حيث أن هناك علاقة طردية بين فترة حدوث الاحتيال ومحمل الخسائر المترتبة على المؤسسة، فكلما زادت الفترة من بداية عملية الاحتيال إلى اكتشافه زادت الخسائر. وتصبح إجراءات اكتشاف الاحتيال ضرورية عندما تعجز إجراءات الوقاية من منعه، حيث تقل فعالية الوقاية كلما ارتفع المستوى الوظيفي للمحتال وذلك بسبب قدرته على تجاوز الأنظمة والصلاحيات، أو عندما يكون المحتال مالكا للمؤسسة؛ وهذه الحالة يمكن ملاحظتها في المؤسسات العائلية، أين يسهل على فرد من أفراد العائلة المالكة للمؤسسة إساءة استغلال الثقة خاصة إذا تقلد منصباً حساساً. إضافة إلى ذلك فإن التطور السريع في تكنولوجيا المعلومات والانتشار الواسع للنظم والبرامج الالكترونية قد أتاح مزيداً من القدرة على تجاوز إجراءات الوقاية وإحداث أضرار في سير العمل، كما فتح أبواباً جديدة للجريمة وخرق القانون.

و رغم أن الاحتيال يتصف بالسرية، إلا أنه يخلف عادة بعض الأعراض أو العلامات التي تنبه بحدوثه، هذه الإشارات تعرف بالرايات الحمراء (Red flags) وهي عبارة عن مؤشرات تدل على وجود درجة عالية مرتبطة باحتمال كبير بوقوع حالة احتيال، ويتم اعتماد هذه المؤشرات كذلك من طرف المراجع من أجل تقييم عوامل خطر الاحتيال كما ينص معيار المراجعة الدولي (ISA 240) و معيار المراجعة الأمريكي (SAS 99). وقد حدد (W S. Albrecht et al) تلك الأعراض أو العلامات في ستة عناصر وهي:⁴ الاستثناءات المحاسبية، الضعف في نظام الرقابة الداخلي، الاستثناءات التحليلية (وجود حوادث أو معاملات غير عادية وغير مألوفة)، علامات الإسراف في أسلوب حياة الموظفين، التصرفات غير العادية من طرف الموظفين، الشكاوى والمعلومات السرية. وتحدد هذه العلامات والأعراض ردود الفعل المناسبة الواجب اتخاذها لتحديد ما إذا كانت الحالة المرتبطة بها تمثل احتيالا أم أن هناك تفسيراً آخر للأمر. وفي سبيل اكتشاف الاحتيال تتبع المؤسسة مجموعة من الإجراءات تتمثل في :

¹ خالد موسى، مخاطر الاحتيال ودور التدقيق الداخلي : مجلة المدقق الداخلي (الشرق الأوسط)، الابتكار أو الانهيار، العدد 01، الإمارات العربية المتحدة، مارس 2017، ص 32.

² Albrecht et al, op cit, p 113.

³ Richard j. BOLTON, David j. HAND, OP cit, P 235

⁴ Albrecht et al, op cit, p 137.

أ- التأكيد على دور المراجعة: رغم إقرار المنظمات المهنية أن مسؤولية المراجعة في الكشف عن الاحتيال لا تعد من الدرجة الأولى، و إنما تقع المسؤولية في ذلك بالأساس على الإدارة و مجالس الإدارات، إلا أن المراجعة الداخلية يمكن أن تؤدي دورا فعالا، في سياق تقييم المخاطر الجوهرية المرتبطة بالنشاط عند التخطيط للمراجعة، و تحديد مدى كفاية و فعالية إدارة المخاطر بما فيها مخاطر الاحتيال، إضافة إلى مساعدة الإدارة في وضع التدابير اللازمة لمكافحة الاحتيال، من خلال تشخيص نقاط القوة و نقاط الضعف على مستوى ضوابط الرقابة الداخلية، و تقديم خدمات التأكيد و الاستشارة في كل الأمور ذات الصلة بالاحتيال،¹ وهكذا تؤدي المهام التي يجريها المراجعون الداخليون إلى تحسين احتمال الكشف عن مؤشرات الاحتيال المهمة ودراساتها من أجل إجراء المزيد من الاختبارات. و يعتبر المراجع الداخلي في وضع أفضل لاكتشاف الاحتيال بفعل وجوده المستمر في المؤسسة، مقارنة بالمراجع الخارجي الذي يمارس مهامه بشكل دوري، و التي تظهر من خلال تركيزه على الأثر المادي للمخالفات و التقرير عن توافق إعداد القوائم المالية مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.

