وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي – الأغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية

تخصص: محاسبة وتدقيق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية

التدقيق الداخلي كآلية للحد من الفساد الإداري

- دراسة استطلاعية -

إعداد الطالبين:

بوعزة محمد الامين

بن المواز عبد القادر

تحت إشراف:

الدكتور: طيبي حمزة

لجنة المناقشة:

الدكتورة:	سعيداني محمد السعيد	أستاذ محاضـــر أ	رئيسا
الدكتور:	طيبي حمزة	أستاذ أ	مقررا
الأستاذة:	هوراي سليمة	أستاذ مساعد أ	ممتحنا

السنة الجامعية 2022/2021

رقم المحضر: 2022/09م.ت بتاريخ 2022/06/23

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

أول الشكر لله الواحد القهار صاحب الفضل والإكرام أكرمنا

بنعمة الإسلام ويسر لنا سبيل العلم، فله الشكر حتى يرضى

وله الشكر بعد الرضى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى

صلى الله عليه وسلم تسليما كثيرا.

ثم عظيم الشكر والتقدير والامتنان للأستاذ المشرف: حمزة الطيبي

صاحب الفضل بعد الله، جزاه الله عنا أفضل الجزاء.

كما لا يفوتنا أن نشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل

الإهداء

الحمد الله الذي نفتح بحمده الكلام والحمد الله الذي حمده أفضل

ما جرت به الأقلام سبحانه لا نحصي له ثناءا عليه كما أثنى على نفسه وهو ولي كل إنعام

أهدي عملي المتواضع إلى معنى الحب والحنان والتفاني،

إلى من كان دُعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي أمي الغالية

إلى من أستمد منه قوتي واستمراريتي، من ألبسني ثوب مكارم الأخلاق

والأدب وسهر وتعب وتحمل مشاق الحياة من أجل راحتي وهنائي من كان قدوة أقتدي بها، إلى العزيز أبي

إلى إخوتي الأعزاء وأصدقاء دربي

إلى كل من سعته ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي

محمد الأمين

الإهداء

بسم لله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وصحبه أجمعين،

الحمد لله الذي منحني القوة والمقدرة لبلوغي ما وصلت إليه

إلى التي رفع لله مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها أولى الناس بصحبتي التي مهما فعلت وقلت وكتبت لن أوفيها حقها الأزلي، والدتي العزيزة حفظها الله وأطال في عمرها

إلى من يعجز اللسان ويجف القلم عن وصف جميله الذي انبتني نباتا حسنا، سندا وعوناً، أبي الفاضل أطال الله في عمره

إلى أطيب وأروع أخوة في هذه الحياة أتمنى لهم النجاح في حياتهم

إلى كل الذين تسعهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي راجين من المولى عز وجل التوفيق والنجاح إن شاء لله.

عبد القادر

ملخص الدراسة

ملخص:

لقد أبرزت الإنهيارات والفضائح المالية ودعاوى الإحتيال المالي التي حدثت في السنوات الأخيرة ضعف أنظمة الرقابة الداخلية في العديد من المؤسسات مما زاد الإهتمام بالتدقيق الداخلي وأنظمة الرقابة الداخلية ودورهما في الأعمال الحديثة؛ وتعتبر وظيفة التدقيق الداخلي من الوظائف الهامة في المؤسسات لما لها من أثر في تصميم وتطوير نظام الرقابة الداخلية والإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وكذلك المساهمة في تقييم وإدارة المخاطرء مما يعزز فرص الشركات من كشف ومواجهة ظاهرة الفساد المالي والإداري التي تعتبر أهم الأسباب الرئيسية لحدوث أزمات وإنهيارات كان لظهورها آثار مدوية ونتائج مدمرة مست معظم دول العالم وبالأخص الدول النامية؛ ومن خلال هذه البحث سنحاول تبيان أهمية إستخدام التدقيق الداخلي غآلية للحد من الفساد المالي والإداري.

الكلمات المفتاحية: الفساد؛ الفساد المالي والإداري, تدقيق داخلي

Abstract:

The financial collapses and fraud issues which have occurred in recent years has demonstrated the weakness of internal control system in many institutions which increased the interest in internal audit and internal control system and their role in modern business establishment.

