

دور استقلالية الرقابة الداخلية في الحد من الانحرافات السلوكية في القطاع العام
(دراسة تطبيقية في مديرية بلديات كربلاء والمؤسسات البلدية التابعة لها)

The role independence internal control in reducing behavioral distractions in the public sector

A Empirical study in the Directorate of Municipalities of Karbala and its municipal institutions

أ.م.د. فاضل عباس السعيد

Fadhil Abbas Kareem

جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد

University of Kufa\Faculty of
administration and economics

Fadhil.alsaidie@uokufa.edu.iq

حنان عبد زيد عبد الهادي

Hanan Abd Ziyd Abd alha

جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد

University of Kufa\Faculty of
administration and economics

amhmydalkrawyt6@gmail.com

المستخلص

نظرا لتوسع نطاق الخدمات التي تقدمها المؤسسات الحكومية والزيادة في حجم الانفاق ، الامر الذي يضاعف مهام الرقابة الداخلية التي تعد صمام الامان الذي يساهم في المحافظة على اهداف المؤسسة وتحديد الانحرافات ان وجدت ومن اجل ان تقوم الرقابة الداخلية بمهامها لابد ان تتمتع بالاستقلالية لرفع كفاءة عملية الرقابة بما ينعكس ايجابا على اداء المؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها وتساهم في الحد من الفساد الاداري ويهدف البحث الى اختبار علاقة التأثير بين استقلالية الرقابة الداخلية في الحد من ظاهرة الفساد الاداري والمالي في مؤسسات القطاع الحكومي تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث، ولغرض الحصول على البيانات والمعلومات اعتمد الباحثة على استمارة الاستبيان التي وجهت إلى الملاكات الرقابية والإدارية في مديرية بلديات كربلاء والمؤسسات البلدية ، إذ تم توزيع (150) استمارة استبيان عليهم ، وقد تم استرجاع (144) استمارة صالحة بمعدل استجابة 96% وتم تحليل البيانات بإعتماد الإحصائيات المتمثلة ب (Microsoft Excell ، برنامج 23Spss.V) ، وذلك لغرض التأكيد من صحة فرضية التأثير والخروج بالاستنتاجات والتوصيات المطلوبة .

اهم الاستنتاجات: تم التوصل من خلال الدراسة إلى عدة استنتاجات كان أهمها

عدم توفير الدعم المعنوي والتحفيز المالي الذي يتناسب مع حجم المسؤولية الملقاة على عاتق العاملين في اقسام الرقابة الداخلية مما يخلق روح اللامبالاة في اداء الواجبات المهنية والتراخي في الانجاز وعدم الاهتمام بدقة المعلومة وبذل العناية المهنية الكافية ، وتبعية اقسام الرقابة الداخلية في المؤسسات البلدية الى الادارة المباشرة في المديرية مما يفقد استقلاليتها .

وقد أثمر البحث عن مجموعة من التوصيات أهمها مايلي :-

تفعيل دور الاجهزة الرقابية الداخلية ومنحها الاستقلالية عن الإدارة المباشرة في العمل مما يضمن لهم الحصانة والامان من ضغوط المحيطين بهم سواء " الزملاء ام المسؤولين في العمل عملا بالمعايير الدولية الخاصة بهذا المعيار واصدار القوانين التي تلزم بذلك .

المفاهيم الرئيسية: استقلالية الرقابة الداخلية، الفساد الإداري، القطاع العام (الحكومي) .

Abstract

Due to the expansion of the range of services provided by government institutions and the increase in the volume of expenditures, which doubles the tasks of internal control, which is the safety valve that contributes to maintaining the goals of the institution and identifying deviations, if any. It reflects positively on the performance of the institution and the preservation of its property and contributes to reducing administrative corruption. The research aims to test the influence relationship between the independence of internal control in reducing the phenomenon of administrative and financial corruption in government sector institutions.

The descriptive analytical method was relied on as a research method, and for the purpose of obtaining data and information, the researcher relied on the questionnaire that was directed to the supervisory and administrative staff in the Directorate of Karbala Municipalities and Municipal Institutions, as (150) questionnaires were distributed to them, and 144 valid forms were retrieved. With a response rate of 96%, the data was analyzed by adopting statistics represented by (Microsoft Excell, Spss.V 23 program), for the purpose of confirming the validity of the impact hypothesis and drawing out the required conclusions and recommendations.

The most important conclusions: Through the study, several conclusions were reached, the most important of which were

Failure to provide moral support and financial incentives commensurate with the size of the responsibility placed on the shoulders of workers in the internal control departments, which creates a spirit of indifference in performing professional duties, lax performance, lack of interest in the accuracy of information and

adequate professional care, and the subordination of the internal control departments in municipal institutions to the direct management in Directorate, which loses its independence.

The research resulted in a set of recommendations, the most important of which are the following:

Activating the role of internal control bodies and granting them independence from direct management at work, which guarantees them immunity and safety from the pressures of those around them, whether “colleagues or officials at work, in accordance with international standards related to this standard and the issuance of laws that oblige.

Keyconcepts: independence of internal control, administrative corruption, public sector government.

المبحث الأول:

1-الاطار المنهجي للبحث

1-1 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في ضعف توافر الاستقلالية المطلوبة للمدقق الداخلي في القطاعات الحكومية، لاسيما دوائر المؤسسات البلدية إذ ان ضعف الرقابة الداخلية بسبب غياب هذا المعيار نسبياً قد أدى الى غياب الرقابة الفاعلة في تحقيق اهدافها، بالرغم من وجود مجموعة من الضوابط والاسس والمبادئ التي تركز عليها في اجراءاتها الرقابية، وانعكاس ذلك على امكانياتها في الحد من الفساد الإداري والمالي في القطاع الحكومي. ومن هنا تبرز عدة تساؤلات وهي كالتالي :-

- 1- هل تتمتع أقسام الرقابة الداخلية في دوائر البلديات والمؤسسات البلدية باستقلالية في تنفيذ نشاطاتهم وعملهم ؟ وهل ان عدم تمتع الرقابة الداخلية بالقدر الكافي من الاستقلالية يؤثر على كفاءة عمل الرقابة الداخلية في محاربة الفساد ؟
- 2- هل أن مكانة الرقابة الداخلية ضمن الهيكل التنظيمي يسمح لها بأنجاز اعمالهم بحيادية وموضوعية واستقلالية ؟
- 3- هل ان الملاكات العاملة في الرقابة الداخلية تم تعيينهم وفقاً لمؤهلات خاصة تتناسب مع طبيعة عمل الرقابة وتمكنهم من انجاز المهام باستقلالية ؟
- 4- هل تلتزم الدوائر البلدية بتطبيق معايير الرقابة الداخلية لاسيما معيار استقلالية الرقابة الداخلية؟
- 5- هل ان القوانين والتشريعات الحكومية توفر الحماية الكافية لضمان سير العمل وبشكل يحقق الاستقلالية المطلوبة لعمل الرقابة الداخلية ؟
- 6- هل تؤثر استقلالية الرقابة الداخلية على الحد من الفساد الإداري والمالية في المؤسسة الحكومية ؟

1-2 أهمية الدراسة

ان دراسة سبل تحقيق استقلالية الرقابة الداخلية في القطاع العام ساهم في التعرف على مستوى توفرها ونقاط القوة والضعف فيها. وتنبثق أهمية الدراسة من أهمية استقلالية الرقابة الداخلية ودورها في الحد من الفساد الإداري والمالي في القطاع الحكومي، حيث انها تساهل الاهتمامات والاتجاهات الحديثة لدور الرقابة الداخلية وتطويرها للحد من ظاهرة تفشي الفساد وسبل معالجته، فضلاً عن وضع طرق المعالجة التي يجب ان تستخدم للحد من ظاهرة الفساد الإداري باستخدام الاساليب الحديثة وبالاستناد الى معايير الرقابة الداخلية التي من اهمها معيار الاستقلالية. و تمكين الادارات في القطاع العام من تحديد الخلل الواجب معالجته لغرض ضمان تحقيق وتعزيز استقلالية الرقابة الداخلية وبالتالي احكام عمل الرقابة

الذي يؤدي الى الحد من الفساد. لان ضمان توفر الاستقلالية للرقابة الداخلية سوف يزيد من كفاءه عمليه الرقابة والتدقيق الامر الذي ينعكس ايجابيا على الكثير من انشطه الدائرة الخدمية في القطاع العام. واغناء الجانب المعرفي من خلال دراسة استقلالية الرقابة الداخلية ودورها الفعال في انجاح عمليه الرقابة الداخلية وخاصة في القطاع العام ومن خلال هذه الدراسة يمكن تسليط الضوء على ظاهره الفساد وامكانيه الاستفادة منها في اتخاذ قرارات للحد من هذه الظاهره قدر المستطاع لاسيما بوجود إستقلالية للرقابه الداخليه.