ب- التحقيقات: يتمثل الهدف الرئيسي للتحقيق بشأن الاحتيال في جمع الأدلة المتعلقة بادعاءات احتيال محددة، أو في حالة الشك المقترنة بعلامات أو بوادر بوجوده، وذلك من أجل الكشف عن الوقائع المرتبطة بالحالة، بهدف مساعدة الإدارة على تحديد الإجراءات التي ينبغي اتخاذها في حال ثبوت الادعاءات أو الشكوك بواسطة عملية تحقيق فنية.² و خلافا للتحقيقات اللاحقة للفعل التي تجري استجابة لادعاءات أو شكوك، فإن "التحقيقات الاستباقية" بشأن الاحتيال تهدف إلى تحديد أو مراقبة مكنم الخطر القائم، وتستند إلى تقييم مخاطر الاحتيال بالنسبة لإجراءات العمل والعمليات عالية المخاطر كالمشتريات مثلا.³

ج- استخدام تقنيات المحاسبة القضائية: ظهرت المحاسبة القضائية (الجنائية) Forensic Accountant كاستجابة لمطالب المؤسسات والمجتمع المالي وضحايا الاحتيال، نتيجة للحاجة الملحة لدور المحاسب القضائي القادر على توفير خدمات التحليل والتحقيق وحل القضايا المالية بأسلوب يحقق المعايير المطلوبة من قبل قوانين المحاكم، ويساهم في حسم الدعاوى القضائية. ويتطلب هذا الدور المهني الجديد مجموعة من المهارات و المعارف الكفيلة بتحديد الحقائق بصورة موضوعية، وجمع وتحليل وتقييم الأدلة الثبوتية.⁴ لذلك تستخدم المحاسبة القضائية العديد من التقنيات القائمة على أساليب مختلفة كاستقراء والاستنتاج والمعاينة الإحصائية و استخدام برامج الحاسوب. و تتمثل أهم تلك التقنيات في قانون بنفورد Benford's low، أدوات المراجعة باستخدام الكمبيوتر (Computer Assisted Auditing Tools (CAATs)، التنقيب في البيانات DATA mining و تحليل النسب Ratio analysis .

د- خطوط الإبلاغ عن الاحتيال: تتبع المؤسسات أساليب مختلفة في إدارة عملية تلقي الشكاوى، و عادة يعين الكيان القائم بوظيفة التحقيق من أجل تلقي ادعاءات الاحتيال وإدارة خطوط الإبلاغ (الخط الساخن)، و التي يجب أن توفر مسارا

¹ نبيل العوف، إدارة مخاطر الاحتيال، مجلة المدقق الداخلي (الشرق الأوسط)، الكشف عن الاحتيال و تحليل البيانات، العدد 01، الإمارات العربية المتحدة، يونيو 2016، ص 10.

² جورج أ. بارتيسبيوتاس، غوبيناتان أشامكو لانغاري، مرجع سابق، ص 112.

³ نفس المرجع السابق، ص 118.

⁴ نصيف جاسم الجبوري، صلاح هادي الخالدي، دور المحاسبة القضائية في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 19، العدد 70، ص 460.

بديلا للإبلاغ بالنسبة للحالات التي تتعلق بالإدارة العليا، حيث يربط المبلغين بمجلس الإدارة أو لجنة المراجعة أو غيرها من الجهات المكلفة بالحكومة. ومن الممارسات الكفيلة بتنفيذ هذه الأداة توفير قناة اتصال بديلة للمبلغين دون الإفصاح عن هويتهم، و في حال الكشف عن الهوية يجب أن يتضمن نظام الإبلاغ عن أحكام موثوقة لحماية المبلغين من الانتقام، كما ويمكن تخصيص حوافز أو مكافآت من أجل تشجيع مبادرات الإبلاغ، إضافة لكل ذلك يمكن توسيع نطاق واجب الإبلاغ ليشمل الموظفين المتقاعدين وأصحاب المصالح (البنك، المستهلكين، الموردين....).