The internal audit is considered as one of the most important functions which has an influence in designing and developing the internal control system and the optimal use of available resources. It also contributes to the assessment of risk management, and hence enhancing institution opportunities to encounter the phenomenon of financial and administrative corruption, which is the main important reason for the occurrence of crises. Through this article we will emphasize the importance of internal audit role in reducing financial and administrative corruption

Keywords: Corruption, Financial and Administrative Corruption, Internal Audit,

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر وتقدير	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة	
الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الداخلي والفساد الإداري	
تمهيد	06
المبحث الأول: تحديد مفهوم الفساد الإداري	07
المطلب الأول: مفهوم الفساد الإداري	07
المطلب الثاني: العوامل المؤدية للفساد الإداري	11
المطلب الثالث: الآثار العامة للفساد الإداري	12
المطلب الرابع: آليات مكافحة الفساد الإداري	15
المبحث الثاني: التدقيق الداخلي	20
المطلب الأول: تعريف التدقيق الداخلي	20
المطلب الثاني: مسؤوليات وصلاحيات التدقيق الاخلي	23
المطلب الثالث: دور التدقيق الداخلي في مكافحة الفساد الإداري	27
خلاصة الفصل:	34
الفصل الثاني: دراسة استطلاعية	
تمهيد:	39
المبحث الأول: منهجية الدرسة الميدانية واختبار الآداة	40
المطلب الأول: تخطيط الدراسة	40

المطلب الثاني: تصميم وتنفيذ الدراسة	41
المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات آداة الدراسة	44
المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات	49
المطلب الأول: عرض خصائص عينة الدراسة	49
المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة	53
المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	55
خلاصة الفصل:	64
الخاتمة	66
قائمة المراجع	69
الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	فئات أدات القياس	43
02	الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول	45
03	التساق الداخلي لعبارات المحور الثاني	46
04	الصدق البنائي لمحور الإستبيان	47
05	معامل الثبات	48
06	خصائص عينة الدراسة	49
07	إتجاه عبارات المحور الأول	53
08	اتجاه عبارات المحور الثاني	54
09	إتجاه محور الدراسة	55
10	نتائج اختبار فرضية الدراسة	56
11	النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الأولى	57
12	اختبار الفرضية الفرعية الأولى	58
13	النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الثانية	58
14	تحليل التباين للفرضية الفرعية الثانية	59
15	النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الثالثة	60
16	تحليل تباين الفرضية الفرعية الثالثة	60
17	النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الرابعة	61
18	تحليل تباين الفرضية الفرعية الرابعة	61
19	نتائج الوصفية للفرضية الفرعية الخامسة	62
20	تحليل تباين الفرضية الفرعية الخامسة	63

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	معامل ألفا كرومباخ للمحورين	48
02	تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	50
03	تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب العمر	51
04	تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب التأهيل العلمي	51
05	تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة	52
06	تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة والأقدمية	52

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
ملحق (1)	استمارة الاستبيان
ملحق (2)	الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان
ملحق (3)	معامل الفا كورنباخ
ملحق (4)	خصائص عينة الدراسة
ملحق (5)	اتجاه المحاور
ملحق (6)	اختبار فرضيات الرئيسة
ملحق (7)	اختبار الفرضية الفرعية الاولى
ملحق (8)	اختبار الفرضيات الفرعية "2،3،4،5"

مقدمة

تمهيد

مع تطور حجم المؤسسات وكبرها وإنتشار فروعها ووحداتها على نطاق جغرافي واسع وما ترتب عنه من إستخدام متزايد للعنصر البشري والوسائل المادية والمالية؛ وتعدد نشاطاتها وتعقدهاء وما ينجم عنها من إنحرافات وتلاعبات وفشل المدققين الخارجيين بل تواطأ بعضهم في الكشف عن مختلف الأخطاء والتجاوزات وإتخاذ الإجراءات المهنية الملائمة؛ فضلا عن إنحصار دور المدققين الداخليين عن القيام بدور فعال لمواجهة أوجه الفساد الإداري والمالي على الرغم من التطورات المهنية والتقنية الهائلة التي دعمت وظيفة التدقيق.

