

دور التدريب في تعزيز إجراءات مراقبة الامتثال المصرفي/ بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية

The role of training in promote banking compliance monitor procedures/

An applied research in a sample of Iraqi banks

hed.muh91@gmail.com

جامعة بغداد/المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية

هديل محمود جمعة

asst.prof.ali@pgiafs.uobaghd

جامعة بغداد/ المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية

أ.م. د. علي محمد ثجيل

ad.edu.iq

المستخلص:

احتل التدريب مكان الصدارة في عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء من أجل تنمية مهارات العاملين بما يتلاءم مع متغيرات العصر ومستجداته، ومنها مراقبة الامتثال في المصارف والتي تعد من أهم الوظائف في العمل المصرفي لمتابعة ومراقبة مدى التزام المصرف بالقوانين والأنظمة والتعليمات لغرض تحقيق أهدافها، لذا فإن مشكلة هذا البحث تنصب على التساؤل الاتي ما هو دور التدريب في تعزيز الامتثال المصرفي في الوقت الحاضر؟ ولتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية تمت صياغة فرضيتين رئيسيتين وثلاث فرضيات فرعية لكل فرضية، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، والتي وزعت على موظفي قسم مراقبة الامتثال المصرفي في المصارف عينة البحث التي كان عددها (12) مصرفاً اثنان حكوميات وعشرة مصارف أهلية، مستخدماً المنهج الوصفي والتحليلي فضلاً عن استخدام معامل الارتباط الخطي البسيط وتحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات البحث، وقد أفرزت التحليلات الإحصائية عدد من النتائج لعل أبرزها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين التدريب وإجراءات مراقبة الامتثال المصرفي، ووجود تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين التدريب وإجراءات مراقبة الامتثال المصرفي، مما يستلزم قيام المصارف بتوفير المصادر العلمية لمراقبي الامتثال لزيادة خبرتهم المصرفية والقانونية ولتعزيز المهارات التحليلية والإلمام باللوائح والتشريعات المهنية والأخلاقية والمتطلبات الرقابية.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الامتثال المصرفي

Abstract:

Training has occupied a leading position in a large number of developed and developing countries alike in order to develop the skills of workers in line with the changes and developments of the era, including monitoring compliance in banks, which is one of the most important jobs in banking work to trailing and monitor the bank's compliance with laws, regulations and instructions in order to achieve its goals Therefore, the problem of this research focuses on the following question: What is the role of training in enhancing banking compliance at the present time? In order to clarify the relationship between the main and sub-research variables, two main hypotheses and three sub-hypotheses were formulated for each hypothesis, and the questionnaire was adopted as a tool in collecting data and information related to the research, which was distributed to the employees of the Banking Compliance Supervision Department in banks, the research sample of (12) banks, two governmental and ten Private banks, using the descriptive and analytical approach, as well as the use of the simple linear correlation coefficient and the simple linear regression analysis to test the research hypotheses. The statistical analyzes have produced a number of results, perhaps the most prominent of which is the presence of a statistically significant relationship between the training and procedures of the Banking Compliance Monitor and the presence of a statistically significant effect between the training and procedures of the Banking Compliance Monitor, Which requires banks to provide scientific resources to compliance auditors to increase their banking and legal expertise, enhance analytical skills, and familiarity with regulations, legislation, and professional and ethical oversight requirements.

Key words: training, banking compliance.

المقدمة :

للتدريب أهمية كبيرة تظهر في تنمية معلومات الأفراد وصقل مهاراتهم وتطوير قدراتهم وتقييم سلوكهم وبغير اتجاهاتهم الأمر الذي يحقق على المدى البعيد تنمية شاملة ، لذا فالاهتمام بالتدريب أصبح من متطلبات مواكبة المنظمات لمعطيات عالم الاعمال المعاصر، إذ يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات نجاحا في تعزيز مهارات وقدرات وكفاءات وخبرات العاملين، إذ تعد المصارف إحدى أهم المؤسسات المالية الحيوية في كل دولة ، ذلك للدور الذي تؤديه و الخدمات المصرفية التي تقدمها للعملاء ، وعلى الرغم من أهمية المصارف إلا أنها قد تتعرض الى مخاطر ، ومن هذه المخاطر التي لوحظ تعاضها في السنوات الاخيره هي مخاطر العقوبات القانونية، مخاطر السمعة ،مخاطر الخسائر المالية ،وتسمى هذه المخاطر الثلاثة بمخاطر عدم الامتثال أو مخاطر الامتثال والتي تنتج من عدم الامتثال للقوانين والأنظمة والتعليمات والأوامر ومعايير السلوك المهني ،لذلك ظهرت الحاجة إلى استحداث وظيفة مراقب الامتثال التي تهدف الى تحقيق أغراض أساسية أهمها مراقبة الامتثال المصرف للقوانين وتجاوز هذه المخاطر من خلال أعداد برنامج مكتوب يتم أعداده من قبل مجلس إدارة المصرف وعرضه على البنك المركزي .أن تدريب الامتثال يشير إلى عملية تعلم الموظفين القوانين، واللوائح وسياسات المصرف التي يجري تطبيقها على مسؤولياتهم اليومية تجاه أعمالهم. تأمل المصارف التي تشترك في تدريب الامتثال بتميز في تحقيق أهداف متعددة وهي تجنب وكشف تجاوزات الموظفين التي من الممكن أن تؤدي إلى مسؤولية قانونية تتحملها المصارف، خلق بيئة تتميز بحسن المعاملة والاحترام في مكان العمل.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: - مشكلة البحث : إن زيادة عدد المصارف في العراق في مدة قصيرة، ودخول الاستثمار الأجنبي الى قطاع المصارف، أوجد الحاجة لترصين عمل التدريب لإيجاد الحلول للانحرافات والسلبيات، والتي تمثلت في استحداث وظيفة مراقب الامتثال لترصين وتعضيد عملية التدريب، للحفاظ على سلامة النظام المصرفي، ولكن هناك تساؤلات حول ذلك تتمثل بالآتي :

- 1-مدى فاعلية التدريب في تعزيز الامتثال المصرفي في الوقت الحاضر ؟
- 2-هل تلقى وظيفة الامتثال تقهما لدورها وتعاونها في تحقيق أهدافها من قبل الإدارات العليا والموظفين في المصارف ؟
- 3-هل هناك نظام سنوي لتحديد الاحتياجات التدريبية ؟
- 4-هل يؤثر عدم تدريب العاملين على أدائهم في تحقيق أهداف المصرف؟

ثانياً: - أهمية البحث

- 1-أهمية التدريب ودوره في تحسين كفاءة النظام المصرفي.
- 2-أهمية التدريب ودوره في تعزيز الامتثال المصرفي.
- 3-التعرف على أفضل الممارسات السليمة لمراقب الامتثال في البنوك والمؤسسات المصرفية.

ثالثاً: - أهداف البحث

- 1- التعرف على الإطار العام للتدريب من حيث المفهوم، الأهمية، الأهداف، مبادئه ومعوقات تطبيقه وأساليبه واحتياجاته وبرامجه .
- 2- التعرف على أهمية مراقب الامتثال ،ودوره وواجباته.
- 3-التعرف على الاحتياجات التدريبية لمراقب الامتثال المصرفي.

رابعاً: - فرضية البحث

- أ-الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والامتثال المصرفي. وتتفرع منها الفرضية الفرعية التالية :
 - توجد علاقة ذات دلالة معنوية إحصائية بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال.
 - ب- الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر التدريب في الامتثال المصرفي. وتتفرع منها الفرضية الفرعية التالية:
 - يوجد أثر ذات دلالة إحصائية معنوي بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال.

خامساً: - حدود البحث

أ- **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود في عينة من المصارف العراقية الحكومية، والأهلية في بغداد متمثلة بمصرف الرافدين، مصرف الرشيد، مصرف الخليج التجاري، مصرف أسور الدولي، مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار، مصرف عبر العراق، مصرف الاتحاد العراقي، مصرف المنصور للاستثمار مصرف سومر التجاري، مصرف بابل، مصرف المتحد للاستثمار، ومصرف الاقتصاد للاستثمار والتمويل، وقد تم اختيارها بسبب اتساع عملها المصرفي، وتنوعه.

ب- **الحدود الزمانية:** إن الحدود الزمانية لهذا البحث هي (٢٠٢٠).