ثالثا: آلية ردع الاحتيال الوظيفي:

وتتضمن الجزاءات العقابية و التأديبية المتخذة من طرف المؤسسة لمعالجة حالات الاحتيال الثابتة بالأدلة، هدفها التوصل إلى تسوية الحالة و حصر الضرر في أضيق نطاق، إضافة إلى التخفيف من مخاطر مخططات الاحتيال المماثلة في المستقبل، و تأخذ الجزاءات العقابية و التأديبية شكلين:¹

- أ- التسوية المدنية:** تتمثل في كل الإجراءات المدنية الهادفة إلى استرجاع الأموال أو الأصول المفقودة من المحتالين، من خلال الاستحواذ على ممتلكاتهم مثلا (عقار، سيارات ...) مع إخضاع المحتالين للإجراءات التأديبية المعمول بها حسب النظام الداخلي للمؤسسة وإرفاق تقارير عن التحقيق والعقوبة في ملفاتهم، و قد تصل تلك العقوبة إلى حد فصل الموظف عن عمله.
- ب- التسوية القضائية:** تتمثل في إحالة الموظف إلى القضاء بغرض مباشرة الدعوة الجنائية، وتتراوح العقوبة في هذه الحالة بين الغرامة المالية والسجن أو كليهما، مع إمكانية تعويض الأضرار كاسترجاع الأصول أو الحصول على معاش تقاعد الموظف. غير أن هذا الخيار يقتضي المفاضلة بين مخاطر اللجوء إلى القضاء والمتعلقة بتكاليف المحاماة، هدر الوقت و خسارة السمعة، وبين مخاطر تفشي الممارسات الاحتيالية عند شعور الموظف بتسامح الإدارة أو ضعف استجابتها أو ترددها في اتهام الموظفين أمام القضاء.

المحور الثاني: الدراسة الميدانية

سوف نقوم من خلال هذا المحور بتقديم إجراءات الدراسة الميدانية، عرض و تحليل نتائج الاستبيان ثم تحليل و اختبار فرضيات البحث. و لقد تم الاعتماد على برنامج SPSS (V23) من أجل إجراء مختلف العمليات الإحصائية اللازمة و التي تتوافق مع متطلبات البحث.

1- مجتمع و عينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات الاقتصادية على مستوى ولاية قسنطينة، و نظرا لكبر حجم المجتمع و صعوبة الإحاطة بكافة مفرداته، تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 50 مؤسسة، إلا أنه تم استرجاع 41 استمارة استبيان من أصل

¹ Albrecht et al, op cit, p 83.

50 استمارة موزعة، كما تم استبعاد ثلاث استمارات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، و من ثمة فإن مجموع الاستثمارات المستخدمة في الدراسة الإحصائية بلغ 38 استمارة.

2- ثبات أداة الدراسة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي الكلي للأداة 85,1 % و بالتالي يمكن اعتبار أن شرط الثبات قد تحقق (معدل ألفا المقبول يساوي أو يزيد عن 0,6) و عليه يمكن اعتماد الاستبيان كأداة لقياس متغيرات الدراسة و العلاقة فيما بينها.

3- تحليل نتائج الدراسة:

أ - الخصائص الشخصية و الوظيفية: يبين الجدول رقم (01) توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية و الوظيفية و المتمثلة في الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي و الخبرة المهنية.

المتغيرات الشخصية و الوظيفية		التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	20	47,4
	أنثى	18	52,6
العمر	أقل من 30 سنة	10	26,3
	من 30 إلى 40 سنة	16	42,1
	أكثر من 40 سنة	12	31,6
المؤهل العلمي	مؤهل ثانوي	3	7,9
	مؤهل جامعي	28	73,7
	تكوين مهني	7	18,4
المستوى الوظيفي	مدير تنفيذي	10	26,3
	عضو مجلس إدارة	6	15,8
	مدقق داخلي	8	21,1
	محاسب	9	23,7
	أخرى	5	13,2
الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	10	26,3
	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	11	28,9
	أكثر من 10 سنوات	17	44,7