1-3اهداف البحث

يمكن استعراض أهداف الدراسة من خلال ما يأتي:

تحليل وتشخيص الفساد الإداري ومظاهره واسبابه واثاره، ودور إستقلالية الرقابة الداخلية وابعادها في الحد من ظاهره الفساد وكما يلي :-

- 1- تحديد موضوعية الإستقلالية الخاصة بالرقابة الداخلية.
- 2- دراسة اثر استقلالية الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الاداري المتمثل بالانحرافات السلوكية داخل المنظمة .
- 3- معرفه الاتجاهات الحديثة في مجال الرقابة الداخلية لدعم إستقلالية المراجع الداخلي و اهم الاصدارات المهنية الخاصة بذلك.
- 4- تشخيص ما تتعرض له اجهزة الرقابة من انواع ضغوط العمل التي تحد من حريها واستقلاليتها في ممارسه الاعمال والذي بالتالي يحد من تحقيق اهدافها في محاربه الفساد الإداري وانجاز العمل على اكمل وجه لتحقيق اقصى خدمه للمواطن والمصلحة العامة.
- 5- تحديد دور الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري والمالي في ظل معايير الرقابة الداخلية والتي يجب اعتمادها لتحقيق الاهداف المطلوبة من هذا النشاط.
- 6- ممكن ان تقدم هذه الدراسة خدمه علميه ومعلومات للباحثين في هذا المجال واستكمالاً بما يتم طرحه فيها من افكار ومناقشات.

1-4 نطاق البحث

مؤسسات الدولة والقطاع العام التي تهدف الى تقديم الخدمة للمجتمع والتي تدار من قبل الحكومة اللامركزية في المحافظات (مديرية بلديات كربلاء والمؤسسات البلدية التابعة لها نموذجاً).

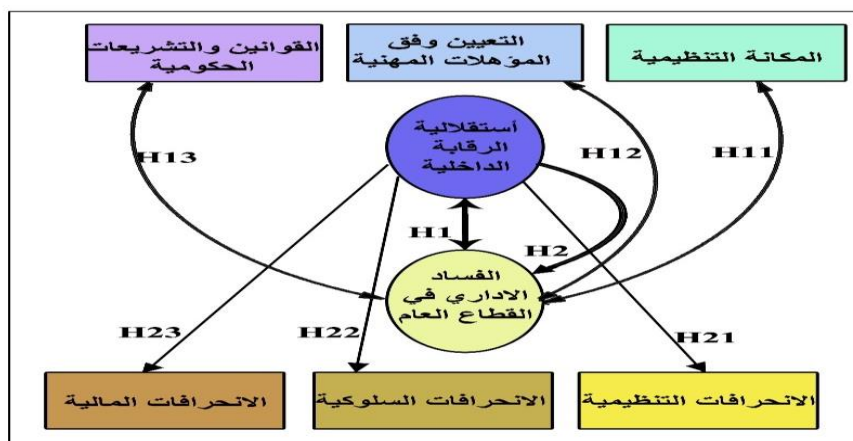
1-5 منهجية البحث وفرضياتها

متغيرات البحث

اشتمل البحث على متغيرين هما المتغير المستقل (استقلالية الرقابة الداخلية) وتضمن ثلاثة ابعاد (المكانة التنظيمية)، (التعيين وفق المؤهلات المهنية)، (القوانين والتشريعات الحكومية)، والمتغير التابع (الفساد الإداري في القطاع العام) واحتوى على ثلاثة ابعاد (الانحرافات التنظيمية)، (الانحرافات السلوكية)، (الانحرافات المالية).

أنموذج الدراسة النظري (المفاهيمي) Theoretical (conceptual) frame work:

يشرح الإطار النظري أو المفاهيمي مسار البحث وأساسه بشكل مؤكد في التراكيب النظرية. وعموماً فإن الهدف من الإطارين هو جعل النتائج البحثية أكثر جدوى، ومقبولة للبنى النظرية في مجال البحث ويضمن القابلية للتعميم. كما إنه يساعد في تحفيز البحث مع ضمان توسيع المعرفة من خلال توفير التوجيه والزخم، كما أنه يعزز التجريبية والدقة للبحث (Adom وآخرون، 2018 : 441).



يبين الشكل (1) انموذج الدراسة النظري المقترح
المصدر: من اعداد الباحث

تضمن انموذج البحث النظري المقترح متغيرات البحث والفرضيات التي يبحث البحث في التحقق منهم.
الفرضية الرئيسة للتأثير (H0) : التي تشير الى "يوجد تأثير معنوي سلبي لاستقلالية الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري في القطاع العام " من خلال :

فرض العدم (Null Hypothesis (H0: لا يوجد تأثير لاستقلالية الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري في القطاع العام.
الفرض البديل (Alternative Hypothesis (H2: يوجد تأثير معنوي سلبي لاستقلالية الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري في القطاع العام.

وتتفرع منها الفرضية الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير معنوي سلبي لاستقلالية الرقابة الداخلية للحد من الانحرافات السلوكية

1-7 حدود البحث

تضمن البحث الحالي حدود عينة متعددة وهي:

الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية لهذا الدراسة من (1/10/2021) الى (1/5/2022).

الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية لهذه الدراسة بمديرية بلديات كربلاء والمؤسسات البلدية التابعة لها.

الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للبحث بالمالكات العاملة في شعب الرقابة الداخلية والشعب الإدارية في مديريات بلديات كربلاء والمؤسسات البلدية التابعة لها.

الحدود العلمية: تمثل حدود البحث بمتغيراته الرئيسة المتمثلة (باستقلالية الرقابة الداخلية) و (الفساد الإداري والمالي، الانحرافات السلوكية كأحد ابعاده في القطاع العام).

1-8 مجتمع وعينة البحث

يعد اختيار مجتمع الدراسة والذي يبلغ (976) موظف وعينتها من المهام الاساسية للباحث العلمي والتي يتطلب مهارة عالية الدقة لغرض الحصول على المعلومات والبيانات المطلوب تضمينها في الدراسة والتي يستند عليها الباحث تحليل و مناقشة فرضيات الدراسة للوصول الى نتائج دقيقة ومعبرة عن المفاهيم التي استند لها الباحث في صياغاته لأسئلة وأهداف البحث.

شملت البحث مجتمع مديريات البلدية في محافظة كربلاء البالغة سبع مديريات كل من

مديرية بلديات كربلاء / مديرية بلدية الهندية / مديرية بلدية الحر / مديرية بلدية الحسينية / مديرية بلدية الجدول الغربي / مديرية بلدية الخيرات / مديرية بلدية عين تمر .