سادساً: - **منهج البحث:** لتحقيق أغراض البحث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي بالاعتماد على الدراسات النظرية التي هيئة الإطار النظري للبحث، والمنهج التحليلي من جمع البيانات، وتحليلها، وإثبات الفرضية.

سابعاً: - **أساليب جمع البيانات والمعلومات:** سيتم الاستناد في عملية جمع البيانات، والمعلومات اللازمة لإنجاز البحث في جانبين رئيسيين هما:

1- **الجانب النظري:** المراجع، والدوريات العربية، والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث المتمثلة

أ- الكتب العربية، والأجنبية

ب- الأطاريح، والرسائل، واللوائح

ج- المجلات العلمية

د- القوانين، والتعليمات، واللوائح

هـ - شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

2- **الجانب العملي:** تم الاعتماد على استمارة الاستبيان، والتي تضمنت (61) سؤالاً، فضلاً عن المعلومات العامة، وتم تطوير الاستبانة، عن طريق عرضها على عدد المحكمين من ذوي الخبرة، والاختصاص، لمراجعتها وبيان ملحوظاتهم ومقترحاتهم، وبعد إن تم إكمال الاستبانة استكمالاً نهائياً تم توزيع (30) استبانة على المصارف عينة البحث، وأستعيد (30) استبانة. ثامناً:

أ- مجتمع البحث: هم مراقبين الامتثال المصرفي العاملين في المصارف التجارية الخاصة والحكومية العاملة في العراق.

ب- عينة البحث: تتمثل عينة البحث بمراقب الامتثال والعاملين في المصارف ال (١٢) المختارة كعينة عمدية.

المبحث الثاني: الإطار العام للتدريب والامتثال المصرفي**أولاً: - مفهوم التدريب**

التدريب لغةً: التدريب هو كلمة مشتقة من "كلمة درب، والدرب هو الطريق، وهذا يعني وضع الأفراد والفئات المستهدفة على الطريق الصحيح في العمل حتى يسيروا فيه ويعتادوا عليه" (هلال، 2001:13). يشار أن كلمة To Train أصلها الكلمة الفرنسية القديمة Trainer تعني شد أو سحب، ومؤخراً تعني إيصال الشخص المطلوب في المهارة أو السلوك من خلال التعليم بعناية خاصة. (المدهون، 2005: 78).

التدريب اصطلاحاً: هناك العديد من المفاهيم تستخدم للتعبير عن التدريب كعملية، بعضها يعتبره محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للموظفين من خلال زيادة قدراتهم على الإنجاز، أو الجهود التنظيمية أو الإدارية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد العامل على أداء عمل معين، ومن أهم تعريفات التدريب التي تعرضت لها مصادر مختلفة، وكما مبين في الجدول أدناه: -

جدول (1) تعاريف التدريب

ت	الباحث	التعريف
1	(Ramya,2016:697)	هو عملية زيادة المعرفة والمهارات اللازمة للقيام بعمل معين ، وهو إجراء منظم يتعلم بواسطته الأشخاص المعرفة والمهارة لغرض محدد.
2	(Mohanraj,2017:31)	هي أنشطة تساعد أعضاء المنظمة على اكتساب وتطبيق المعرفة والمهارات والمواقف المطلوبة لأداء وظائفهم بفعالية.
3	(فانة،2018:345)	عملية إدارية تسمى إلى زيادة مهارات الموظف ومعلوماته كماً ونوعاً ، من أجل رفع كفاءته وزيادة إنتاجيته وتوسيع مداركه في مجال عمله.
4	(Mousi,2019:22)	نشاط مخطط يهدف إلى تطوير القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر للوصول إلى أهدافهم الشخصية والتنظيمية بأعلى كفاءة وإنتاجية.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة فيه

ثانياً: - أهمية التدريب : إن التدريب مهم لكونه نشاطاً يهتم بتزويد الأفراد العاملين بالمعارف، والمهارات، ويغير سلوكهم ، واتجاهاتهم ، للوفاء بمتطلبات أدوارهم الحالية والجديدة في المنظمة ، لمواكبة التغير المستمر في ضوء التطور التكنولوجي (المصدر،2010: 13). حيث يزيد التدريب من ولاء الموظفين ، ويرفع الكفاءة الإنتاجية ، ويخفض معدل حدوث الحوادث وإصابات العمل (الحيالي ،2016:43-44)، ويوفر المعلومات الجيدة للمتدربين وفرصة للتطوير المهني لديهم (Amir&Imran,2013:137)، كما يساعد على انفتاح المنظمة على المجتمع ، وتطوير مهارات الاتصال بين الأفراد ، وتأهيل العاملين لشغل وظائف أعلى في المستقبل (الترقية) (الغدوي ،2014:85-87) ، حيث يُمكن التدريب من إكساب الموظف الجديد المهارات التي تمكنه من أداء الواجبات المتوقعة منه بشكل مرضي ، وصحيح، وحتى الموظف الذي لديه خبرة سابقة والذي أنضم مؤخراً إلى المنظمة لشغل وظيفة معينة قد لا يمتلك كافة القدرات الضرورية للأداء الجيد، وهنا التدريب يفيد في استكمال القدرات المطلوبة، فضلاً عن توجيهه وتكيفه للظروف والأوضاع القائمة في المنظمة (Govil and Kumar,2014:45).

ثالثاً: - أنواع التدريب : يأخذ نشاط التدريب أشكالاً ومسميات مختلفة تختلف من كاتب إلى آخر نذكر منها (إسماعيل،2010:223): -

1- التدريب المباشر و غير المباشر: يخضع المتدربين إلى نوعين من التدريب:

أ- التدريب المباشر: هو التدريب الذي يتفرغ له المتدرب لفترات طويلة أو قصيرة وعادة ما يتم خارج موقع العمل، وتكون برامجه متخصصة يقدمها متخصصون أكفاء .

ب- التدريب غير المباشر: هو التدريب في مكان العمل؛ حيث يتدرب الفرد بشكل بسيط عن طريق استخدام ماكينات ومعدات العمل خلال فترة العمل اليومي، وهذا النوع أقل تكلفة من أنواع التدريب .

2- التدريب من حيث طول فترة التدريب: وفي هذا النوع ينقسم التدريب إلى ثلاث فترات زمنية:

أ - تدريب قصير الأجل: حيث لا تتجاوز فترة التدريب الأيام أو الأسابيع.

ب - تدريب متوسط الفترة: حيث لا تتجاوز فترة التدريب عن ستة أشهر على الأكثر.

ج - تدريب طويل الأجل: وهو التدريب الذي يتفرغ فيه الفرد لمدة ستة أشهر فأكثر .

3--التدريب من حيث المكان: يمكن تصنيف أنواع التدريب حسب المكان الذي يتم فيه تدريب الموظفين إلى نوعين فإما أن يكون داخل المنظمة أو خارجها (راضوان ،2013:43)

أ. التدريب داخل المنظمة: يعتبر هذا النوع من التدريب أكثر انتشاراً بسبب انخفاض تكاليفه مقارنةً مع التدريب الخارجي. فضلاً عن قصر فترة التدريب، يتم تنفيذ هذا النوع من التدريب من قبل مدربين تابعين للمنظمة ومن خارجها، بحيث تتعاقد المؤسسة معهم لأجراء برامج تدريبية والإشراف على تنفيذها. ويتم في قاعات متخصصة للتدريب او قاعات دراسة داخل المنظمة أو في مكان العمل.

ب. التدريب خارج المنظمة: في بعض الأحيان، تفضل المنظمة تدريب العاملين خارج محيطها وذلك بسبب توافر الأدوات التدريبية المتاحة بصورة أفضل في الخارج. يمكن أن يتم هذا النوع من التدريب في مؤسسات خاصة بالتدريب أو من خلال برامج حكومية. وأضاف (Bhatia,2017:135) هناك أساليب التدريب التي يتم تقديمها للموظفين أثناء العمل وهي: التدريب، التناوب الوظيفي، التدريب المهني، البديل الجاهز، الوظيفة التعليمية. أما خارج العمل وهي: المحاضرات والمؤتمرات، تمارين المحاكاة، التدريب داخل المصنع.

4--التدريب من حيث عدد المتدربين: ينقسم التدريب من حيث عدد المتدربين إلى قسمين: (عمارة،2015:18)

أ- التدريب الفردي: إي أن كل فرد يتم تدريبه على حدة، ويمكن أن يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، من أجل توظيف الفرد وتكيفه مع المناخ العام للمنظمة، وتعريفه بمهام وظيفته ويغير من الأساسيات وقد يتم أثناء العمل إذا ما اريد تطوير معارف ومهارات أحد الموظفين على أداة جديدة أو على أساليب جديدة.