جدول رقم (01) : الخصائص الشخصية والوظيفية للمستجوبين

المصدر: تم إعداده اعتماداً على نتائج برنامج SPSS

ب- تحليل نتائج فقرات المتغيرات المستقلة: و تتمثل المتغيرات المستقلة في آلية الوقاية، آلية الاكتشاف و آلية الردع، و الجدول الموالي يبين النتائج المحصل عليها وفقا لآراء المستجوبين بخصوص الآليات الثلاث.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1	توفر مدونات السلوك المبادئ التوجيهية الخاصة بالسلوك المهني والأخلاقي الكفيلة بنشر الوعي بمخاطر الإحتيال وعواقبه.	4,5000	0,55750	مرتفع جدا
2	يؤدي الفصل بين الواجبات إلى عدم قدرة الموظف على الجمع بين ارتكاب الإحتيال وإخفائه في السياق العادي لقيامه بواجباته.	4,3684	0,63335	مرتفع جدا
3	ينشأ خطر الإحتيال من تفويض السلطة، وذلك بفعل سوء إستغلال السلطة من طرف المفوض له (الموظف) على نحو يخدم أغراضه الخاصة.	4,1316	0,90557	مرتفع
4	تتطلب حماية أصول المؤسسة وباقي الموجودات التي يسهل حملها ونقلها كالاختام والشيكات ... الكثير من الضمانات.	4,5526	0,55495	مرتفع جدا
5	تؤدي الرقابة الداخلية دورا مزدوجا في إدارة خطر الإحتيال، من خلال الإستخدام المتزامن لأنشطة الرقابة المانعة والكاشفة.	4,1316	0,66459	مرتفع
6	يؤدي تكتيف الأمن و الرقابة على نظم المعلومات الآلية إلى حمايتها من الدخول إلى نظم التشغيل و الاستخدام غير المصرح به للبيانات.	4,1316	1,01798	مرتفع
آلية الوقاية				
7	يتمثل دور المراجعة الداخلية في تشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف على مستوى الرقابة الداخلية.	4,0789	0,63167	مرتفع
8	يتمثل دور المراجعة الداخلية في تحديد مدى كفاية وفعالية إدارة مخاطر الإحتيال.	4,2632	0,72351	مرتفع جدا
9	تلجأ الإدارة إلى التحقيق في الإحتيال في حال الإدعاء أو الشك المقترن بعلامات أو بوادر بوجوده من أجل جمع أدلة الإثبات أو النفي.	4,2362	0,78617	مرتفع جدا
10	تعتمد المؤسسة على المراجعة الخارجية من أجل تعقب الأثر المادي للمخالفات ثم التقرير عن توافق إعداد القوائم المالية مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.	4,0526	0,76925	مرتفع
11	تستخدم تقنيات المحاسبة القضائية من أجل جمع وتحليل وتقييم الأدلة الثبوتية بأسلوب يحقق المعايير المطلوبة من قبل المحاكم.	3,8158	0,76601	مرتفع
12	تزداد فرص الكشف عن حالات الإحتيال بتوفر نظام فعال للإبلاغ الداخلي والخارجي.	4,0000	1,06543	مرتفع
آلية الاكتشاف				
13	يتم إخضاع الموظف للإجراءات التأديبية المعمول بها حسب النظام الداخلي للمؤسسة في حالة اكتشاف إحتياله على المؤسسة.	4,0526	0,76925	مرتفع
14	يتم إحالة الموظف إلى القضاء بغرض مباشرة الدعوة الجنائية في حالة اكتشاف إحتياله على المؤسسة.	3,4474	0,95003	مرتفع
آلية الردع				
61		3,7500	0,74208	مرتفع

جدول رقم (02) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات آليات الوقاية، الاكتشاف و الردع

المصدر: تم إعداده اعتماداً على نتائج برنامج SPSS

- آلية الوقاية من الاحتيال الوظيفي: تشير النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن اتجاه مفردات العينة كان إيجابياً نحو فقرات آلية الوقاية من الاحتيال، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين مستوى موافقة مرتفع و مستوى موافقة مرتفع جداً، و قد بلغ أكبر متوسط حسابي 4,5526 عند الفقرة (04) و هو أعلى متوسط حسابي مقارنة بمتوسطات باقي الإجراءات المؤثرة في مكافحة الاحتيال الوظيفي. ذلك يشير إلى وجود اتفاق تقريباً في الإجابات على ضرورة تكثيف الحماية على أصول المؤسسة و باقي الموجودات التي يسهل حملها و نقلها كالأختام و الشيكات، و بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 4,302 و ذلك يقابل مستوى موافقة مرتفع جداً على سلم لكرت، حيث تدل هذه النتيجة على وعي المؤسسات بمخاطر الاحتيال الوظيفي و ضرورة تطبيق مبدأ الاستباق بدل رد الفعل من أجل إلغاء كل العوامل المحفزة لإرتكابه.