وإستدراكًا لهذه الإنحرافات والإنهيارات المالية بسبب الفساد الإداري والمالي إستلزم البحث عن أساليب للتحقق من الإلتزام بتنفيذ السياسات الإدارية التي تكفل توفير الحماية لأصول وموارد المؤسسة وضمان دقة البيانات والمعلومات؛ وتقييم كفاءة أداء العمليات على مستوى الوحدات التنظيمية الداخلية؛ وبذلك نشأً التدقيق الداخلي لمساعدة الإدارة في مواجهة هذه المتطلبات.، ولهذه الأسباب وغيرها قمنا بإجراء دراسة ميدانية تم صياغة إشكاليتها الرئيسية كما يلي:

هل هناك أثر للتدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري في المؤسسات الإقتصادية؟

وعلى ضوء هذا نقوم بطرح تساؤلات الفرعية التالية:

- هل هناك أثر لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد؟
- هل هناك أثر لمهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته؟

ثانيا: الفرضيات

1 الفرضيات الرئيسية:

<u>الفرضية الرئيسية الاولى</u>: تساهم مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات في فعالية مكافحة الفساد.

<u>الفرضية الرئيسية الثانية</u>: هناك تأثير لمهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته.

- **الفرضية الفرعية الخامسة:** توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الإداري تعود إلى متغير الوظيفة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

تتعدد أسباب ودوافع اختيار موضوع بحثنا والتي تتمثل أهمها في – :

- العلاقة الوثيقة بين موضوع الدراسة وتخصصنا الدراسي محاسبة وتدقيق؛
- نظرا لميولنا الشخصي للبحث في مثل هذه المواضيع؛
- مقارنة الدراسة النظرية بالواقع التطبيقي؛
- الرغبة في تنمية واثراء معلوماتنا فيما يخص المجال المحاسبي للاستفادة من ذلك في الحياة العملية مستقبلا؛
- محاولة إثراء الساحة البحثية عموما والمكتبة الجامعية خصوصا؛

❖ **أهمية الدراسة**

تتجلى اهمية البحث في وجود حالات كثيرة للفساد الاداري وهنا يبرز دور التدقيق الداخلي في اكتشاف هذه الحالات ومواجهتها أو تقليلها قدر الإمكان.

❖ **اهداف الدراسة:**

- يهدف البحث الى تفعيل دور التدقيق الداخلي في الحد من حالات الفساد الاداري والعمل على رفع مستوى مهنة التدقيق.
- استعراض مفهوم التدقيق التدقيق الداخلي وانواعه ودوره في معالجة حالات الفساد الاداري.

❖ **حدود الدراسة:**

1- الحدود الزمنية: تم الاهتمام في هذه الدراسة بمعرفة دور التدقيق الداخلي في الحد من حالات الفساد الاداري خلال فترة 2022.

2- الحدود المكانية: حُدد الإطار المكاني لهذه الدراسة تحديدا ولاية الأغواط في إطاره النظري وإطاره التطبيقي.

❖ **المنهج المتبع:**

من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، واختبار الفرضيات التي تمّ تبنيها، تمّ الاعتماد على المنهجين الوصفي والتحليلي في الجزء النظري، وذلك بهدف وصف وتحليل المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، كما اعتمدت هذه الأخيرة على أداة الاستبيان، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة من مختلف المدققين والمؤسسات الاقتصادية، والمحاسبين والمديرين.

الدراسات السابقة:

1. الغالي، بوخروبة، بلقاسم، دواح، 2019، دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر المصرفية، دراسة عينة من المصارف لولاية مستغانم.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المدقق الداخلي لتفعيل إدارة المخاطر في المصارف على مستوى ولاية مستغانم، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد إستبيان شملت على مجموعة من موظفين التدقيق البالغ عددهم 48 من 4 مصارف، وقد تم تحليل إستبيان بإستخدام برنامج الإحصائي SPSS وبعد التحليل، أظهرت النتائج أن هناك وعيا لدى إدارة التفويض الداخلي في المصارف بأهمية إدارة المخاطر، كما أن المدققين الداخليين على مستوى المصارف لديهم مايكفي المعرفة بالمعايير المطلوبة لإبراز مبادئ إدارة المخاطر ؛ وأن هناك تعاون بين إدارة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر.