ب- التدريب الجماعي: هو مجموعة من الموظفين يتم تدريبهم في مركز تدريب في المنظمة أو خارج المنظمة، وعادة ما يتم إعفاء الموظفين خلال فترة التدريب من ساعات العمل الرسمية.

رابعاً: - مزايا التدريب : ومن مزايا التدريب إكساب الثقة بالنفس لدى موظفي المنظمة، ورفع الروح المعنوية، ومعالجة بعض الظواهر السلوكية مثل الغياب المتكرر، وتقلل التوتر الناتج عن نقص المعرفة أو الخبرة أو المهارات، وتقلل الهدر المالي، معالجة أوجه القصور في المنظمة، ويزيد من الولاء والانتماء للمنظمة، تحديث معلومات الموارد البشرية في المنظمة، وإعداد موظفين قادرين على شغل المناصب الإدارية، وتنمية الشعور بالمسئولية، قلة إصابات العمل (ابو نصر،2012:73).

كما أشار (Daniel, 2018:58) : (Cole, 2004) الى المزايا العامة التي يتم الحصول عليها من تدريب الموظفين (العاملين) هي: زيادة الرضا الوظيفي وزيادة الحافز، والروح المعنوية، مما يؤدي الى تحقيق مكاسب مالية، وزيادة القدرة على اعتماد تقنيات وأساليب جديدة، زيادة الابتكار في الاستراتيجيات وتقليل معدل الدوران الوظيفي، رفع مستوى الكفاءة والفاعلية للموظفين.

خامساً: - مراحل العملية التدريبية: عند التخطيط للعملية التدريبية يجب مراعاة التسلسل في عملية التخطيط، حيث تمر العملية التدريبية بالمراحل التالية: (Mousi,2019:24)

1-تحديد الاحتياجات التدريبية Training Trends: تعكس الاحتياجات التدريبية الفرق بين مستوى الأداء المطلوب تحقيقه ومستوى الأداء الفعلي للإفراد العاملين، مما يعني أن الحاجة التدريبية هي الفجوة بين متطلبات العمل من المعرفة والمهارات وبين تلك التي يتمتع بها الفرد الذي يقوم بالعمل. وتظهر الحاجة التدريبية نتيجة للتغيرات التي تطرأ على الفرد من جهة كالنقل والترقية. وتطرأ على المنظمة من جهة أخرى من حيث تغيير الأهداف، والسياسات، أو اقتناء تكنولوجيا حديثة، أو إحداث خدمات ومنتجات جديدة...ولذلك يجب إجراء تحليل للاحتياجات التدريبية وفقاً للأهداف والاستراتيجيات العامة للمنظمة المعنية. وتعد هذه الخطوة حجر الأساس في تخطيط العملية التدريبية لأنها تساعد في تحديد أهداف البرنامج التدريبي ومحتوياته. هناك أربعة إجراءات يمكن للمدراء استخدامها لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين في مؤسساته هي (Engetou,2017:6).

أ. تحليل متطلبات الوظيفة: يتم فحص المهارات والمعرفة المحددة في الوصف الوظيفي المناسب. الموظفين دون المهارات اللازمة هم مرشحون لبرنامج تدريبي.

ب . التحليل التنظيمي: يتم تحليل فعالية ونجاح أي منظمة لتحديد مكان وجود الاختلافات. على سبيل المثال، قد يحتاج أعضاء الإدارة الذين لديهم معدل دوران مرتفع أو سجل أداء منخفض إلى تدريب إضافي.

ج - تقييم الأداء . هنا، يُقاس عمل كل موظف مقابل الأهداف الموضوعية لوظائفه.

د - إدارة الموارد البشرية. يُتوقع من المديرين وغير المديرين وصف المشكلات التي يواجهونها في أماكن عملهم والإجراءات التي يعتقدون أنها يمكن اتخاذها لحل المشكلات. يجب على إدارة الموارد البشرية الشروع في جهود التدريب المناسب، لسد الفجوة بين

النتائج المتوقعة والنتائج الفعلية. هذا قد يعتمد أيضا على ظروف مثل؛ وضع خطة تدريب، وتصميم درس تدريبي، واختيار المدرب وإعداد المدربين.

2- تصميم البرامج التدريبية: إن عملية تصميم البرامج التدريبية هي عملية إنتاج مواد تعليمية وتدريبية تشكل محتوى البرنامج التدريبي على ضوء أهداف التدريب التي تعكس الحاجة التدريبية المحدد مسبقا ،وعند تصميم البرنامج التدريبي ينبغي اعتماد منهجية علمية تقوم على الخطوات التالية:

أ - تحديد أهداف البرنامج التدريبي.

ب - تحديد الفقرات الأساسية للبرنامج التدريبي.

ج - تحديد وإعداد المواد التدريبية.

د - تنوع الأساليب التدريبية وتحديد ها.

هـ - تحديد أساليب ومستلزمات التدريبية.

وتحديد الزمان والمكان.

ز- اختيار المدربين والمتدربين.

ح - تقدير ميزانية التدريب.

(Mathis & Jackson, 2004) أن هناك ثلاثة اعتبارات أساسية عند تصميم التدريب. لكي يكون التدريب ناجحًا وقادرًا على التأثير في الأداء التنظيمي، يجب أن يكون لدى المتدربين المهارات الأساسية اللازمة للتعلم، والدافع للتعلم، وامتلاك الكفاءة الذاتية. نظرًا لأن الهدف من التدريب هو مساعدة المتعلمين على اكتساب السلوك الضروري لأداء العمل الفعال، لذلك من الضروري أن يكون هناك فهم واضح للطرق التي يتم بها تطبيق نظريات التعلم عند تصميم برامج التدريب.

3- تنفيذ البرنامج التدريبي: وهو التطبيق العملي لما تم سابقا ، حيث يتم تحديد عملية التنفيذ في ضوء بيانات ومحتويات البرنامج ذاته وأهدافه والتي تشمل مواقف وإجراءات تعليمية تدريبية تهدف إلى تطوير وتوسيع المعرفة والمهارات والقيم السلوكية للمتدرب. وتتأثر عملية التنفيذ بمجموعة من العوامل منها:

أ- المكان والمستلزمات الأخرى للتدريب.

ب- التوقيت: تحديد بدء البرنامج وانتهائه وتوزيع الوقت المخصص للمواد التدريبية.

ج- الإشراف من قبل مختصين علميين ومن قبل جهاز إداري قادر على تنظيم التدريب وتزويد كادره بمستلزماته الضرورية.

د- قيام المدرب بدوره كعامل أساسي في نجاح عملية التنفيذ.

يعتمد نجاح البرنامج التدريبي على التنفيذ السليم والعلمي لخطوات العمل التدريبي، من خلال نقل معلومات المادة التدريبية إلى المتدرب ، وصولاً إلى تحقيق هدف البرنامج التدريبي وهو سد تلك الفجوة في معلومات المتدربين (احمد،2012:249).

4- تقييم العملية التدريبية: هي مجموعة من الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها ، وكذلك قياس كفاءة المتدربين ومدى نجاح التدريب في تغييرهم، وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين نفذوا البرنامج التدريبي (Mousi, 2019:25) ، أي هنا تقوم الإدارة بتقييم نجاح أو فشل البرنامج التدريبي ((Dessler, 2008:5).

أما (Obisi, 2011:87)، فيشير إلى أن الطرق التي يمكن ان تعتمدها المنظمة في تقييم البرنامج التدريبي، هي من خلال الحصول على ردود أفعال المتدربين، أو جعلهم يكتبون تقارير حول البرنامج التدريبي، أو توزيع استمارات استبانة على المتدربين والحصول على المعلومات المطلوبة ومن ثم يتم تحليلها ليتم معرفة فيما إذا كان البرنامج ناجح ام لا، فضلاً عن اي عملية التدريب يمكن أن تُقيم من خلال معرفة الأداء ومدى تأثير التدريب عليه.