- آلية إكتشاف الاحتيال الوظيفي: يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثاني تتراوح بين 3,815 و 4,2632، كم أن المتوسط الحسابي لآلية إكتشاف الاحتيال بلغ 4,074 ما يعني وقوعه ضمن المجال [4,2-3,4] و الذي يعكس مستوى موافقة مرتفع و تدل هذه النتائج على أن المؤسسات تولي اهتماماً كبيراً بإجراءات إكتشاف الاحتيال الوظيفي و أن تقييم المستجوبين لتلك الإجراءات كان تقييماً إيجابياً و قد حاز دور المراجعة الداخلية في تحديد مدى كفاءة و فعالية إدارة مخاطر الاحتيال على أعلى مستوى موافقة مقارنة بباقي إجراءات إكتشاف الاحتيال الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ 4,263.

- آلية ردع الاحتيال الوظيفي: يتبين من خلال نتائج تحليل آراء المستجوبين بخصوص المحور الثالث، و الواردة في الجدول أعلاه، أن المتوسط الحسابي للفقرتين (13) و (14) قد بلغ على التوالي 4,052 و 3,447 و أن متوسط المحور بلغ 3,750 و جميعها تقع في مجال موافقة مرتفع على سلم لكرت، و تدل هذه النتائج أن تقييم المستجوبين كان إيجابياً لإجراءات ردع الاحتيال الوظيفي، و يعكس ذلك إهتمامهم بتوقيع العقاب على الموظف المحتال سواء من خلال الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، أو من خلال اللجوء إلى القضاء، رغم أن البديل الثاني قد نال أدنى متوسط حسابي مقارنة بمتوسطات جميع الإجراءات المؤثرة في مكافحة الاحتيال الوظيفي.

ج- تحليل نتائج فقرات المتغير التابع: يتضمن الجدول الموالي نتائج تحليل آراء المستجوبين بخصوص المتغير التابع (مكافحة الاحتيال الوظيفي)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
15	تؤدي إجراءات مكافحة الاحتيال الوظيفي إلى تدنية المخاطر المترتبة عن حدوثه.	4,2368	0,85216	مرتفع جداً
16	عدد حالات الاحتيال المسجلة على مستوى المؤسسة يستدعي قيام الإدارة باتخاذ الإجراءات اللازمة لمكافحته.	4,3947	0,75479	مرتفع جداً
17	تتوفر المؤسسة على تدابير تلقائية كافية لمواجهة محاولات الاحتيال المحتملة.	4,8947	0,31101	مرتفع جداً
18	العائد المتوقع من تطبيق إجراءات مكافحة الاحتيال تفوق تكلفة تلك الإجراءات.	4,2632	0,60109	مرتفع جداً
	مكافحة الاحتيال الوظيفي	4,4474	0,46556	مرتفع جداً

جدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مكافحة الاحتيال الوظيفي

المصدر: تم إعداده اعتماداً على نتائج برنامج SPSS

يبين الجدول (03) عدم وجود تفاوت في إجابات المستجوبين تجاه فقرات متغير مكافحة الاحتيال الوظيفي، حيث أن المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات تقع ضمن المجال [2,4-5] ذلك ما يعكس مستوى موافقة مرتفع جداً، و هي نتيجة تدل على وجود اتجاه إيجابي كبير لدى المستجوبين نحو مكافحة الاحتيال الوظيفي.

د- اختبار فرضيات الدراسة: تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام مصفوفة الارتباط وباستخدام الانحدار البسيط عند مستوى معنوية 0,05، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين آليات الوقاية، الاكتشاف والردع (المتغيرات المستقلة) ومكافحة الاحتيال الوظيفي (المتغير التابع)، وذلك كما يظهر في الجدول الموالي:

مكافحة الاحتيال الوظيفي (Y)	العوامل المؤثرة في مكافحة الاحتيال الوظيفي			
	آلية الوقاية (X ₁)	آلية الاكتشاف (X ₂)	آلية الردع (X ₃)	
آلية الوقاية (X ₁)	0,418**	0,544*	0,274**	
آلية الاكتشاف (X ₂)	0,710**	1	0,554**	
آلية الردع (X ₃)	0,499**	0,554**	1	

جدول رقم (04): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05

المصدر: تم إعداده اعتماداً على نتائج برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (04) وجود علاقة ارتباط طردية بين الآليات الثلاث ومكافحة الاحتيال الوظيفي، حيث كانت العلاقة طردية و متوسطة بين آلية الوقاية ومكافحة الاحتيال الوظيفي ($R = 0,418$)، أما علاقة الارتباط بين آلية الاكتشاف ومكافحة الاحتيال الوظيفي فقد كانت طردية وقوية ($R = 0,710$)، و كانت العلاقة طردية و متوسطة بين آلية الردع ومكافحة الاحتيال الوظيفي ($R = 0,499$)، كما أن معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05.