حجم العينة : تم حساب العينة اعتمادا على (Taherdoost، 2017 : 237)

$$n = \frac{P(100 - P)z^2}{E^2} \quad (1)$$

حيث ان:

n: حجم العينة المطلوب

P: احتمال تحقق الصفة المدروسة (0.5)

E: حد الخطأ المسموح به

Z: القيمة الحرجة للتوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة α وتساوي (1.96) اذا كان مستوى الدقة المطلوبة (95%)

9-1 مقياس البحث

تم استخدام الاستبانة كأداة لقياس البحث وتم تحليل البيانات باعتماد الإحصائيات المتمثلة ب (SPSS Microsoft Excel، برنامج 23Spss.V، Microsoft Exell 2010)، وذلك لغرض التأكد من صحة فرضية التأثير، وتم توزيع 150 استبانة (ملحق) وتم استرجاع 144 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وبهذا تكون نسبة الاسترجاع 96 %. وتم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات بحسب مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، في توزيع أوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من أعلى وزن له والذي اعطيت له (5) درجات إلى أدنى وزن له والذي اعطى له (1) درجة واحدة كما هو موضح في جدول (1). تم تحويل الاستجابات على فقرات الاستبانة (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة) إلى الدرجات التالية:

جدول (1) مقياس الدراسة

الاجابة	الدرجة
أتفق بشدة	5
أتفق	4
محايد	3
لا أتفق	2
لا أتفق بشدة	1

المعالجة الإحصائية لتحديد معيار مستوى الموافقة:

ولتحديد معيار الحكم (مستوى الموافقة) تم استخدام المعادلة التالية:

طول الفئة = المدى / عدد الفئات

إذ تم حساب المدى بطرح أقل درجة في المقياس من أعلى درجة في المقياس (5 - 1 = 4)، وحيث ان عدد الفئات هو (5) فأن طول الفئة يحسب كما يلي:

$$0.8 = 5 / 4$$

واعتمادا على ذلك تصنف المتوسطات لاستجابات العينة ومعايير الحكم عليها ويوضحها الجدول (2)

جدول (2) فئات المتوسطات الحسابية ومعاييرها

فئات المتوسطات الحسابية	المعيار
أقل من 1.80	لا أتفق تماما
1.80 – 2.59	لا أتفق
2.60 – 3.39	محايد
3.40 – 4.19	أتفق
4.20 – 5.00	أتفق تماما

المبحث الثاني :

2-الاطار النظري لمتغيرات الدراسة

2-1 استقلالية الرقابة الداخلية :

2-2 مفهوم استقلالية الرقابة الداخلية

ان كلمة الرقابة مشتقة من الكلمة الفرنسية (contrerole) وتعني الدور المضاد وهو الذي يؤكد صحة ودقة الدور الاصلي و مدى مطابقه للواقع الذي وصلت اليه الاجراءات المتخذة. (نبيل، وأمين، ٢٠١٦: ٢) وتأتي كلمة التدقيق باللغة اللاتينية (audit الاستماع) وهي تمثل كيفية حكم المدقق الخارجي على الحسابات بعد الاستماع على قراءتها.. كانت طريقه الحكم على الحسابات لدى الاغريق بعد استماع المدقق الحسابات بصوره علنيه امام المالكين اما المعنى العام للتدقيق هو التحقق من صحة مزاعم الآخرين عبر مجموعه اجراءات للوصول الى الحكم على تلك المزاعم معتمدا على معايير معينه واسس و تطبيق لخطه موضوعه سابقا. (زكريا، ٢٠١٥: ١٣٤).

وتعتبر الرقابة وظيفه مهمه ضمن العمليه الإداريه ومن الصعب جدا ان تتخيل تنظيمها معينا داخل المجتمع دون وجود الرقابة يعمل بموجبه على اساس بحث نتائج الاداء الفعلي ومقارنته مع الاهداف المعياريه كما ونوعا .

2-3 أهمية استقلالية الرقابة الداخلية

يمكن ايجاز اهميه إستقلالية الرقابة الداخلية بما يلي:-

1. ان المدقق الداخلي او الرقيب الداخلي وهو يمارس عمله يعد حكما يعتمد على رايه فيما يكلف به ولكي تتحقق هذه الحياديه بالقرارات فيجب ان يكون هنالك إستقلالية في مهام عمله.
2. لا تخلوا بينه العمل من العلاقات والتعارضات بسبب المصالح المختلفه ومن الطبيعي ان تتأثر إستقلالية المدقق او الرقيب بهذه التناقضات ومن هنا نجد انه يجب ان يتمتع بالإستقلالية كونه وكيلا عن حقوق واصول المؤسسة ويعمل لمصلحه الكل و حفظ الحقوق.
3. ان إستقلالية الرقيب الداخلي او المدقق تعطيه الحرية في ابداء رايه بشكل مطمأن وحيادي وبضمير خالص دون خوف من ضرر او من جزاء قد يصاب به. (الرشدي، ٢٠١٢: ١٢).
4. لغرض ان يكون عمل الرقابة الداخلية ونتائجها يتمتع بالمصداقية وانها حقيقيه وغير متحيزه.
5. ان تكون نتائج التقارير خاليه من أي تدخل او ضغط سواء كان من المؤسسة ام من مراجع اخرى.
6. يستطيع المراقب الداخلي ان يساعد مؤسسات القطاع العام في تحقيق النزاهة وتكريس الثقة بين المواطن واصحاب المصالح وتحسين العمليات.
7. ان يكون عمل الرقابة الداخلية بفعالية وكفاءه عاليه خاليه من المخاطر وكذلك ان معلوماتها مهمه وحيويه. (الانتو ساي)
8. تعد إستقلالية الرقابة الداخلية هي اهم عوامل نجاح عمليه لما توفره من ثقه المستفيدين من تقاريره.
9. بتوفر الإستقلالية والحياديه في عمل الرقابة فان ذلك يجعل اداء المدقق لواجباته على اكمل وجه وبكفاءه عاليه وفاعليه.
10. ان منح الصلاحيات الكافيه للرقابة الداخلية والإستقلالية والحياديه بالعمل تمكنه من ابداء رايه و اداء واجبه على افضل صيغه ممكنه وهذا ما نص عليه معيار التدقيق الداخلي الخاص بالاتصال بالإدارات العليا. (العاني، ٢٠٠٥ : ٧٦).
11. لان توفير قدر من الإستقلالية لعمل الرقابة الداخلية يحقق المكاسب بشكل دائم وتكون سبب الاصلاحات التي تعتمد من قبله و بشكل كبير على تخليص المؤسسة من تدخل السياسيين في شؤونها الداخليه.
12. تحقيق الاحتراف المهني والسلوك المهني والذي يشير الى تجنب تأثر العمل بشكل غير ملائم بمصالح خاصه او مصالح الغير وانما تكون اليه العمل خاليه من اي قيود او من شأنها ان تمنع اتخاذ القرار الصحيح في الحالات والانحرافات التي يتم العثور عليها اثناء عمليه التدقيق. (محمد، عواد، ٢٠٢٠: ١٦٢).