الإطار العام للامتثال المصرفي

أولاً: - طبيعة الامتثال المصرفي: جاءت كلمة الامتثال من العبارة اللاتينية complere وتعني الوفاء أو تلبية معايير محددة، والامتثال المصرفي هو احترام، وتطبيق القوانين والتعليمات، والالتزام بالعمل المصرفي السليم، وأخلاقيات العمل (Torres, 2012:7) وقد استحدثت وظيفة مراقب الامتثال في المصارف لممارسة الدور الرقابي المهم لبيان حالات عدم الامتثال ومعالجتها ولضمان التطبيق السليم للقوانين (العالمي، 2014: 69)، أن مراقب الامتثال هو الشخص المسؤول عن متابعة التزام المصرف بجميع أدراته بالسياسات، والقوانين، والأنظمة، والتعليمات التي يصدرها البنك المركزي وقرارات مجلس إدارة المصرف (Ali & Ibrahim, 2019:316) كما يعد الامتثال هو مسؤولية كل عامل في المصرف ابتداءً من مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، وانتهاءً بالموظفين بحسب اختصاصاتهم، ومهامهم، والصلاحيات المناطة بهم (الحسين، 2017: 5).

الجدول (٢) تعريف وظيفة مراقب الامتثال المصرفي

ت	الباحث	التعريف
1	(Basel Committee on Banking Supervision, 2005:7)	هي وظيفة مستقلة تحدد وتنصح وتراقب وتبلغ عن مخاطر عدم الامتثال في المصرف والتي تشمل مخاطر عدم الامتثال للقوانين واللوائح وقواعد السلوك والممارسات المعمول بها.
2	(البنك المركزي العراقي، 2007: 1)	تعرف بأنها وظيفة مستقلة في كل مصرف تعمل على ضمان مدى التزام المصرف في عملياته المصرفية اليومية بمتطلبات القوانين والأنظمة الصادرة عن البنك المركزي العراقي لغرض التأكد من صحة السياسات والإجراءات وتجنب المخالفات والأخطاء التي من شأنها تعرض المصرف لمخاطر مختلفة.
3	(علاوي، 2013: 7)	وظيفة مستقلة تهدف إلى ضمان امتثال المصرف وسياساته الداخلية بالقوانين والتعليمات واللوائح والأوامر، وقواعد السلوك والمعايير والممارسات المصرفية السليمة التي تصدرها هيئات الرقابة المحلية والدولية، وتقوم بتحديد، وتقييم وتقديم النصح والإرشاد، وتراقب، وترفع التقارير الى مجلس الإدارة حول مدى الامتثال في المصرف.
4	(العالمي، 2014: 73)	هي حلقة وصل بين المصرف والبنك المركزي، فهو يقوم بالرقابة على الالتزام بالقوانين، والأنظمة، والتعليمات، ومعايير السلوك المهنية والتشريعات المصرفية، من خلال رفع تقاريره الى البنك المركزي وتزويده بالمعلومات المطلوبة لتأكد من امتثال المصرف للقوانين، والأنظمة، والتعليمات للحد من مخاطر عدم الامتثال.
5	(Salicath, 2015:6)	وهي وظيفة تلعب دوراً وقائياً واستشارياً وإشرافياً مع التأكد على التحديد الفعال لمخاطر عدم الامتثال للقوانين واللوائح، وتقدم المشورة التجارية والمصرفية حول السلوك والممارسات المقبولة، فيما يتعلق بتفسير القواعد الخارجية والداخلية للحد من المخاطر.
6	(دليل الحاكمية المؤسسية الأردني، 2016: 21)	التحقق من الامتثال للتشريعات، والتعليمات المحلية، والعالمية التي تخضع لها أعمال المصرف، وترفع تقاريرها الى لجنة المخاطر والامتثال بمجلس الإدارة، وتقوم بأعمال مراقبة مكافحة غسل الأموال وإدارة وحدة شكاوي العملاء على وفق التعليمات الرقابية.
7	(سلطان، 2020: 26)	هي نوع من أنواع الرقابة المصرفية المستقلة، تمارس عملها لغرض التأكد من مدى التزام المصرف بالقوانين والأنظمة والتعليمات، وتعمل على الحد من مخاطر عدم الامتثال بواسطة تطبيق دورها الوقائي، والاستشاري، وإعداد التقارير الخاصة بذلك وتقديمها لمجلس إدارة المصرف، والبنك المركزي.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة فيه.

ثانياً: - أهمية وظيفة الامتثال: زادت أهمية وظيفة الامتثال في المصارف نظراً لتعدد المخاطر المرتبطة بعدم الامتثال للوائح والأنظمة الداخلية والخارجية مثل مخاطر العقوبات التنظيمية، أو القانونية، أو الخسائر المالية، أو المادية أو الخسائر الأخرى الناتجة عن فشل المصرف في الامتثال لقوانينه ولوائح، وقواعد السلوك ومعايير أفضل الممارسات (يوسف، 2013: 5)، ويعد الامتثال عنصراً إيجابياً في توسيع نطاق العمل، ووسيلة فعالة لإدارة المخاطر (Sapountzi, 2016: 45) و تحقق ضمان النزاهة، والحيادية، والاستقامة ومحاربة الفساد المالي، والإداري وعدم السماح بوجوده او عودته مره أخرى (الأسراج، 2013: 12). تعد وظيفة مراقب الامتثال في المصارف أحد أسس وعوامل نجاحها كونها تؤدي دوراً أساسياً في المحافظة على سمعتها ومصداقيتها وعلى مصالح المساهمين والمودعين وذلك من خلال قيامها ومساهمتها بما يلي:

- 1- دره مخاطر عدم الامتثال ولاسيما مخاطر السمعة ومخاطر العقوبات المالية والمخاطر النظامية.
 - 2-توطيد وتعزيز العلاقة مع الجهات الرقابية. (علاوي ،:2013 7)
 - الحفاظ على القيم، والممارسات المهنية في العمل المصرفي. 3
 - 4- إيجاد الآليات والأطر اللازمة لضمان مكافحة الجرائم المالية ، ولا سيما مسؤوليتها في مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب. (الاسراج،2013: 11)
 - 5- ترسيخ مبادئ نهج الإدارة السليمة في المؤسسات المصرفية. (مؤسسة النقد السعودي، 2008:4).
- ثالثاً: - الوصف الوظيفي لمراقب الامتثال :** ألزمت المادة (4) من الضوابط الرقابية للمصارف، والمؤسسات المالية غير المصرفية بشأن مكافحة غسل الأموال، وتمويل الإرهاب لسنة 2016 الصادرة عن البنك المركزي العراقي، ضرورة وضع وصف وظيفي متكامل، ومكتوب لمراقب الامتثال في المصارف على أن يتضمن الآتي - :
- 1 - توضيح المسؤوليات العامة لمجالات العمل، والمنتجات، والخدمات المصرفية التي تشتمل عليها
 - 2- وضع قائمة بالأعمال التي سيقوم بها مراقب الامتثال من أجل تأدية عمله.
 - 3- تحديد صلاحياته، وعلاقته بالدوائر الأخرى للمصرف ويفضل أن يكون بمستوى خبير، أو معاون مدير عام أو معاون مدير مفوض ويشترك في اجتماع مجلس الإدارة بصفته مراقب.
 - 4- المساعدة في حل المشكلات ومتابعة الأعمال التصحيحية، وتدريب العاملين.
 - 5- العمل مع المدققين، والمفتشين للمساعدة في تطوير وسائل السيطرة المناسبة لتجنب المشكلات في المستقبل ومن أجل أن يكون مراقب الامتثال أكثر فاعلية، فإنه يحتاج الى المصادر المختلفة لمعلوماته، وأهم هذه المصادر هي المكتبة التي يقوم بإنشائها، والتي ينبغي أن تحتوي على معلومات متكاملة بشأن القوانين، واللوائح التنظيمية، والمنتجات المصرفية التي يكون مراقب الامتثال مسؤولاً عنها وفي الوقت نفسه، ولا يقل عن المكتبة أهمية تكوين علاقات متينة داخل المصرف عن طريق تكوين لجنة مراقبة الامتثال برئاسة مراقب الامتثال(البنك المركزي العراقي،2016: 25).
- رابعاً: - مخاطر عدم الامتثال:** هي مخاطر احتمال قيام بعض الموظفين بمخالفة القوانين الرقابية والقواعد، او عدم تطبيقها بصورة صحيحة، كما توصف مخاطر الامتثال هي المخاطر الناتجة عن تراجع قرارات العمل وعدم التطبيق السليم لهذه القرارات (العامري،2012: 34) ، وعرفت لجنة بازل مخاطر الامتثال " هي مخاطر العقوبات التنظيمية والقانونية أو الخسائر المالية أو المادية التي قد يتكبدها المصرف نتيجة عدم امتثاله لجميع القوانين ،واللوائح، وقواعد السلوك المعمول بها .كما يجب أن يكون لدى قسم الامتثال موارد كافية لتخصيصها من قبل المصرف حتى تتمكن وظيفة الامتثال من تغطية مخاطر عدم الامتثال في المصرف بشكل كاف لمعرفة السبب الذي أدى إلى مخاطر عدم الامتثال (Misha,2016: 171,178).
- والمسؤوليات الرئيسية للموظف المسؤول عن إدارة مخاطر عدم الامتثال هي (Asenov,2015: 24)
- 1- وضع سياسات وإجراءات لرصد مخاطر عدم الامتثال.
 - 2- تدريب مديري المصرف والموظفين لضمان حماية حقوق العميل والتنظيم.
 - 3- تحليل سياسات المصرف وإجراءاته لمراقبة المخاطر وفقاً للقوانين واللوائح ، والسياسة الموضوعية للمصرف
- خامساً: - مهام وواجبات مراقب الامتثال :**
- حددت المادة (71) من تعليمات رقم (4) لسنة 2010 الصادرة عن البنك المركزي العراقي مهام وواجبات مراقب الامتثال على الوجه الآتي: - (جريدة الوقائع العراقية،2011 ، 4172 : 80 -81):
- 1- يكون مراقب الامتثال مسؤولاً عن مدى التزام المصرف بقرارات مجلس الإدارة، والسياسات الداخلية وكذلك الإجراءات الموضوعية بموجب القوانين، والتعليمات الصادرة عن البنك المركزي العراقي، ويحضر مراقب الامتثال اجتماعات مجلس الإدارة بصفة مراقب.