نقوم فيما يلي بقياس نموذج العلاقة البسيطة بالنسبة لكل متغير مستقل على حدى، ثم اختبار جودة نموذج العلاقة باستخدام اختبار F، أي اختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر، وحساب النسبة التي يفسرها كل متغير مستقل في التغير الحاصل في المتغير التابع وذلك باستخدام R^2 ، كذلك نقوم بالتأكد من معنوية تأثير هذه المتغيرات المستقلة على مكافحة الاحتيال الوظيفي باستخدام اختبار t.

النموذج	اختبار معنوية تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع t-Test		اختبار جودة النموذج F-Test		معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	المتغير التابع / المتغيرات المستقلة
	Sig	قيمة t	Sig	قيمة F			
$Y = 2,625 + 0,423 x_1$	0,009	2,763	0,009	7,634	0,175	0,418	آلية الوقاية (x_1)
$Y = 1,73 + 0,667 x_2$	0,000	6,054	0,000	36,651	0,504	0,710	آلية الاكتشاف (x_2)
$Y = 3,274 + 0,313 x_3$	0,001	3,452	0,001	11,918	0,249	0,499	آلية الرد (x_3)

جدول رقم (05) : نموذج الانحدار البسيط لكل متغير مستقل على حدى

المصدر: تم إعداده اعتماداً على نتائج برنامج SPSS

- **اختبار الفرضية الأولى:** توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 على وجود ارتباط بين آلية الوقاية ودرجة مكافحة الاحتيال الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,418 وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية طردية، تبين أنه كلما زاد مستوى الإجراءات الوقائية تزداد درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض:

توجد علاقة ارتباط موجبة بين آلية الوقاية ومكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05.

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة اختبار F قد قدرت ب 7,634 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية يساوي 0,05، وذلك ما يؤكد جودة نموذج العلاقة بين آلية الوقاية و مكافحة الاحتيال الوظيفي، و من ثمة صحة الاعتماد على النموذج بدون أخطاء. و تشير قيمة معامل التحديد (0,175) إلى أن آلية الوقاية تفسر التغير في درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي بنسبة 17,5%، وتشير قيمة اختبار t إلى أن تأثير آلية الوقاية على درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي لا يمكن أن تصل إلى الصفر، بمعنى أن آلية الوقاية لها تأثير معنوي على درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى معنوية يساوي 0,05. وبتفسير نموذج العلاقة بين آلية الوقاية (x_1) ومكافحة الاحتيال الوظيفي (Y)، يتضح أنه كل تغيير قدره درجة واحدة في الإجراءات الوقائية يزيد من مكافحة الاحتيال الوظيفي بقيمة 0,423، وأن درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي تساوي 2,625 في حالة انعدام الإجراءات الوقائية.

- **اختبار الفرضية الثانية:** توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 على وجود ارتباط بين آلية الاكتشاف ودرجة مكافحة الاحتيال الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,710 وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية، تبين أنه كلما زاد مستوى إجراءات الاكتشاف تزداد درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض:

توجد علاقة ارتباط موجبة بين آلية الاكتشاف ومكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05.

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة اختبار F قد قدرت ب 36,651 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية يساوي 0,05، وذلك ما يؤكد جودة نموذج العلاقة بين آلية الاكتشاف و مكافحة الاحتيال الوظيفي، و من ثمة صحة الاعتماد على النموذج بدون أخطاء. و تشير قيمة معامل التحديد (0,504) إلى أن آلية الاكتشاف تفسر التغير في درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي بنسبة 50,4%، وتشير قيمة اختبار t إلى أن تأثير آلية الاكتشاف على درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي لا يمكن أن تصل إلى الصفر، بمعنى أن آلية الاكتشاف لها تأثير معنوي على درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى معنوية يساوي 0,05. وبتفسير نموذج العلاقة بين آلية الوقاية (X_2) ومكافحة الاحتيال الوظيفي (Y)، يتضح أنه كل تغيير قدره درجة واحدة في إجراءات الاكتشاف يزيد درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي بقيمة 0,667، وأن درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي تساوي 1,73 في حالة انعدام إجراءات الاكتشاف.