2-4 ابعاد إستقلالية الرقابة الداخلية

بالإمكان تحديد الابعاد التي تخص عمل الرقابة الداخلية والتي تضمن استقلاليته بما يلي :-

- أ- **المكانة التنظيمية** :- ويقصد بها كتعبير بانها التصور الشائع بين جماعه معينه نحوه فرد او شيء في المنظمات. (العبادي، الحدراوي، ٢٠٢٠: ١٣٢). وقد برزت ضرورة ان تكون المكانة التنظيمية لأقسام الرقابة الداخلية يسمح لها بان تتمتع بالإستقلالية كافيه بما يحقق اداء مسؤولياتها بحياديه، والتي تخص المستوى الإداري الذي تتبع له الرقابة الداخلية والجهة التي يقدم لها التقارير النهائية لنتيجة العمل الرقابي (ايمان، رحمة، ٢٠١٩: ٩) .
- ب- **التعيين والمؤهلات المهنيه** :- لضمان استقلالية العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية يتم عبر عمليه فحص المتقدمين الى التعيين في هذه الاجهزة من قبل الجهات العليا وذلك للتخلص من حاله تهديد تضارب المصالح. يفضل عدم تعويض المدققين من المؤسسة ذاتها.. الا في حال وجود اشخاص ذات كفاءه ومهنية عاليه وخبرة بالعمل الخاص بهذه المؤسسة (بلان، ٢٠١٥: ٤٢٦).
- ج- **القوانين والتشريعات الحكوميه** :- من اجل الحصول على تطبيق مناسب يضمن فاعليه العمل الحكومي وتنظيمه فانه يجب ان يتم ايجاد قوانين وتشريعات خاصه باليه العمل والتنفيذ، فقد اوضح الانتوساي (٩-٥) بانه تساعد المتطلبات التشريعيه لتأسيس نشاط الرقابة الداخلية على حمايه الإستقلالية ونشاط الرقابة الداخلية والاعتراف بها كوظيفه مهمه في القطاع العام وخاصه حمايه عناصرها وبموجب القوانين الساريه . (الانتوساي: ٩) .

3- الفساد الإداري**1- مفهوم الفساد**

الفساد لغويا يعني خلاف الصلاح، اذ قال ان الفاسد هو ساقط غير صالح و فساد الشيء يعني تلفه. (فرج، محمد، ٢٠١٧: 224) ويمكن ان يحدث الفساد عندما يتم استغلال الوظيفة العامة في الأمور الخاصة اي استخدام السلطة العامة من اجل كسب او ربح شخصي، فهو اساءه استعمال السلطة او الوظيفة العامة للامور الخاصة (الطائي، راضي، ٢٠١٥: 19) فان كلمة الفساد في قواميس اللغة العربية جاءت من الفعل (فسد) وهي كلمة تعاكس الاصلاح لغويا والفساد كلمة معناها (البطلان) (الحسناوي، ٢٠٢١: 383) فقد اصبح الفساد بشكل عام الفساد الإداري والمالي بشكل يتصدر في مجالات الاهتمام في السنوات سواء كان على الصعيد الجهود الفردية والمحلية وكذلك على صعيد المجتمعات الدولية والمؤتمرات بسبب خطوره هذه الظاهرة التي اتفق المتخصصين على انها ضروره مكافحتها كونها تمثل العدو الاكبر لبرامج التنمية وكذلك تسبب بنشر التخلف والخساره الكبيره في المال والجهود والوقت و ضياع الفرص من التقدم والنمو (الطبال، ٢٠٢١: 88).

2- معايير اشكال الفساد الإداري

عمل بعض الباحثين الى معايير خاصه لغرض تصنيف وتنوع و تعداد اشكال الفساد الإداري في اتخذت ثلاثه اتجاهات او ثلاثه معايير اساسيه هي:-

الراي العام: وتم تقسيم هذا المعيار الى المعايير الثلاثة التالية الاسود والابيض والرمادي حيث يكون الفساد الإداري اسودا عندما يكون السلوك الذي ينتهجه الجمهور سلوكا سيئا، اما ما يطلق عليه بالفساد الابيض فهو ما يتفق عليه العاملون من سلوك معين، في حين ما يطلق عليه رماديا هو غياب مثل هذه الاتفاقات عن نوع الفساد.

معيار الذين يمارسون الفساد : ويقصد به ان يكون لهذا المعيار شكلين للفساد اما ان يكون فردي او تنظيمي فل فردي يتمثل بالنشاطات المنحرفة التي يمارسها فرد معين لتحقيق مصالح ذاتيه اما تنظيمي فهو ما يمثل النشاطات المنحرفة التي تقوم بها منظومه غالبا ما تكون على شكل مجموعه من الافراد او على شكل جهاز اداري معين وتكون هذه الأجهزة مرتبطة بمصالح شخصيه مع جهات خارجيه.

معيار حالات الفساد: هو عبارته عن الخلل الذي يشوب الإدارة من المطالب غير المشروعة لذلك يتمثل هذا النوع من خلال على شكل انتشار الرشوة والمحسوبية الوظيفة العامة او اختلاس اموال الدولة والابتزاز وسوء استعمال السلطة التسبب والاعمال بشكل عام اللامبالاة في وهدر الوقت والمال والشيوع النفاق الوظيفي وعدم الثقة بين الرئيس والموظفين وكذلك التفريط في المصلحة العامة . (عبودي ، 2017 : 15).

3- الانحرافات السلوكية (كأحد أبعاد الفساد الإداري) :

اتفق جميع الباحثين على تعريف واحد للانحرافات السلوكية وهو " المخالفات والممارسات التي يقوم بها الموظف والتي تتعلق بسلوك الشخص وتصرفاته الخاصة في العمل".

إن قيام بعض الموظفين ببعض السلوكيات والتصرفات غير اللائقة في العمل مثل ارتكاب فعل خادش للحياء في الاماكن الرسمية أو تعاطي المخدرات أو الإساءة إلى مصالح الناس واستغلال المنصب الوظيفي بشكل شخصي لتحقيق منافع لهم أو لأصدقاءهم وعلى حساب المصلحة العامة دون الاخذ بنظر الاعتبار العدالة وعلى حساب جودة الخدمات المقدمة (الحسناوي، ٢٠٢١: ٣٨٤) اتفق الباحثون على ايجاز انواع و اشكال الانحرافات السلوكية بما يلي:-

1. عدم الحفاظ على كرامه العمل والوظيفة: وتعني ارتكاب الموظف اعمال مخله و خادشه للحياء و تعاطي المخدرات أو الاشتراك في الجرائم الأخلاقية.

2. سوء استعمال السلطة: ومنها قيام الموظفين في تسهيل الامور وتقديم الخدمات لأقاربهم ومعارفهم الشخصية وقيام بعض الموظفين بتسهيل الامور وتقديم الخدمات الشخصية وتجاوز اجراءات العمل دون الاخذ بنظر الاعتبار العدالة الموضوعية للمصلحة العامة ومجاملة اصدقائهم ومعارفهم واقاربهم.

3. المحسوبية والوساطة والمحابة: فالمحسوبية تعني تسهيل الاعمال لصالح فئة أو جهة ينتمي اليها الموظف كالحزب أو العائلة أو المنظمة و دون وجه حق. اما المحابة التي تعني تفضيل جهة أو شخص في الخدمة على حساب الآخرين والتحييز له. في حين تعني الوساطة هو التدخل لصالح الجماعة أو الافراد أو الجهات دون الالتزام بأصول العمل وكفاءته وشروطه، مما يترتب على هذه الظاهرة شغل الوظائف العامة بأشخاص و افراد غير مؤهلين بما يؤثر على الكفاءة والفاعلية في الاداء وكفاءة الادارات في تقديم الخدمات للمواطنين. (عبودي، ٢٠١٧: 14) و (جاد، ٢٠١٧: 279) و (ام السعود، افطيمة، ٢٠٢٠: ١٧) و (الفتلاوي، ٢٠١٧: ١٩٢) (العابدي، الكرعوي، ٢٠١٧: ٣١).

المبحث الثالث :**4- الجانب العملي لمتغيرات الدراسة****1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات**

تم عمل الجداول التكرارية وادخال البيانات الى الحاسوب باستخدام برنامجي Excel والحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS(version 23) بغية التوصل الى خصائص التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

ان التوزيع الطبيعي للبيانات يعد من الشروط الهامة التي يتوجب توافرها قبل اختبار فرضيات البحث. تشير العديد من المصادر الى ان قيم الالتواء والتفلطح التي تقع بين 3+ و 3- تعد

مقبولة لاثبات التوزيع الطبيعي للبيانات (George & Mallery, 2010 : 21; Sheskin,2000:)
تم حساب قيم التفلطح والالتواء لفقرات استبانة الدراسة لبيان طبيعة توزيع البيانات وكما مبين في الجدول (1).