- 2- يجب إن يكون لديه المعرفة والفهم المتكامل للقوانين، واللوائح التنظيمية ، والتعليمات التي يصدرها البنك المركزي العراقي ، والقوانين ذات العلاقة غير المباشرة، ولا يشترط إن يكون قانونياً
- 3- يجب إن يكون لديه معرفة بالخدمات المصرفية الدولية التي يمكن تطبيقها في العراق وفق متطلبات تطور النشاط المصرفي في العراق وبما يتماشى مع متطلبات الاقتصاد العراقي المتطورة.
- 4- يجب أن يكون لديه معرفة بجميع القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بالنشاط المصرفي ،ومن الممكن أن يشمل ذلك متطلبات قد لا تكون مرتبطة بشكل مباشر بالنشاط المصرفي والعمليات المصرفية ،ويمكن للإدارة القانوني في المصرف تقديم المساعدة لمراقب الامتثال في هذه المهمة.
- 5- اقتراح السياسات والإجراءات اللازمة للعمليات المصرفية الجديدة أو تحديث السياسات والإجراءات السابقة للعمليات المصرفية وفق متطلبات تطور النشاط المصرفي والعلاقات المصرفية واعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
- 6-مراجعة سياسات وإجراءات وقرارات الإدارة العليا المتعلقة بالنشاط المصرفي ،وتحديد مدى مطابقتها مع القوانين واللوائح والتعليمات التنظيمية المختصة وتقديم الملاحظ في شأنها.
- 7- مراجعة الإجراءات المتبعة من قبل الإدارات المختلفة في المصرف، والتأكد من توافقها مع القوانين والأنظمة المختصة وتقييم مدى ملائمة الإجراءات والتوجيهات الداخلية ومتابعة الانحرافات، وتقديم المقترحات لمعالجتها، وتحسينها.
- 8- رفع تقارير ربع سنوية إلى الإدارة العليا والى المديرية العامة لمراقبة الصيرفة والائتمان في البنك المركزي بشأن الانحرافات المكتشفة تتضمن الاقتراحات، والإجراءات اللازمة للتصحيح لتجنب تكرارها في المستقبل والاحتفاظ بنسخة منها في ملفاته.
- 9- اقتراح دورات تدريبية حول السياسات والإجراءات المعمول بها ، والتأكيد على ضرورة الالتزام بها من قبل جميع العاملين.
- 10- إعداد قائمة بالمنتجات، والخدمات المصرفية، ومجالات العمل بها بما يساعد في تحديد مجالات العمل جميعها التي لم يتم تغطيتها سابقاً.
- 11- تنظيم النشاطات، والخدمات المصرفية بما يقابلها من متطلبات قانونية، وتعليمات متعلقة بها، ومن الممكن أن يتم ذلك عن طريق تحديد القانون الذي ينبغي تطبيقه ومن ثم وضع الأعمال، والخدمات المصرفية التي تندرج تحتها.
- سادساً: - **تقارير مراقب الامتثال المصرفي:** يعد مراقب الامتثال تقريراً دورياً كل ثلاثة أشهر على الأقل بموجب نموذج التقرير الموحد الفصلي لمراقب الامتثال المرفق مع الكتاب الصادر من البنك المركزي العراقي/ دائرة الصيرفة/ قسم مراقب المصارف التجارية/ شعبة الامتثال ذي العدد (9/ 327/2) بتاريخ 2017/7/24 إذ يقوم مراقب الامتثال بمليء نموذج التقرير، وإرساله الى البنك المركزي العراقي مشفوعاً بملاحظ، وقرارات مجلس إدارة المصرف، ويتضمن نموذج التقرير المحاور الآتية: -
- 1- المعلومات عن المصرف كافة (أسم المصرف، رقم الأجازة وتاريخ الموافقة، ونشاط المصرف أسم رئيس مجلس الإدارة وأعضائه الأصليين، والاحتياط، أسم المدير المفوض، رأس مال المصرف، موقع المصرف البريدي الإلكتروني للمصرف وكشف بأسماء اكبر (20) مساهم مع مقدار ونسبة كل منهم، أسم مدير قسم الإبلاغ عن غسل الأموال، أسم مدير قسم إدارة المخاطر، وأسم مراقب الحسابات.
- 2- تثبيت أسم مراقب الامتثال، والتحصيل العلمي له، وعدد سنوات الخدمة في المصرف، والدورات المشارك بها في مجال الامتثال ومن هي الجهات المنظمة وعدد موظفي قسم الامتثال، وهل يتناسب مع عدد فروع المصرف، وحجم النشاط ومدى إطلاع مراقب الامتثال على القوانين والتعليمات كافة (قانون البنك المركزي العراقي رقم (56) لسنة 2004 وقانون المصارف رقم (94) لسنة 2004 وقانون مكافحة غسل الأموال، وتمويل الإرهاب رقم (39) لسنة 2015 وقانون الشركات رقم (21) لسنة 1997/المعدل لسنة 2004 وتعليمات تسهيل قانون المصارف رقم (4) لسنة 2010 والضوابط الرقابية، وتوصيات مجموعة العمل المالي (FATF) ومقترحات لجنة بازل ومعايير المحاسبية الدولية).
- 3- تعهد مراقب الامتثال بصحة المعلومات كافة الواردة في التقرير.

- 4-- أهم مؤشرات الوضع المالي للمصرف (الموجودات النقدية، الاستثمارات الائتمانية النقدي، الموجودات الأخرى) مع إرفاق الكشوفات التفصيلية لكل حساب، ونسخة من ميزان المراجعة.
- 5- النسب المعيارية لكل من (كفاية رأس المال، والسيولة، ونسبة الائتمان النقدي للدائع ونسبة التأمينات الى الاعتمادات، ونسبة الائتمان النقدي، والتعهدي إلى رأس المال، ونسبة مجموع التركزات الائتمانية الى رأس المال ونسبة النقد المحتفظ به في خزائن المصرف (دينار، دولار) نسبة الأسهم إلى رأس المال) مع ذكر أسباب الانخفاض، أو الارتفاع عن النسب المعيارية، والمخاطر المحتمل التعرض لها جراء هذه التجاوزات على النسب المحددة مع بيان الإجراءات المتخذة.
- 6- أهم جوانب الوضع المالي للمصرف على نحو مفصل (الائتمان النقدي، والاستثمارات، والموجودات الثابتة، والاقتراض، والإرباح.
- 7- كشف خاص بالعقارات المملوكة من المصرف كافة.
- 8- وأهم الجوانب المتعلقة بمجلس إدارة المصرف، وأقسامه، (مجلس الإدارة، والمدير المفوض، والرقابة الداخلية، تدريب الموظفين، وتدويرهم وأسم الإبلاغ عن غسل الأموال، واستمارة فتح الحساب (KYC)، قسم إدارة المخاطر.
- 9- المتطلبات القانونية، والتي تتضمن الفقرات (أ، هـ، و، ز، ح، ط، ي، ك /ثانياً) من المادة (71) من تعليمات رقم (4) لسنة 2010.