- اختبار الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 على وجود ارتباط بين آلية الردع ودرجة مكافحة الاحتيال الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,499 وهو دال إحصائية على وجود علاقة ارتباطية طردية، تبين أنه كلما زاد مستوى الإجراءات الردعية تزداد درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض: توجد علاقة ارتباط موجبة بين آلية الردع ومكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05.

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة اختبار F قد قدرت ب 11,918 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية يساوي 0,05، وذلك ما يؤكد جودة نموذج العلاقة بين آلية الردع و مكافحة الاحتيال الوظيفي، و من ثمة صحة الاعتماد على النموذج بدون أخطاء. و تشير قيمة معامل التحديد (0,249) إلى أن آلية الردع تفسر التغير في درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي بنسبة 24,9%، وتشير قيمة اختبار t إلى أن تأثير آلية الردع على درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي لا يمكن أن تصل إلى الصفر، بمعنى أن آلية الردع لها تأثير معنوي على درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي عند مستوى معنوية يساوي 0,05. وبتفسير نموذج العلاقة بين آلية الردع (X_3) ومكافحة الاحتيال الوظيفي (Y)، يتضح أنه كل تغيير قدره درجة واحدة في الإجراءات الردعية يزيد من مكافحة الاحتيال الوظيفي بقيمة 0,313، وأن درجة مكافحة الاحتيال الوظيفي تساوي 3,274 في حالة انعدام إجراءات ردع الاحتيال.

خاتمة

عند غياب ثقافة الوعي بمخاطر الاحتيال لدى القيادات العليا في المؤسسة فإن عوامل الاحتيال ومسبباته تزداد فعالية، إذ أثبتت حوادث الاحتيال المكتشفة عدم جدوى الأساليب التلقائية ذات الصلة بالتصدي له، فبالرغم من إجراءات الرقابة و المراجعة الداخلية يستمر حدوثه، لذلك تبنت هذه الدراسة مدخلا مهما لمكافحة الاحتيال الوظيفي و هو ضرورة إعداد سياسة مؤسسية لمكافحته قائمة بذاتها، على أساس إجراءات متناسقة و متكاملة تتضمن تعريفا واضحا للأدوار و المسؤوليات و الموارد. و قد قمنا بتصنيف تلك الإجراءات ضمن ثلاث آليات، يؤدي و جودها في آن واحد إلى تحكم أمثل في مسببات الاحتيال الوظيفي ومن ثمة تدنية احتمال وقوعه من جهة و من جهة أخرى تخفيف أثره السلبي في حال وقوعه فعلا. و ذلك ما أثبتته الدراسة الميدانية، و التي استخلصنا من خلالها أن المؤسسات الجزائرية تولي أهمية للوقاية من الاحتيال، اكتشافه و ردع

المحتالين، و ذلك بالنظر إلى اتجاهات آراء المستجوبين نحو الآليات الثلاث و التي كانت إيجابية، إضافة إلى أن زيادة الاهتمام بتلك الآليات يؤدي إلى زيادة قدرة المؤسسة في مكافحته، إذ بينت نتائج تحليل الانحدار البسيط التأثير الإيجابي لكل آلية على مكافحة الاحتيال الوظيفي.