2. عطاطرة ؛ أيمن فتحي ؛ 2018 ؛ دور الرقابة الداخلية في الحد من الفساد في الدوائر الحكومية الفلسطينية

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة الداخلية في الحد من الفساد في الدوائر الحكومية مع استعراض لمكونات النظام الرقابي الفعال ؛ ولتحقيق هدف البحث أعدت استبائة خصيصاً لهذا الغرض؛ وتم توزيعها على مجتمع الدراسة البالغ عدده (31) مديرا عاما ورئيس وحدة تدقيق داخلي في الدوائر الحكومية الفلسطينية، واستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات؛ واختبار الفرضيات؛ وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: كلما كان النظام الرقابي الموجود في الوحدة فعال ادى ذلك الى الحد من الفساد، وجود رقابة داخلية فعالة وتمتلك الخبرة يساعد في اكتشاف حالات الاحتيال وبالتالي يؤدي الى الحد من الفساد في الوحدات الحكومية .وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان من أهمها: ضرورة قيام الوحدات بتطبيق قواعد السلوك ومتابعتهاء زيادة الاهتمام بالرقابة الداخلية بعدها احد اهم عناصر النظام الرقابي الفعال، تبني التدريب المستمر للعاملين في الرقابة الداخلية لمواكبة اليات التدقيق الحديثة.

3. ناصر ،أنور عباس ؛ 2018 ؛ دور التدقيق الداخلي في مكافحة الفساد المالي والإداري، يهدف البحث الى تفعيل دور المدقق الداخلي في الحد من حالات الفساد المالي والإداري والعمل على رفع مستوى مهنة التدقيق والمدقق وذلك لتفعيل دوره الرقابي؛ وتناول البحث مفاهيم الفساد المالي والإداري

وانواعـه وكذلك استعراض مفهوم التدقيق الداخلي وانواعـه ودوره فـي معالجـة حـالات الفسـاد المـالي والإداري. ولتحقيـق هـدف البحـث قـام الباحـث باعـداد (50)استمارة استبيان ومـن ثـم تحليـل تلـك البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS ؛ و توصل الباحث الى جملة استنتاجات كان اهمها عدم وضوح وتعقيد القوانين الخاصة بالأمور المالية للعاملين في الوحدات الحكومية المختلفة ساهم في ظهور مشكلة الفساد المالي والإداري ؛ كما ان قلة كفاية أكثر المدققين من التأهيل العلمي المناسب يؤدي الى ظهور مشكلة الفساد المالي والإداري؛ وكانت اهم توصيات البحث إن رفع المدقق الداخلي لمستوى فاعلية وكفاءته الوظيفية وخاصةٌ ذاتيا وعدم تكوين علاقات شخصية مشبوهة مع اصحاب او مدراء الوحدات الحكومية سيساهم في مكافحة وتقليل حالات الفساد المالي والإداري.

4. حمد ؛ منى كامل ؛ 2016 ؛دور الاتجاهات المعاصرة للتدقيق الداخلي في الحد من الفساد المالي والاداري يهدف البحث الى عرض الاتجاهات المعاصرة للتدقيق الداخلي .والتعرف على مفهوم الفساد المالي والاداري اعدت الباحثة دليل ارشاديا مقترحا لعمل التدقيق الداخلي في مجال التدقيق المالي والتشغيلي يتضمن عدة البنود، كما و اقترحت دليل ارشادي لعمل التدقيق الداخلي وفقا لاتجاهاته المعاصرة. وتوصلت الباحثة الى الاستنتاجات من اهمها تلعب اجهزة التدقيق الداخلي دورا مهما في رفع مستوى الاداء المالي والاداري الحكومي ؛ وتعد العنصر الاساس في حماية الممتلكات والاموال العامة . لقد توسع وتطور مفهوم التدقيق الداخلي بحيث لم يعد مقيدا بالمعنى التقليدي الذي اقتصر على فحص وتقييم مدى سير العمل وفقا للمنظمة الموضوعة ؛ إنما أصبح يتسم بطابع استشاري لمساعدة الوحدة الاقتصادية على تحقيق أهدافها وإضافة قيمة إلى عملياتها. كما اوصت الباحثة بضرورة تطوير ادلة للتعامل مع الاحتيال والفساد مصممة ومطورة بحسب معايير التدقيق الدولية لتفعيل دور التدقيق الداخلي في الحد من الفساد.