المبحث الثالث: الإطار العملي

أولاً: عرض نتائج الاستبانة وتحليلها:

لغرض الوصول إلى النتائج المعقولة في موضوع هذا البحث تم تصميم استمارة استبانة متضمنة متغير إجراءات مراقبة الامتثال، فضلاً عن ذلك فقد تضمنت الاستبانة أسئلة عن خصائص العينة جاءت كالآتي الجنس، المؤهل العلمي، والتخصص العلمي، وسنوات الخبرة، والدرجة الوظيفية، وسيتم استخدام الوسط الحسابي، والنسب المئوية والانحراف المعياري والقيمة المنوالية لأغراض التحليل.

1- الجنس

أظهرت نتائج الاستبانة بأن عينة البحث متقاربة بالعدد حيث كانت نسبة الذكور (٤٦٪) بينما نسبة الإناث (53.3٪). كما هو موضح في الجدول والشكل الآتي:

جدول (3) توزيع العينة بحسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
46.70%	14	ذكر
53.30%	16	أنثى
100%	30	المجموع

2-- المؤهل العلمي

أظهرت نتائج الاستبانة بأن غالبية أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس إذ بلغت نسبتهم (76.7%) والحاصلين على شهادة الماجستير نسبتهم (١٣٪) والحاصلين على شهادة الدكتوراه نسبتهم (٦٪) بينما الأخرى (3.3%) وهذا يشير أن أعضاء الهيئة الإدارية هم من أصحاب الشهادات التي تؤهلهم للتعامل مع مفردات البحث والاستفادة من خبراتهم. كما هو موضح في الجدول والشكل الآتي:

جدول (4) توزيع العينة بحسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
76.70%	23	بكالوريوس
13.30%	4	ماجستير أو ما يعادلها
6.70%	2	دكتوراه أو ما يعادلها
3.30%	1	اخرى
100%	30	المجموع

3--التخصص العلمي: أظهرت نتائج الاستبانة أن القسم الأكبر من عينة البحث هم من اختصاص المحاسبة، وبنسبة (٢٣%٢٠). وبالنسبة نفسها حملة الشهادات الأخرى يليهم في ذلك ذوو اختصاص علوم مالية ومصرفية (٣٣%٣٠). ثم اختصاص إدارة اعمال (٢٠%) وأخرى (33.40%) وهذا مؤشر على أن أغلب مفردات العينة لديهم الخبرة في مجال المحاسبة والعلوم المالية والمصرفية وهذا ما يجعل البيانات التي حصلنا عليها ذات قيمة، وكما موضح في الجدول والشكل الاتي:

جدول (5) توزيع العينة بحسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص العلمي
23.30%	7	محاسبة
20%	6	ادارة اعمال
23.30%	7	علوم مالية ومصرفية
33.40	10	اخرى
100%	30	المجموع

4--سنوات الخدمة المصرفية: أظهرت نتائج الاستبانة أن نسبة الذين لديهم خدمة أكثر من 20 سنة قد شكلوا الأغلبية بنسبة (٣٦%٧)، ثم يليهم الذين لديهم خدمة اقل من 10 سنوات بنسبة (٢٦%٧)، ثم الذين لديهم خدمة من 10-15 سنة بنسبة (١٣%٣٠)، ثم الذين لديهم خدمة من 15-20 سنة بنسبة (٣٦%٧)، وتلك النسب تشير الى أن أغلب مفردات العينة لهم خبرة مصرفية، وكما موضح في الجدول والشكل الاتي:

جدول (6) توزيع العينة بحسب سنوات الخدمة المصرفية

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات الخدمة المصرفية
26.70%	8	اقل من عشر سنوات
23.30%	7	من 10 - اقل من 15 سنة
13.30%	4	من 15 - اقل من 20
36.70	11	20 سنة فأكثر
100%	30	المجموع

5--الدرجة الوظيفية

أظهرت نتائج الاستبانة أن نسبة مدير قسم الامتثال (40%)، ومعاون مدير الامتثال (36.67%) وتلك النسبتين كافية إلى أن مفردات العينة تعطينا معلومات وافية عن اهداف البحث، وكما موضح في الجدول والشكل الاتي:

جدول (7) توزيع العينة بحسب الدرجة الوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	الدرجة الوظيفية
13.33%	4	ملاحظ
10%	3	رئيس ملاحظين
36.67%	11	معاون مدير الامتثال
40	12	مدير قسم الامتثال
100%	30	المجموع

إجراءات مراقبة الامتثال: عبرت إجابات العينة للمتغير إجراءات مراقبة الامتثال عن قيمة الوسط الحسابي العام إذ بلغ (3.46) وهو أعلى من الوسط المعياري الذي يبلغ (3) ، ويوضح الجدول أن استجابات العينة بخصوص إجراءات مراقبة الامتثال ظهرت بمستوى جيد ، إذ بلغ معامل الاختلاف (29.88%) ، ولقد جرى قياس إجراءات مراقبة الامتثال من خلال واحد وعشرون سؤالاً، وكانت النتائج التي حصلت عليها الباحثة قد توزعت بين أقل قيمة حققها السؤال السادس ، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.17) وهي أكبر من قيمة الوسط المعياري ولقد حققت أقل معامل اختلاف (17.91%)، الأمر الذي يعكس أن إجابات العينة كانت متجهة نحو (يساهم التدريب مراقبة الامتثال على أعلام مجلس الإدارة والبنك المركزي بمخاطر عدم الامتثال التي تتركز في المجالات التي تحت مراقبتها) ، وكان التجانس في الإجابة ذي تشتت قليل يعكس الانحراف المعياري الذي بلغ (٠,٧٤٧). أما أعلى قيمة حققها السؤال السابع الذي ينص (تساهم برامج التدريب في تعزيز مراقبة الامتثال بشأن الجوانب المحاسبية والمالية والتدقيقية والقانونية المختلفة) إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.57) وهي أكبر من قيمة الوسط المعياري، ولقد حققت أعلى معامل اختلاف (38.71%)، وكان التجانس في الإجابة ذي تشتت عالٍ يعكس الانحراف المعياري الذي بلغ (1.382).

جدول (٨) اسئلة إجراءات مراقبة الامتثال

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً	
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
27.23%	1.062	3.9	9	14	3	3	1	يساهم التدريب في كفاءة توثيق مهام الامتثال المصرفي وتحقيق فاعليتها .
30.16%	1.167	3.87	10	12	4	2	2	يساهم التدريب في تعرف مراقب الامتثال على اختيار الإجراءات الكفوة للتأكد من مدى التزام المصرف بالقوانين واللوائح التنظيمية باستمرار.
21.33%	0.868	4.07	10	14	4	2	0	يساهم التدريب في تجاوز جوانب القصور في إجراءات مراقبة الامتثال المصرفي .
27.23%	1.062	3.9	10	12	3	5	0	تساهم برامج التدريب في إعداد منهجية فاعلة لضمان امتثال

دور التدريب في تعزيز إجراءات مراقبة الامتثال المصرفي / بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية

								المصرف للقوانين واللوائح والأنظمة والتعليمات المصرفية .	
21.33%	0.868	4.07	11	11	7	1	0	يساهم التدريب في التعرف المعمق لمراقب الامتثال على الوظائف المصرفية بهدف تحسينها .	5
17.91%	0.747	4.17	11	13	6	0	0	يساهم التدريب مراقب الامتثال على أعلام مجلس الإدارة والبنك المركزي بمخاطر عدم الامتثال التي تتركز في المجالات التي تحت مراقبتها .	6
38.71%	1.382	3.57	10	9	1	8	2	تساهم برامج التدريب في تعزيز مراقب الامتثال بشأن الجوانب المحاسبية والمالية والتدقيقية والقانونية المختلفة .	7
27.49%	1.053	3.83	8	14	4	3	1	تساهم برامج التدريب في تحقيق فاعلية مراقب الامتثال في اجتماعات مجلس الإدارة.	8
24.02%	0.944	3.93	9	13	5	3	0	يساهم التدريب في تكوين نظام فاعل لأعداد تقارير مراقب الامتثال المصرفي .	9
21.09%	0.85	4.03	9	15	4	2	0	تساهم برامج التدريب في تعزيز إجراءات مراقب الامتثال لتجاوز المساءلة القانونية	10
30.63%	1.124	3.67	8	11	4	7	0	تساهم برامج التدريب في تعزيز إجراءات مراقب الامتثال في تقديم التقارير الدورية إلى مجلس الإدارة لتجاوز المخاطر أول بأول .	11
24.02%	0.944	3.93	9	13	5	3	0	يساهم التدريب في مراجعة مراقب الامتثال لسياسات وإجراءات وقرارات الإدارة العليا المتعلقة بنشاط المصرف وتحديد انسجامها مع القوانين واللوائح التنظيمية .	12
30.63%	1.124	3.67	10	5	10	5	0	تساهم برامج التدريب في دعم أهمية الوجود الوظيفي لمراقب الامتثال وضرورة حضوره الفاعل لاجتماعات مجلس الإدارة .	13
24.02%	0.944	3.93	9	13	5	3	0	يساهم التدريب في اختيار مراقب الامتثال لإجراءات موضوعية وورصينة .	14
34.30%	1.245	3.63	9	10	3	7	1	يساهم التدريب في دعم التعامل الايجابي لمراقب الامتثال مع العاملين في المستويات الإدارية المختلفة داخل المصرف .	15
24.28%	0.964	3.97	11	9	8	2	0	يساهم التدريب في تقديم مقترحات علمية جديدة وتحديث سياسات وإجراءات الامتثال السابقة لإنجاز العمليات المصرفية وفق متطلبات تطوير النشاط المصرفي .	16
30.64%	1.143	3.73	9	11	3	7	0	يساهم التدريب في اقتراح البرامج التدريبية المستقبلية لمراقب الامتثال التي تهدف إلى تطوير قدرات وإمكانات موظفي المصرف .	17
34.45%	1.285	3.73	10	10	5	2	3	يساهم التدريب في تحقق مراقب الامتثال مكتئباً وميدانياً من التزام	18

الفروع بإجراءات تنفيذ الخطط الموضوعة من قبل المصرف .								
يساهم التدريب في تنظيم وظيفة مراقب الامتثال للأنشطة على التزام المصرف بالمتطلبات القانونية .	0	3	4	13	10	4	0.947	23.68%
يساهم التدريب في تحقيق معاملة عادلة لمراقب الامتثال مع الموظفين في المصرف .	0	6	4	10	10	3.8	1.126	29.63%
يساعد التدريب مراقب الامتثال في تحقيق كفاءة الخطط التدريبية لموظفي المصرف وفعاليتها .	1	3	3	10	13	4.03	1.129	28.01%
الإجمالي						3.46	1.034	29.18%

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والامتثال المصرفي. وتتفرع منها الفرضية الفرعية التالية :

1- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال

وبالتالي تكون لدينا الفرضيتين الفرعيتين الآتيتين:

أ- قبول الفرضية (H^+): وتعني وجود علاقة ارتباط معنوية بين التدريب وإجراءات ومراقب الامتثال.

ب- رفض الفرضية (H^-): وتعني عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال.

جدول (9) معامل الارتباط (سبيرمان) والقيمة الاحتمالية

التدريب X	إجراءات مراقب الامتثال Y
0.671**	
0	

** معامل الارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.01

* معامل الارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05

نلاحظ من جدول رقم (9)معامل الارتباط بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال هي (0.671, **) وعند مستوى معنوي (0.01) وهذا يدل على وجود ارتباط طردي متوسط بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال أي أن الزيادة التي تحدث في التدريب يقابلها زيادة في إجراءات مراقب الامتثال، لذا وبالاعتماد على النتائج تقبل الفرضية (H^+) التي تنص على (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال) أي ان الاعتماد على التدريب يلعب دوراً مهماً في تطوير العلاقة مع إجراءات مراقب الامتثال وترفض الفرضية (H^-).

الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر العملية التدريبية في الامتثال المصرفي. وتتفرع منها الفرضية الفرعية التالية:

1- يوجد أثر معنوي بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال.

وبالتالي تكون لدينا الفرضيتين الفرعيتين الآتيتين:

أ- قبول الفرضية (H^+): وتعني وجود أثر معنوي بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال.

ب- رفض الفرضية (H^-): وتعني عدم وجود أثر معنوي بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال.

وتبين النتائج ما يلي:

1- الإحصاءات الوصفية: وقد تم إيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المؤشرين وكانت النتائج كما هي في

الجدول رقم (10)

دور التدريب في تعزيز إجراءات مراقب الامتثال المصرفي / بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
إجراءات مراقب الامتثال	3.46	1.034	29.88%
التدريب	3.59	0.784	21.83%

تبين من نتائج الجدول رقم (10) أن قيمة الوسط الحسابي لإجراءات مراقب الامتثال قد بلغت (463) بانحراف معياري قدرة (0.0341)، ومعامل اختلاف (29.88%). أما النتائج التي حصلنا عليها بموضوع التدريب قد بلغت (3,09) بانحراف معياري قدرة (0.784)، ومعامل اختلاف (21.83%).

من هذا نستنتج أن قيمة معامل الاختلاف للتدريب كانت اقل من قيمة معامل الاختلاف لإجراءات مراقب الامتثال، وهذا يعني أن التجانس في الإجابات لعينة البحث كانت أفضل في محور التدريب منه لمحور إجراءات مراقب الامتثال، أي أن أفراد عينة البحث كانوا أكثر اتفاقاً مع عبارات التدريب.

٢- تحليل الانحدار: يسعى هذا التحليل إلى معرفة أثر ومعنوية متغير التدريب على إجراءات مراقب الامتثال المصرفي وقد تبين الآتي:

أ- معامل التحديد R^2 : بلغت قيمة معامل التحديد (0,481) مما يعني أن مقدار ما يفسره تأثير المتغير المستقل (التدريب) يشكل نسبة (48.1%) من التأثيرات الحاصلة على المتغير التابع (إجراءات مراقب الامتثال المصرفي) ومعنوية التأثيرات الباقية فتعود لعوامل أخرى.

ب- جدول تحليل التباين ANOVA: بما أن قيمة $f(25.959)$ المحسوبة أعلى من القيمة الجدولية والبالغة (7.636) تحت مستوى معنوي (0.01) وبدرجة حرية (281)، لذا ترفض فرضية (H_0) التي تنص على (عدم وجود إثر معنوية بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال) وقبول الفرضية (H_1) التي تنص وجود إثر معنوي بين التدريب وإجراءات مراقب الامتثال.

جدول (11) تحليل تباين التدريب على إجراءات مراقب الامتثال.

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة اختبار	مستوى المعنوية
الانحدار	14.924	1	14.924	25.959	.000**
الخطأ	16.097	28	0.575		
المجموع الكلي	31.021	29			

ت- تحليل معامل الانحدار b: تبين أن قيمة الميل لتأثير المتغير المستقل (التدريب) على المتغير التابع (إجراءات مراقب الامتثال) قد بلغت (0,915) وهي نسبة كبيرة بالتأثير، وكانت قيمة معادلة الانحدار التي تستخدم للتنبؤ بقيمة المتغير التابع (إجراءات مراقب الامتثال) عند معرفة متوسط قيمة المتغير المستقل (التدريب) وعلى النحو الآتي:

$$Y = a + bX$$

$$\text{إجراءات مراقب الامتثال} = 0.175 + 0.915 * \text{التدريب}$$

٣- اختبار T- test

جدول (12) اختبار معاملات نموذج الانحدار المتعدد

المعالم	قيمة المعلمة	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية
الثابت	0.175	0.66	0.266	0.793 NS
معلمة التدريب	0.915	0.18	5.095	0

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن قيمة t لمعلمة الثابت (0.226) والقيمة الاحتمالية لها (0.793) هي أقل من مستوى (0.05) مما يشير إلى أن الثابت ليس له أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وقيمة هذا الثابت (0.175) في معادلة الانحدار الخطي وأن قيمة اختبار t لمعامل التدريب قد بلغت (5.095) والقيمة الاحتمالية له (0^{++}) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى إن معامل الانحدار والذي قيمته في معادلة الانحدار الخطي (1.248) ليس له تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) ، وعلية نقبل الفرضية البديلة (H^+) التي تنص على (وجود أثر معنوي بين التدريب وإجراءات وظيفة الامتثال) . ونرفض فرضية العدم (H^-) التي تنص على (عدم وجود إثر معنوية بين التدريب وإجراءات مراقبة الامتثال).