قائمة المراجع

- 1- عدنان حمدي عابدين، الاحتيال المالي: أسبابه، طرق اكتشافه وسبل منعه، الطبعة الأولى، مكتبة لبنات، ناشرون، بيروت، لبنان، 2008.
- 2- الاستبيان العالمي لشركة برايس ووتر هاوس كوبرز حول الجرائم الاقتصادية والاحتيال لسنة 2018، إخراج الاحتيال من بين الضلال، تسليط الضوء على الاحتيال في الشرق الأوسط. (تم الاطلاع على الموقع في: 28-09-2018) www.pwc.com/ml/in/publications/documents/economic-crime-Fraud-survey-2018-ar.pdf
- 3- سليمان قاسم الفالح، مخاطر جرائم الاحتيال، الحلقة العلمية حول تكامل جهود الأجهزة الأمنية و العدلية في مكافحة جرائم الاحتيال، كلية التدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.
- 4- فخري عبد الرزاق الحديث، حميدي الزعبي، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، الموسوعة الجنائية، دار الحافة للنشر والتوزيع، 2009.
- 5- أحسن بوسقيعة، قانون العقوبات في ضوء الممارسة القضائية، برقي للنشر، الجزائر، 2015.
- 6- معن خليل العمر، دوافع الاحتيال وآثاره الاجتماعية، الندوة العلمية حول مكافحة الجرائم الاحتيالية، تعزيز التعاون بين الأجهزة الحكومية والجمعيات الأهلية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006.
- 7- مؤسسة النقد العربي السعودي، (ادارة التفتيش البنكي)، دليل مكافحة الاختلاس والاحتيال المالي و إرشادات الرقابة، الإدارة العامة لمراقبة البنوك، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 8- غسان الشاعر، هل يعني إجراء تقييم لسيناريوهات الاحتيال أن الإدارة لا تثق في موظفيها، مجلة المدقق الداخلي (الشرق الأوسط)، العدد 03، الإمارات، ديسمبر، 2016.
- 9- نصيف جاسم الجبوري، صلاح هادي الخالدي، استعمال قانون بنفورد في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، المجلد 18، العدد 68، جامعة بغداد، 2012.
- 10- جورج أ. بارتيسويتاس، غوبيناثان أشامكو لانغاري، منع الغش و اكتشافه و التصدي له في مؤسسات منظومة الامم المتحدة، وحدة التفتيش المشتركة، الامم المتحدة، جنيف، 2016.
- 11- عبد الوهاب نصر علي، معايير الرقابة والمراجعة الداخلية وفقاً لأحدث الإصدارات الدولية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016.
- 12- خالد موسى، مخاطر الاحتيال ودور التدقيق الداخلي : مجلة المدقق الداخلي (الشرق الأوسط)، الابتكار أو الانهيار، العدد 01، الإمارات العربية المتحدة، مارس 2017.

- 13- نبيل العوف، إدارة مخاطر الاحتيال، مجلة المدقق الداخلي (الشرق الأوسط)، الكشف عن الاحتيال و تحليل البيانات، العدد 01، الإمارات العربية المتحدة، يونيو 2016.
- 14- نصيف جاسم الجبوري، صلاح هادي محمد الخالدي، دور المحاسبة القضائية في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 19، العدد 7، 2013.
- 15- Association of Certified Fraud Enaminers (2010), Report to the nation on occupational fraud and abuse, United States of America.
- 16- Association of Certified Fraud Enaminers(2012), Report to the nation on occupational fraud and abuse, United States of America.
- 17- Association of Certified Fraud Enaminers(2018) Report to the nation on occupational fraud and abuse, United States of America.
- 18- P.N Saksena, Ethical theories and the incidence of occupational fraud, PROCEEDING, Academy of accounting and financial studies, Allied academies international conference, Las Vegas, October, 2010.
- 19- Certified General Accountants Association of CANADA, Does CANADA have a problem with occupational fraud ? December 2011.
- 20- Thomas W. Golden et al, A guide to Forensic Accounting investigation, John Wiley and sons. INC, New Jersey, 2006.
- 21- Robert Agnew et al, General strain theory and white - collar crime, in the criminology of white-collar crime, Springer, USA.
- 22- Shaker A. Zahra et al, The antecedents and consequences of top management fraud, Journal of management, December, 2005.
- 23- Rabi'u Abdullah et al, Fraud triangle theory and fraud diamond theory, Understanding the convergent and divergent for futur research, European journal of bussines and a management, vol 07,N°28, 2015.
- 24- Michael Ouaniche, La fraud en entreprise : Luttez contre la fraude comptable et financière, 2ème édition, Maxima, Paris, 2015.
- 25- Richard j.BOLTON and David j.HAND, Statistical Fraud Detection : A Review, Statistical Science review, Vol 17, N°03, 2002,
- 26- Jianxing LI, A model based approche for preventing and delecting fraud in accounts payable : Australia New Zealande Case Studies.
- 27- Olivier Gallet, Halt aux fraudes, 3 ème Edition, Dunod, Paris, 2014.