الفصل الأول:

الإطار النظري للتدقيق الداخلي والفساد الإدراي

تمهيد:

لقد أبرزت الانهيارات والفضائح المالية ودعاوى الاحتيال المالي التي حدثت في السنوات الأخيرة ضعف أنظمة الرقابة الداخلية في العديد من المؤسسات مما زاد الاهتمام بالتدقيق الداخلي وأنظمة الرقابة الداخلية ودورهما في منظمات الأعمال الحديثة، وتعتبر وظيفة التدقيق الداخلي من الوظائف الهامة في المؤسسات لما لها من أثر في تصميم وتطوير نظام الرقابة الداخلية والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وكذلك المساهمة في تقييم وإدارة المخاطر، مما يعزز فرص الشركات من كشف ومواجهة ظاهرة الفساد المالي والإداري التي تعتبر أهم الأسباب الرئيسية لحدوث أزمات وانهيارات كان لظهورها آثار مدوية ونتائج مدمرة مست معظم دول العالم وبالأخص الدول النامية، ومن هذا المنطلق هذه الفصل سنحاول تبيان أهمية استخدام التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: تحديد مفهوم الفساد الإداري

المبحث الثاني: التدقيق الداخلي

المبحث الأول: تحديد مفهوم الفساد الإداري

يقتضي الاتفاق في معظم البحوث الأكاديمية على تحديد معنى المصطلحات المستخدمة ومضمونها حتى ينحصر الجدل في إطاره الموضوعي، واستناداً إلى ذلك، فإنه يمكن تعريف الفساد لغةً واصطلاحاً.

المطلب الأول: مفهوم الفساد الاداري

أولا: تعريف الفساد

الفساد لغةً:[1] الفساد في معاجم اللغة هو في (فسد) ضد صَلُحَ (والفساد) لغة البطلان، فيقال فسد الشيء أي بطُلَ واضمحل، ويأتي التعبير على معانٍ عدة بحسب موقعه. فهو (الجدب أو القحط) كما في قوله تعالى (ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون) (سورة الروم الآية41) أو (الطغيان والتجبر) كما في قوله تعالى (للذين لا يريدون علواً في الأرض ولا فساداً) (سورة القصص الآية83) أو (عصيان لطاعة الله) كما في قوله تعالى (إنما جزاء الذين يحاربون الله ورسوله ويسعون في الأرض فساداً إن يقتلوا أو يصلبوا أو تقطع أيديهم وأرجلهم من خلاف أو ينفوا من الأرض ذلك لهم خزي في الدنيا ولهم عذاب عظيم) (سورة المائدة الآية33) ونرى في الآية الكريمة السابقة تشديد القرآن الكريم على تحريم الفساد على نحو كلي، وإن لمرتكبيه الخزي في الحياة الدنيا والعذاب الشديد في الآخرة.

الفساد اصطلاحاً:[2] ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم، لكن هناك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص.

ويحدث الفساد عادة عندما يقوم موظف بقبول أو طلب ابتزاز رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمناقصة عامة. كما يمكن للفساد إن يحدث عن طريق استغلال الوظيفة العامة من دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب ضمن منطق (المحسوبية والمنسوبية) أو سرقة أموال الدولة مباشرةً.

إن ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة طبيعية في المجتمعات الرأسمالية حيث تختلف درجات هذا الفساد إلى اختلاف تطور مؤسسة الدولة. إما في بلدان العالم الثالث فإن لفساد مؤسسات الدولة وتدني مستويات الرفاه الاجتماعي تصل إلى أقصى مدياتها، وهذا ناتج عن درجة التخلف وازدياد معدلات البطالة. فالفساد

[1] حمزة حسن خضر الطائي، الفساد الاداري في الوظيفة العامة ،ط1 ،مركز الكتاب الاكاديمي ،مجمع الفحيص ،التجاري، عمان،2015 ،ص 17.
[2] نفس المرجع، ص18

قد ينتشر في البنى التحتية في الدولة والمجتمع، وفي هذه الحالة يتسع وينتشر في الجهاز الوظيفي ونمط العلاقات المجتمعية فيبطيء من حركة تطور المجتمع ويقيد حوافز التقدم الاقتصادي.