جدول (1) قيم الالتواء والتفلطح لابعاد الدراسة

الابعاد	الفقرات	الالتواء	التفلطح
المكانة التنظيمية (x1)	1	-1.333	2.833
	2	-0.981	1.021
	3	-0.766	0.308
	4	-1.057	0.752
	5	-1.534	2.643
مجموع البعد		-1.137	2.069
التعيين وفقاً للمؤهلات المهنية (x2)	1	-0.901	1.098
	2	-0.739	0.083
	3	-0.785	0.120
	4	-0.699	-0.263
	5	-1.166	1.100
مجموع البعد		-0.763	-0.061
القوانين والتشريعات الحكومية (x3)	1	-0.332	-0.280
	2	-0.525	-0.157
	3	-0.579	-0.387
	4	-0.736	-0.218
	5	-0.353	-0.763
مجموع البعد		-0.588	0.084
الانحرافات السلوكية (y2)	1	0.070	-1.067
	2	-0.079	-1.232
	3	-0.330	-1.176
	4	-0.329	-1.128
	5	-0.378	-1.084
مجموع البعد		-0.306	-1.181

يتضح من الجدول (1) بأن فقرات وابعاد الدراسة توزعت توزيعاً اعتدالياً وإن كافة القيم واقعة ضمن المعيار المسموح به ولم تتجاوز المحك المعياري.

4-2 الإحصاء الوصفي والاستدلالي

جدول (2) التحليل الوصفي للبيانات التعريفية لعينة الدراسة (n=144)

المتغير	الخصائص	العدد	النسبة
الجنس	الذكور	86	59.7
	الإناث	58	40.3
الفئة العمرية	30 سنة فأصغر	26	18.1
	31-40 سنة	74	51.4
	41-50 سنة	35	24.3
	50 سنة فأكبر	9	6.3
سنوات الخدمة	10 سنوات فما دون	53	36.8
	11-20 سنة	68	47.2
	21-30 سنة	19	13.2
	31 - 40 سنة	4	2.8
الشهادة	بكالوريوس	127	88.2
	دبلوم عالي	13	9.0
	ماجستير	4	2.8
	دكتوراه	0	0
الدورات التدريبية	لا يوجد	9	6.3
	1-3 دورة	81	56.3
	4-6 دورة	44	30.6

5.6	8	7-9 دورة
1.4	2	10 دورات فاكتر

4-3 التحليل الاحصائي والوصفي

ويتضمن عرض وتحليل البيانات التي اظهرتها اراء المبحوثين في فقرات استمارة الاستبيان وذلك من خلال تحليل اجاباتهم حول متغيري الدراسة المتمثلة بالمتغير المستقل استقلالية الرقابة الداخلية وابعاده الثلاث (المكانة التنظيمية، التعيين وفقاً للمؤهلات المهنية والقوانين والتشريعات الحكومية، والمتغير التابع (الفساد الإداري في القطاع العام) والذي تضمن ثلاثة ابعاد الاول (الانحرافات التنظيمية) والثاني (الانحرافات السلوكية) والثالث (الانحرافات المالية).

تم عمل جداول التوزيع التكراري لمتغيرات الدراسة لاستخدامها في اغراض عملية التحليل الاحصائي الوصفي بهدف الحصول على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستناداً على ذلك سيتم توضيح الوصف التفصيلي لآراء واستجابات افراد عينة الدراسة على مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة وعلى النحو الآتي:

4-4 الاحصاء الوصفي (Descriptive Statistics) لمتغيرات الدراسة

4-4-1 المتغير المستقل:

جدول (3) الخصائص الوصفية لاستجابة المبحوثين على ابعاد استقلالية الرقابة الداخلية

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1 (x) المكانة التنظيمية	3.79	0.66	أُتفق
التعيين وفقاً للمؤهلات المهنية (x2)	3.64	0.72	أُتفق
القوانين والتشريعات الحكومية (x3)	3.46	0.88	أُتفق
مجموع المتغير	3.59	0.64	أُتفق

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على اجوبة المبحوثين والتحليل الاحصائي

يبين الجدول (3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية و مستوى الموافقة على ابعاد المتغير المستقل (استقلالية الرقابة الداخلية)، ويتضح مايلي:

حصل بُعد المكانة التنظيمية (x1) على متوسط حسابي بلغ (3.79) وانحراف معياري (0.66) مما يشير الى ان متوسط فقرات هذا البعد اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، ويدل مستوى الموافقة (اتفق) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات. حصل بُعد التعيين وفقاً للمؤهلات المهنية (x2) على متوسط حسابي بلغ (3.64) وانحراف معياري (0.72) مما يشير الى ان متوسط فقرات هذا البعد اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، ويدل مستوى الموافقة (اتفق) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات.

حصل بُعد القوانين والتشريعات الحكومية (x3) على متوسط حسابي بلغ (3.46) وانحراف معياري (0.88) مما يشير الى ان متوسط فقرات هذا البعد اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، ويدل مستوى الموافقة (اتفق) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات.

حصل متغير استقلالية الرقابة الداخلية على متوسط حسابي بلغ (3.59) وانحراف معياري (0.64) مما يشير الى ان متوسط فقرات هذا البعد اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، ويدل مستوى الموافقة (اتفق) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات.

4-4-2 المتغير التابع

جدول (4) الخصائص الوصفية لاستجابة المبحوثين على ابعاد الفساد الإداري في القطاع العام

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
الانحرافات التنظيمية (y1)	3.63	0.63	أُتفق
الانحرافات السلوكية (y2)	3.59	0.77	أُتفق
الانحرافات المالية (y3)	3.64	0.74	أُتفق
مجموع المتغير	3.60	0.59	أُتفق

يبين الجدول (4) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية و مستوى الموافقة على ابعاد المتغير التابع (ابعاد الفساد الإداري في القطاع العام)، ويتضح مايلي:

حصل بُعد الانحرافات السلوكية (y2) على متوسط حسابي بلغ (3.59) وانحراف معياري (0.77) مما يشير الى ان متوسط فقرات هذا البعد اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، ويدل مستوى الموافقة (اتفق) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات.

4-5 الاحصاء التحليلي (Inferential Statistics) لمتغيرات الدراسة :

4-5-1 اختبار الفرضية الرئيسية (H2):

من أجل اعطاء اجابة دقيقة بشأن اثبات صحة الفرضية الرئيسية الثانية او عدم صحتها والقائلة بـ " وجود تأثير لاستقلالية الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري في القطاع العام." ينبغي اولا اختبار صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها او عدم صحتها وكما يأتي:

4-5-2 اختبار الفرضية الفرعية :

فرضية العدم H_{022} لا يوجد تأثير لاستقلالية الرقابة الداخلية للحد من الانحرافات السلوكية الفرضية البديلة H_{22} يوجد تأثير لاستقلالية الرقابة الداخلية للحد من الانحرافات السلوكية

جدول (5) نتائج تقدير معالم نموذج الانحدار الخطي البسيط قياس تأثير استقلالية الرقابة الداخلية في ابعاد الفساد الإداري في القطاع العام

المتغير المستقل				المتغير التابع	
استقلالية الرقابة الداخلية (X)				أبعاد المتغير التابع	
قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية (df=1,142)	قيمة β	معامل التحديد R^2		
	$P \leq 0.05$				
	5.13	0.534	0.195		
	$P \leq 0.01$				
	8.16				