الاستنتاجات: تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

- 1- أتضح أن التدريب يعزز من دور مراقبة الامتثال في تقديم مقترحات عملية جديدة وتحديث سياسات وإجراءات الامتثال السابقة لإنجاز العمليات المصرفية وفق متطلبات تطوير النشاط المصرفي.
- 2- لوحظ ،قلة استقطاب المؤهلات العلمية العالية (ماجستير ، أو ما يعادلها) في قسم مراقبة الامتثال.
- 3-تحقق البرامج التدريبية لمراقبة الامتثال المصرفي زيادة الخبرة المصرفية ،وتعزيز الفهم الشامل للقوانين والأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل المصرفي وتحسين أدائهم للمهام المختلفة.
- 4-أكد التحليل الإحصائي لإجابات عينة البحث أهمية التدريب في تعزيز إجراءات مراقبة الامتثال المصرفي ، وهذا ما يثبت فرضية البحث التي تشير إلى وجود علاقة معنوية بين التدريب وإجراءات مراقبة الامتثال المصرفي.

التوصيات:تم التوصل إلى التوصيات الآتية:

- 1- تشجيع مراقبي الامتثال على مواكبة التطورات التي تطرأ على القوانين والأنظمة والتعليمات والأوامر والقواعد والمعايير الواجب على المصرف الامتثال لها وذلك من خلال التعلم وبرامج التعليم المستمر المختلفة.
- 2-العمل على زيادة إعداد موظفي قسم الامتثال المصرفي ،بما يتناسب مع العمل المصرفي المنوط إليهم.
- 3-قيام مجلس الإدارة في المصارف بدعم استقلالية مراقبي الامتثال لأداء مهامهم بأفضل ما يمكن.
- 4-قيام المصارف بتوفير المصادر العلمية لمراقبي الامتثال لزيادة خبرتهم المصرفية والقانونية ولتعزيز المهارات التحليلية والإلمام باللوائح والتشريعات المهنية والأخلاقية والمتطلبات الرقابية.

المصادر

أولاً: القوانين والأنظمة والتعليمات: -

- ١- البنك المركزي العراقي، الضوابط الرقابية للمصارف والمؤسسات المالية غير مصرفية بخصوص مكافحة غسل اموال وتمويل الإرهاب، 2016.
- ٢- البنك المركزي العراقي دائرة مراقبة الصيرفة، تعميم رقم (327 / 2 / 9) في 24 / 7 / 2017، بخصوص نموذج التقرير الموحد الفصلي لمراقب الامتثال.
- ٣- تعليمات تسهيل قانون المصارف رقم (4) لسنة 2010 منشورة في جريدة الوقائع العراقية، 2011.
- ٤- تعليمات مراقبة الامتثال رقم (33/2006) الصادرة بالاستناد لأحكام المادة (99/ب) من قانون البنوك الأردني.
- ٥- مؤسسة النقد العربي السعودي، دليل الالتزام بالأنظمة للبنوك العاملة في المملكة العربية السعودية، 2008. ص 21، 26.

ثانياً: الكتب

- ١- ابو النصر، مدحت محمد، مهارات المدرب المتميز ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة- مصر ، 2012، ص73.
- ٢-الحيالي، وليد وعودة، مقدس كامل، دور وأثار التدريب في إنتاجية القوى العاملة، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2016، ص34-44.

- ٣-راضوان، محمود احمد، نظرية التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2013، ص 43.
- ٤-الغدوي، سعد حسن، اختيار القادة: المعايير المصادر الاساليب، دار الحكمة للطباعة، القاهرة، مصر، 2014، ص 85 - ص 87.
- 5-قانة، طاهر ، المصارف الاسلامية ودورها في رفع الكفاءة الإنتاجية للملكية الوقفية ،دار الخليج ،عمان ،الأردن ،ط 1، 2018، ص 345.
- ٦-المدهون، محمد، إدارة وتنمية الموارد البشرية، إبداع للطباعة والنشر، غزة، ط1، 2005، ص 78.
- ٧-المصدر أيمن عبد الرحمن سليمان، واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2010، ص 13.
- ٨-هلال، محمد، التدريب الأسس والمبادئ، دار الكتاب، مصر الجديدة، مصر، ط1، 2001، ص 13.

ثالثاً: الرسائل والاطاريح

- 1-سلطان ، عبير رحمان ، دور مراقب الامتثال في مكافحة غسل الاموال وتمويل الأرباح ، دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية ، رسالة دبلوم عالي معادل للماجستير ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية ، جامعة بغداد ، 2020، ص 23، ص 26.
- 2- العامري، حوراء احمد سلمان، دور التفتيش في الامتثال المصرفي، دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية، رسالة دبلوم عالي معادل للماجستير، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، 2014، ص 69، ص 73.
- 3-عمارة، خديجة ، دور التدريب في رفع مستوى انتاجية المؤسسة رسالة ماجستير ، جامعة مستغانم، الجزائر، 2015، ص 18.

رابعاً: البحوث المنشورة والمجلات

- 1- احمد عيدان جاسم ، تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها ، جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 4 ، العدد 8 ، 2012 ، ص (241_262)
- 2- الأسرح، حسين عبد المطلب، الحوكمة والامتثال في البنوك الاسلامية، مجلة الدراسات مالية المصرفية، العدد الثالث ، الاكاديمية العربية المصرفية، عمان، 2013، ص 12، ص 11.
- 3- الحسين، ماهر مروان، الامتثال ومكافحة غسل الاموال، مجلة الدراسات مالية المصرفية، العدد الرابع، 2017، ص 5.
- 4- علاوي، مهدي، وظيفة مراقبة الامتثال تعريفها واهميتها، ومخاطر عدم الامتثال واسبابها، مجلة الدراسات مالية المصرفية، العدد الثالث، 2013، ص 7.
- 5- يوسف، عدنان احمد، الامتثال في البنوك العربية، مجلة الدراسات مالية المصرفية، العدد الثالث، الاكاديمية العربية المصرفية، عمان، 2013، ص 5.

المصادر الأجنبية

- 1-Ali, T. K. and Ibrahim, I. I. (2019). Functions of Compliance Officer In Banks (A Study Comparative). Journal of University of Babylon for Humanities. 27(3): 316-340.
- 2-Asenov, E. (2015). Characteristics Of Compliance Risk In Banking, Economic Alternatives, Issue 4, <https://dankskebank.com/-/.../danke-bank.../5/compliance-policy.pdf>
- 3-Basel Committee on Banking Supervision, Compliance and the compliance function banks ,2005. <http://www.bis.org/publ/bcbs113.pdf>
- 4-Bhatia, Sabby . (2017). Advantages of the Training and Development for the Employees. International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS). 6 (4) : 134-137
- 5-Cole, G. A. (2004). Management Theory and Practice 6th ed. Thomson Learning.
- 6-Dessler, G. (2008). Human Resource Management 11th ed. Pearson International Edition.
- 7-Elnaga, A. and Imran, A.(2013). The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management. 5(4) :137-147.
- 8-Govill, S.K. and Usha, K. (2014) 'The importance of training in an organization'. Advances in Management, 7(1): 44-46.
- 9-Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2004). Human Resource Management. 10th ed., Singapore: South-Western.
- 10-Misha, Av. E. (2016). The Compliance Function In Banks And Strengthening Its Role Lessons Learned From Practice. European Journal Of Sustainable Development. 5(2): 178
- 11-Mohanraj, D. and Panchanatham, N. (2017). Effect Of Training And Development Programmes On Self-Efficacy Of Banking Professionals In Chennai City. International Journal of Management (IJM). 8(5): 31-43.
- 12-Mousi, AR. A.(2019). The Effect of Training on Improving the Quality of Medical Services in Saudi Arabia's Hospitals. Practical Study on King Abedallah Hospital-Bisha Province. Arab journal of sciences & Research publishing. 5(3): 20-40.
- 13-Obisi, Chris. (2011). " Employee Training and Development in Nigerian Organizations: Some Observations and Agenda for Research "Australian Journal of Business and Management Research. 1(9): 82-91.
- 14-Ramya. (2016). The Effect Of Training On Employee Performance. International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME). 1(1): 697-706.

- 15-Salicath, I. ; Saltkjel, J. B.; Knutsen, M.; Ringen, G. H.; Flatland, A.C. ; Kolbjornsen, L. ; Stromodden, C. and Ottesen, K. S. (2015). Guidelines For The Compliance Function. ALL Norge. pp 12
- 16-Sapountzi ,Ioanna. (2016). The role of the Compliance Function as a key element of Corporate Governance efficiency in the banking sector.
- 17-Torres, P. and Artur, F. C. (2012). The Compliance Function in Banking: Perspective and Future in the Age of GlobalizationProject presented part of the requirements for theAward of a Masters Degree in Management from NOVA –School of Business and Economics.