إن الآثار المدمرة والنتائج السلبية لتفشي هذه الظاهرة المقيتة تطال كل مقومات الحياة لعموم أبناء الشعب، فتهدر الأموال والثروات والوقت والطاقات وتعرقل أداء المسؤوليات وإنجاز الوظائف والخدمات، وبالتالي تشكل منظومة تخريب وإفساد تسبب مزيداً من التأخير في عملية البناء والتقدم ليس على المستوى الاقتصادي والمالي فقط، بل في الحقل السياسي والاجتماعي والثقافي، ناهيك عن مؤسسات ودوائر الخدمات العامة ذات العلاقة المباشرة واليومية مع حياة الناس.

ثانيا: أشكال الفساد الإداري[1]

تجاوزت أنواع الفساد الإداري ولمالي حاليا الشكل التقليدي المتمثل في الرشوة إلى أشكال أخرى أكثر عالمية؛ كالتجارة المحظورة والرشوة الدولية وغسيل الأموال وغيرها. وعليه سيتم عرض أهم أشكال الفساد الإداري ولمالي كما يلي:

أ. الرشوة:

وهي تعد من أشهر وأقدم أشكال الفساد حيث تمارس بشكل فردي وجاعي وحتى بين الدول

والمنظمات» حيث عادة ما تدفع الرشوة للمسؤولين والموظفين العموميين من قبل الأشخاص طالبي الخدمة»، وبالتالي فهي مقايضة الخدمة بمبلغ من المال دون وجه حق؛ حيث يحصل الموظف العام على مبلغ من المال» نظير تقديمه لخدمة ما لشخص ما وبشكل غير مشروع وسواء أكان للشخص حق فيها أم لا...

وفي هذا الصدد تشير بعض التقديرات في هذا الشأن إلى أن قيمة الرشى تبلغ سنويًا ما يعادل تريليون دولار أمريكي. وتعد الرشوة – أي كان "المسوغ" لتعاطيها – من قبيل أكل أموال الناس بالباطل حيث يقول الرسول الكريم: "لعن الله الراشي والمرتشي والراكش"» كما يعزى انتشارها إل ى نزوع متعاطيها سواء موظفين عموميين أو أشخاص آخرين إلى تبريرها واعتبارها من قبيل المكافأة على الجهد المبذول» ويذهب الأمر إلى أبعد من ذلك إلى نعتها بأوصاف أكثر قبولا من الناحية القيمية؛ كوصفها بالعمولة أو مقابل خدمة سريعة؛ أو أتعاب أو ضيافة أو نحو ذلك... ورغم كل ذلك تعد الرشوة سلوكًا فاسداً قد

[1] جقبوب أسامة ،دور الإدارة الالكترونية في مكافحة الفساد الإداري ،مذكرة ماستر ، جامعة العقيد اكلي محند ،البويرة ،2018 ،ص ص19-20.

بمارسه الموظف العام مستغلا حاجة الناس إلى خدماته» التي يجب أن يؤديها بحكم شغله لوظيفة عامة لتحقيق كسب خاص» و كانت الحجج التي يجري سوقها لتبريرها سواء من قبل الراشي أو المرتشي.

ب الاحتيال والاختلاس:[1]

ويتمثل في سو استعمال المال العام والاستحواذ عليه من قبل الموظف العام بدون وجه حق» ويعد شكلا من أشكال سرقة المال العام» ويتم بطرق متعددة كتزيف محتوى الإيصالات الرسمية بذكر مبالغ غير حقيقية» يتأتى معها الحصول على الفرق بين المبالغ المدفوعة فعلا وبين المبالغ المثبتة في الإيصالات الرنمية»

وتغيير مواعيد السداد للمستحقات بأنواعها المصرفية أو الضريبية»؛ أو للاستفادة من فوائدها بشكل شخصي أو للحصول على مقابل من دافعهاء باعتباره لم يلتزم بموعدهاء وقد يصل الأمر إلى حد إتلاف بعض المستندات... إن الاحتيال والاختلاس يعدان في حقيقتهما اعتداء سافرًا على المال العام» يتم عن طريق استغلال الموظف العام لمنصبه لتحقيق مكاسب مادية؛ وتتعرض الشركات الكبرى في العالم إلى حالات احتيال واختلاسات بمبالغ ضخمة»؛ تؤدي في أحيان كثيرة إلى انميارها وإفلاسها جراء قيام بعض كبار الموظفين والمسؤولين فيهاء ببعض الممارسات غير المشروعة أثناء ممارستهم لوظائفهم ومسؤولياتهم