يستدل من الجدول اعلاه على مايلي:

ان استقلالية الرقابة الداخلية له أثر دال احصائيا للحد من الانحرافات السلوكية بدلالة قيمة F المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط وهي اكبر (34.381) من قيمة F الجدولية (8.16) عند مستوى معنوية ($P \leq 0.01$) وتشير قيمة (β) الى ان التغير بمقدار وحدة واحدة في قيمة متغير استقلالية الرقابة الداخلية يقود الى تغير قدره (0.534) في قيمة بُعد الانحرافات السلوكية، كما تشير قيمة معامل التحديد البالغة (0.195) الى ان متغير استقلالية الرقابة الداخلية يفسر لوحده ما مقداره 19.5% من التباين في بُعد الانحرافات السلوكية اما النسبة المتبقية فانها تعود الى مساهمة متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج الانحدار الخطي البسيط، يستدل مما سبق ان استقلالية الرقابة الداخلية لها القدرة على الحد من الانحرافات السلوكية، وهذا يقودنا الى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة. بناءً على ما تقدم وحيث ان نتائج الاختبارات الاحصائية اثبتت صحة الفرضية الثانية والثالثة حيث اظهرت الاثر المعنوي لاستقلالية الرقابة الداخلية للحد من الانحرافات السلوكية ، عليه ستقوم الباحثة بتقدير معالم الانحدار الخطي البسيط لبيان قدرة استقلالية الرقابة الداخلية في التأثير على اجمالي متغير الفساد الإداري في القطاع العام، ليتسنى لنا اثبات الفرضية الرئيسية الثانية من عدمه.

جدول (6) نتائج تقدير معالم نموذج الانحدار الخطي البسيط قياس تأثير استقلالية الرقابة الداخلية في الفساد الإداري في القطاع العام

المتغير المستقل				المتغير التابع	
استقلالية الرقابة الداخلية (X)				الفساد الإداري في القطاع العام (Y)	
قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية (df=1,142)	قيمة β	معامل التحديد R^2		
	8.16	0.678	0.548		
	171.985				

نتائج تقدير معالم نموذج الانحدار الخطي البسيط قياس تأثير استقلالية الرقابة الداخلية في أبعاد الفساد الإداري في القطاع العام

المتغير المستقل				المتغير التابع	
استقلالية الرقابة الداخلية (X)				أبعاد المتغير التابع	
قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية (df=1,142)	قيمة β	معامل التحديد R^2		
	$P \leq 0.05$				
	5.13	0.534	0.195		
	$P \leq 0.01$				
	8.16				

يستدل من الجدول اعلاه على مايلي:

ان استقلالية الرقابة الداخلية له أثر دال احصائيا للحد من الانحرافات السلوكية بدلالة قيمة F المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط وهي اكبر (34.381) من قيمة F الجدولية (8.16) عند مستوى معنوية ($P \leq 0.01$) وتشير قيمة (β) الى ان التغير بمقدار وحدة واحدة في قيمة متغير استقلالية الرقابة الداخلية يقود الى تغير قدره (0.534) في قيمة بُعد الانحرافات السلوكية، كما تشير قيمة معامل التحديد البالغة (0.195) الى ان متغير استقلالية الرقابة الداخلية يفسر لوحده ما مقداره

19.5% من التباين في بُعد الانحرافات السلوكية اما النسبة المتبقية فانها تعود إلى مساهمة متغيرات اخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي البسيط، يستدل مما سبق ان استقلالية الرقابة الداخلية لها القدرة على الحد من الانحرافات السلوكية، وهذا يقودنا إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

اعتمادا على مخرجات الجدول السابق الذي تشير قيمه الى ان استقلالية الرقابة الداخلية له أثر دال احصائيا للحد من الفساد الإداري في القطاع العام بدلالة قيمة F المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط وهي اكبر (171.985) من قيمة F الجدولية (8.16) عند مستوى معنوية ($P \leq 0.01$)، يمكننا القول بصحة الفرضية الثانية الرئيسة برفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

4-6 اجراءات الصدق والثبات في الدراسة الحالية

على الباحث، ايا كانت الاداة التي يستخدمها، عليه ان يتحقق من معايير بنائها وصلاحياتها، ومن اهم هذه المعايير ثبات الاداة وصدقها (أبو علام، 2006: 448)، وذلك لضمان صحة ودقة البيانات التي يتم جمعها.

1-اجراءات الصدق (Validity):

يعد الصدق من اهم الخصائص القياسية التي يتطلب توفرها في مقاييس الاستبانة لانه يمثل احدى الوسائل المهمة في الحكم على صلاحية المقياس، كما يشير الصدق إلى الثقة التي توضع في علاقة السبب والنتيجة. بعبارة أخرى، تتناول السؤال، "إلى أي مدى يسمح تصميم البحث بالقول إن المتغير المستقل يسبب تغييراً في المتغير التابع؟" (Sekar, 2003: 150). قامت الباحثة بحساب صدق الاستبيان من خلال ما يلي:

أ-صدق المحتوى Content validity: يعني أن محتوى الأداة يقيس أبعاد ومفاهيم موضوع الدراسة. ويقصد به مدى تمثيل فقرات الاستبانة تمثيلاً سليماً للمجال المستهدف بالقياس، ويتم من خلال معرفة وجهة نظر مجموعة من الخبراء.

ب-الصدق البنائي أو التكويني (Construct validity): ويقصد به نجاح المقياس في قياس مفهوم نظري ويتم من خلال تحليل درجات فقرات المقياس وبيان اتساقها الداخلي.

تم حساب الصدق التكويني بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Coefficient وذلك من خلال معرفة مدى ارتباط عبارات الاستبيان مع أبعادها، ومدى ارتباط الدرجات الكلية للأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبيان. وكما موضح في الجدول

(7)

جدول (7) قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأبعاد والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد متغير استقلالية الرقابة الداخلية (ن=100)

المحور	الفقرة	معامل الارتباط
المكانة التنظيمية (x1)	1	0.722**
	2	0.798**
	3	0.640**
	4	0.678**
	5	0.776**
التعيين وفقاً للمؤهلات المهنية (x2)	1	0.676**
	2	0.731**
	3	0.731**
	4	0.734**
	5	0.790**
القوانين والتشريعات الحكومية (x3)	1	0.834**
	2	0.852**
	3	0.821**
	4	0.827**
	5	0.728**

جدول (8) قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأبعاد والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد متغير الفساد الإداري في القطاع العام (ن=100)

المحور	الفقرة	معامل الارتباط
الانحرافات التنظيمية (y1)	1	0.796**
	2	0.896**
	3	0.896**

0.867**	4	الانحرافات السلوكية (y2)
0.878**	5	
0.803**	1	
0.899**	2	
0.915**	3	
0.886**	4	الانحرافات المالية (y3)
0.833**	5	
0.819**	1	
0.874**	2	
0.864**	3	
0.827**	4	
0.763**	5	

تشير البيانات في الجدولين السابقين (7) و (8) الى ان جميع الفقرات ترتبط مع ابعادها عند مستوى دلالة احصائية ($P \leq 0.01$)، مما يؤكد اتساق جميع العبارات مع الابعاد وتمتع الفقرات بصديق بنائي عالي. حساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد مع الدرجة الكلية للمتغير المستقل والتابع وذلك وفق ما هو موضح بالجدول (9).

جدول (9) قيم معاملات الارتباط بين الابعاد و الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي له

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	معامل الارتباط
استقلالية الرقابة الداخلية	المكانة التنظيمية (x1)	5	0.794**
	التعيين وفقا للمؤهلات المهنية (x2)	5	0.867**
	القوانين والتشريعات الحكومية (x3)	5	0.866**
الفساد الإداري في القطاع العام	الانحرافات التنظيمية (y1)	5	0.921**
	الانحرافات السلوكية (y2)	5	0.919**
	الانحرافات المالية (y3)	5	0.903**

تشير البيانات في الجدول (9) الى ان الدرجة الكلية في جميع الابعاد مرتبطة مع الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي له عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.01$) مما يؤكد اتساق جميع الابعاد مع الدرجة الكلية للاستبيان، وتمتعها بصديق بنائي عالي. جـ- الصدق التمييزي : ويقوم على قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، حيث يتم ترتيب الدرجات التي يحصل عليها افراد العينة تنازليا او تصاعديا، ثم نأخذ 27% من طرفي التوزيع (الاعلى والاسفل) فيتم الحصول على مجموعتين، الاولى تمثل منخفضة الدرجات، والثانية تمثل مرتفعي الدرجات، و تحتسب الفروق احصائيا، اذا تحققت الدلالة الاحصائية بالفروق فهذا يعني ان الاختبار يميز بين طرفي الخاصية. تم حساب الصدق التمييزي بدلالة الفروق بين اقل الدرجات واعلى الدرجات بعد توزيعهم على مجموعتين عبر استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U Test)، ويبين الجدول (10) نتائج الاختبار.

جدول (10) قيمة (Z) للفروق بين مجموعتي منخفضي و مرتفعي الدرجات لكل بعد، والدرجة الكلية للاستبيان باستخدام اختبار مان ويتني (U)

الابعاد	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	قيمة الدلالة
المكانة التنظيمية (x1)	منخفضي الدرجات على البعد	39	20.00	780.00	0.000	7.666	0.000
	مرتفعي الدرجات على البعد	39	59.00	2301.00			
التعيين وفقا للمؤهلات المهنية (x2)	منخفضي الدرجات على البعد	39	20.00	780.00	0.000	7.665	0.000
	مرتفعي الدرجات على البعد	39	59.00	2301.00			
القوانين والتشريعات الحكومية (x3)	منخفضي الدرجات على البعد	39	20.00	780.00	0.000	7.631	0.000
	مرتفعي الدرجات على البعد	39	59.00	2301.00			
الانحرافات التنظيمية (y1)	منخفضي الدرجات على البعد	39	20.00	780.00	0.000	780	0.000
	مرتفعي الدرجات على البعد	39	59.00	2301.00			

0.000	780	0.000	780.00	20.00	39	منخفضي الدرجات على البعد	الانحرافات السلوكية (y2)
			2301.00	59.00	39	مرتفعي الدرجات على البعد	
0.000	780	0.000	780.00	20.00	39	منخفضي الدرجات على البعد	الانحرافات المالية (y3)
		0.000	2301.00	59.00	39	مرتفعي الدرجات على البعد	
0.000	780	0.000	780.00	20.00	39	منخفضي الدرجات على الدرجة الكلية للاستبيان	الدرجة الكلية
			2301.00	59.00	39	مرتفعي الدرجات على الدرجة الكلية للاستبيان	

نلاحظ من الجدول (10) ان قيمة (Z) لابعاد الاستبيان جميعها دالة احصائية عند مستوى دلالة احصائية ($P \leq 0.01$) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مجموعتي منخفضي ومرفعي الدرجات لكل بُعد، وكذلك قيمة (Z) للدرجة الكلية للاستبيان دالة احصائية عند مستوى دلالة احصائية ($P \leq 0.01$) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مجموعتي منخفضي ومرفعي الدرجات لكل بعد بمعنى ان الدرجة الكلية لجميع الابعاد وكذلك الدرجة الكلية للاستبيان قادرة على التمييز بين المجموعة العليا بالدرجات و المجموعة الدنيا بالدرجات، وهذا يعطي صورة واضحة عن تمتع الاستبيان بالصدق التمييزي العالي.

اجراءات الثبات:
يشير مفهوم الثبات الى مدى اتساق نتائج المقياس، أي مدى امكانية الوصول الى نفس النتائج اذا تم تطبيق المقياس نفسه عدة مرات على نفس المفحوصين (البا حسين و توني 2016: 172).
قامت الباحثة بحساب معامل ثبات الاختبار بطريقتين هما:

طريقة التجزئة النصفية Split- Half :

تم تقسيم كل من الاستبيان الى مجموعتين متجانستين، واستخدم اختبار الموثوقية Reliability Analysis لبيان تجانس العينات ثم استخدمت درجات الجزأين في حساب معامل الارتباط بينهما فنتج معامل ثبات نصف الاختبار، ثم استخدمت معادلة سبيرمان براون Sperman-Brown Coefficient لحساب معامل ثبات الاختبار كله بعد تصحيح طول الاختبار وكذلك معامل جتمان Guttman Coefficient للتجزئة النصفية للمجموعتين غير المتساويتين. وكما مبين بالجدول (11)

جدول (11) قيم معاملات الارتباط لابعاد الاستبيان

الابعاد	عدد الفقرات	معامل سبيرمان- براون	معامل جتمان
المكانة التنظيمية (x1)	5	0.804	0.800
التعيين وفقا للمؤهلات المهنية (x2)	5	0.816	0.815
القوانين والتشريعات الحكومية (x3)	5	0.916	0.916
الانحرافات التنظيمية (y1)	5	0.918	0.917
الانحرافات السلوكية (y2)	5	0.941	0.914
الانحرافات المالية (y3)	5	0.863	0.863
الدرجة الكلية للاستبيان	30	0.675	0.606

يتضح من الجدولين (5) ان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لابعاد الاستبيان تتراوح بين (0.816 - 0.941) لقيم معامل سبيرمان- براون و بين (0.815 - 0.917) وهي معاملات ثبات مرتفعة جدا ومقبولة للباحث.

الاتساق الداخلي يسمى أيضا "التماسك الداخلي". يتعلق مفهوم "الاتساق الداخلي" بدرجة إنسجام بنود الاختبار، وهناك عدة طرق لقياسه أهمها معامل ارتباط ألفا كرونباخ Cronbach Alpha تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات فقرات الاستبيان، لذا قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بُعد ومن ثم قام بحساب معامل ثبات الاستبيان ككل، والجدول (18) يوضح قيم معاملات الفا لكل بُعد والقيمة الكلية للاستبيان:

جدول (12) قيم ثبات الفا كرونباخ لابعاد الاستبيان

الابعاد	عدد الفقرات	معامل ثبات الفا كرونباخ
المكانة التنظيمية (x1)	5	0.845
التعيين وفقا للمؤهلات المهنية (x2)	5	0.856
القوانين والتشريعات الحكومية (x3)	5	0.912
الانحرافات السلوكية (y2)	5	0.946

تظهر البيانات في الجدول (12) ان قيم معامل الثبات لاجابات المبحوثين على فقرات الابعاد تتراوح بين (0.845-0.946)، وهي تدلل على ثبات مرتفع جدا، كما اظهر معامل الثبات المحسوب للدرجة الكلية للاستبيان (0.866) وتعد درجة ثبات عالية.

وبذلك يمكن الاطمئنان منها على تمتع الاستبيان بثبات عالي ومقبول لدى الباحث وهي بذلك قد تكون قد تقاربت جدا مع معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهذا يدل على ان الاستبيان يتصف بثبات قياسي عالي نسبيا بكلتا الطريقتين.

المبحث الرابع :

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

من خلال اعداد الدراسة الحالية والبحث النظري والعملية ومجريات العمل تم التوصل الى الاستنتاجات التالية :-

- 1- تبعية اقسام الرقابة الداخلية في المؤسسات البلدية الى الادارة المباشرة في المديرية وترتبط مباشرة بها ،كما ان ترفيع وتقييم العاملين في اقسام الرقابة الداخلية يتم من خلال ادارة الموارد البشرية في المديرية ذاتها مما يجعلها تفقد استقلاليتها وتبقى تبعيتها الى الادارة والى شعبة الموارد البشرية فيها. حيث ان اغلب افراد العينة اكدوا ضعف توفر استقلالية الرقابة الداخلية بسبب ضعف الالتزام بشروط توفيرها.
- 2- تبين انه يتم تعيين وعزل ومعاينة وتقييم اداء الملاكات الرقابية يتم داخل المؤسسات مجال الدراسة مما يفقدها استقلالها ويجعل تبعيتها لادارة المؤسسة وبالتالي عدم تمتعها بالقدر الكافي من الحرية التي تجعل تقارير المدققين الداخليين تتسم بالموضوعية والحيادية المطلوبة. وغالبا ما يتم اختيار الملاكات العاملين في اقسام الرقابة الداخلية بدون التأكد من توفر المؤهلات المطلوبة للعمل الرقابي سواء أكانت من حيث الشهادة ام التخصص او الخبرة مما يفقدها الاستقلالية المطلوبة بسبب ضعف الكفاءة المهنية والمهارة في العمل.
- 3- عدم توفير الدعم المعنوي والتحفيز المالي الذي يتناسب مع حجم المسؤولية الملقاة على عاتق العاملين في اقسام الرقابة الداخلية مما يخلق روح اللامبالاة في اداء الواجبات المهنية والتراخي في الانجاز وعدم الاهتمام بدقة المعلومة وبذل العناية المهنية الكافية.
- 4- عدم الالتزام بتطبيق المعيار الدولي الصادر من الانتوساي بخصوص استقلالية الرقابة الداخلية في القطاع العام بالشكل الكافي والجهل به من قبل اغلب الملاكات العاملة في اقسام الرقابة الداخلية.
- 5- ان عدم تمتع اجهزة الرقابة الداخلية بالاستقلالية المطلوبة تجعل المؤسسات عرضة لظهور الانحرافات التنظيمية والسلوكية والمالية وضعف القدرة للحد من الفساد. اذ هنالك الكثير من المعوقات التي تحد من استقلالية الرقابة الداخلية والتي تزيد من احتمالية تعرضها للمخاطر والتهديدات مما يؤدي الى انتشار الفساد وعرقلة العمل بما يضر بالمصلحة العامة.

5-2 التوصيات

- 1- العمل على ربط اجهزة الرقابة الداخلية بالإدارات العليا المتمثلة بالإدارة المحلية في المحافظة بعد ان تم نقل الصلاحيات وفك ارتباط دوائرهم ونقلها الى تلك الادارات وجعل تعيين ونقل العاملين في الرقابة الداخلية من قبل الادارة العليا بالإضافة الى مصادقة قرارات تقييمهم الصادرة من دوائرهم من قبل تلك الادارات والتي يحتاجها العاملين في الترقية والترفيح والعلاوات.
 - 2- تفعيل دور الاجهزة الرقابية الداخلية ومنحها الاستقلالية عن الادارة المباشرة في العمل مما يضمن لهم الحصانة والامان من ضغوط المحيطين بهم سواء الزملاء ام المسؤولين في العمل عملا بالمعايير الدولية الخاصة بهذا المعيار واصدار القوانين التي تلزم بذلك.
 - 3- العمل على تقديم مقترحات للمراجع العليا لغرض تشريع قانون وتعليمات تخص معالجة تعيين وترقية واختيار العاملين بشكل يضمن الحصول على الملاكات الكفوة بعيدا عن المحسوبية والمحابة وكذلك تشريع قوانين لضمان حماية العاملين في اجهزة الرقابة وضمان استقلاليتهم. و وضع برنامج تحفيزي معنوي ومادي لدعم اجهزة الرقابة يتناسب مع حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم مثل منح مخصصات رقابية معينة او منحهم صلاحيات محددة وغيرها لضمان عدم التواطؤ في العمل وضمان توفير الولاء للمؤسسة وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في اقسام الرقابة الداخلية.
 - 4- العمل على نشر ثقافة الولاء للمؤسسة والتثقيف ضد الفساد وبيان اضراره على المؤسسة وجودة الخدمات وعلى المجتمع ككل.
 - 5- يجب ان تحظى الرقابة الداخلية بالدعم الكافي والذي يضمن استقلاليتها لأهمية دورها بمكافحة الفساد في المؤسسات الحكومية وحجم المخاطر التي يتعرض لها.
- و عدم التهاون من المتسببين بحالات الانحرافات والفساد في المؤسسات الحكومية خاصة من ثبتت ادانتهم ومعايبتهم وفقا للقوانين والتعليمات السائرة وتغريمهم كلفة والفساد مع مقدار الضرر الحاصل.

المصادر

1. الباحثين ، سامي عبد الله و توني ، محمود عبد العزيز (2016). منهجية البحث العلمي في مجال العلوم الإدارية. ط2. مكتبة المنتبى الدمام. المملكة العربية السعودية.
2. الحساوي، رزاق جفات كريدي، (دور التدقيق الداخلي والرقابة على الاداء المؤسسي في مكافحة الفساد الإداري والمالي) الدماطي، حنان السيد أحمد، (اثر التمر على الابلاغ عن الانحرافات التنظيمية) دراسة ميدانية على القطاعات الخدمية مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 13 العدد 2، 2021 .
3. بوزارة المالية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، قبول النشر 2021/6/6.
4. الطبال، عبد الله عبد الله أحمد، (دور هندرة عمليات ادارة الموارد البشرية في علاج الفساد الإداري) دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين في ديوان عام وزارة الصحة والسكان، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 35، العدد الثالث، 2021.

5. بلان، وفاء، (دور تبعية المدقق الداخلي التنظيمية في تحقيق استقلاليته المهنية) دراسة مسحية في القطاع العام، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 37، العدد 2، 2015.
6. زكريا، ارجوان محسن سعيد، خلف، صلاح نوري، (اثر العلاقة بين المدقق الخارجي الداخلي في الحد من الفساد الإداري والمالي)، بحث مستل من دراسة تطبيقية في المحاسبة القانونية المعادل للدكتوراه في المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية في جامعة بغداد، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد العاشر، العدد 32 .
7. عبودي، ماجد هاشم، (الشفافية الاستراتيجية ودورها في مكافحة الفساد الإداري) دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في ديوان محافظة كربلاء مقدمة الى جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد/قسم إدارة الأعمال كجزء من متطلبات نيل الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي، 2017.
8. نبيل، بن صغير، ياسين محمد امين، (الرقابة على الموارد البشرية مع دراسة نموذجية لمصنع بنطال -مغنية-)مقدمة الى جامعة ابو بكر بلقايد في الجزائر /الملحقة الجامعية المغنية /قسم العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية كجزء من متطلبات نيل الماجستير، 2016.
9. هشام غربي، (الابعاد والانعكاسات الاقتصادية للفساد المالي والإداري على مؤشرات التنمية الاقتصادية) مع الإشارة الى حالة الجزائر، مجلة المعيار / كلية أصول الدين، نوفمبر 2021.
10. Adom ,D.; Hussein, E.K; Agyem, J.A. (2018). THEORETICAL AND CONCEPTUAL FRAMEWORK: MANDATORY INGREDIENTS OF A QUALITY RESEARCH. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH. Volume-7.
11. Taherdoost, H. (2017). Determining sample size: How to calculate survey sample size. International J. Econ. Mang. Sys. Vol..(239-2:237).
12. Sekaran, Uma (2003). Research Methods for business. A skill building Approach .4th edition. John Wiley & Sons, Inc. PP450
13. George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
14. Sheskin, D.J. (2000) Handbook of PARAMETRIC and NONPARAMETRIC STATISTICAL PROCEDURES. 2nd EDITION. CHAPMAN & HALL/CRC. PP. 972.