ج الواسطة والمحسوبية:

وهي من أكثر أشكال الفساد الإداري خطرا بالنظر إلى كونما غير مرئية» ولا يمكن إثبات وجودها بأدلة وبراهين مادية دامغة» كما تقضي على ما تبقى من دوافع ومحفزات لدى الفرد لبذل الجهد والتميز...[2]

حيث أنما تنطوي على المحاباة الشخصية والتمييز والتفضيل غير الموضوعي من جانب الموظف العام» لشخص آخر أو جهة أخرى على حساب شخص آخر أو جهة أخرى في الحصول على منفعة معينة أو سلعة أو خدمة» أو في التعيين للوظائف والترقية والتقييم الوظيفي» أو في العلاج والطبابة» أو في الحصول

على فرصة للتعليم أو التدريب بالداخل أو بالخارج» أو في تخصيص الأراضي والبيوت؛ وحتى في حجوزات الفنادق ورحلات الطيران ونحو ذلك من صور الواسطة والمحسوبية» التي يعدها البعض على

[1] خضر شعبان،محاضرة بعنوان في الفساد وأنواعهوأسبابهوآثاره وطرق علاجه ,جامعة باتنة 2, 2018، ص 23
[2] مباركي الزهرة ،معطسورية ، الفساد الاداري في الجزائر ,مذكرة ماستر قسم العلوم السياسية ,كلية الحقوق والعلوم السياسية ،الجزائر ،ص ص 33 -34

أنما نتاج التوظيف الخاطئ للعلاقات الاجتماعية» التي تربط الموظف العام بغيره من الناس في إطار الأسرة والقبيلة والعشيرة» وما تفرضه على أفرادها من قيم وأعراف تمثل محددات لسلوكهم وعلاقاتهم تجاه غيرهم» أو نتاج للانتماء الفغوي أو الجهوي القائم على تبادل المصالح والمنافع... وتظهر الواسطة والمحسوبية بشكل واضح

عندما توظف العلاقات الشخصية من أواصر القربى ووشائج الدم – والتي يسميها المؤرخ العربي ابن خلدون "عصبية الدم" – وكذلك علاقات الصداقة» في إيثار البعض ممن يرتبط بحم الموظف العام بدون.

وجه حق؛ في الحصول على الخدمات ولمنافع التي تقدمها أجهزة الدولة ومؤسسائها وإداراتها العامة» وكذلك منظماتها الإنتاجية والخدمية من شركات ومنشآت ونحوهاء وفي هذه الحال يتم تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة وينتفي شرط الكفاءة والأهلية؛ الذي على أساسه يتمايز أفراد المجتمع في شغل الوظائف وفي الحصول على الخدمات ولمنافع المختلفة... وبعبارة أخرى يفسر وجود الواسطة[1]

والمحسوبية استمرار سيطرة الأنساق الاجتماعية التقليدية وسيادتما في بجتمع معين» الأمر الذي يجعل سلوك الموظف العام ودوره الوظيفي متسقًا مع الإطار الاجتماعي وثقافته الاجتماعية» رغم ما لتلك الأنساق من أهمية في غرس قيم التكافل والتعاضد والتعاون والتآزر بين الأفراد» باعتبار أن الأسرة والقبيلة والعشيرة هي تنظيمات غير رمية؛ تزداد أهميتها لدى أفرادها غالبًا عندما يتراجع دور الدولة لصالح هذه التنظيمات... وبذلك تصبح مثل هذه الأنساق والقيم التي تغرسها عبثًا على الفرد والدولة؛ عندما تتعارض مع تحقيق

المصلحة العامة وتلغى كيان الدولة ووجودها...[2]

3 التسيب الإداري:

وهو عادة ما يسود في الدوائر العامة وإدارات الدولة وأجهزتها ومؤسساتها المختلفة؛ وينتج عن حالة عدم التزام الموظف العام بالقوانين والنظم واللوائح» التي تنظم علاقته بالوظيفة التي يشغلها وبالجمهور العام» حيث يعكس التسيب الإداري وجود حالة من الفوضى في صورها المتعددة» من إهمال وتأخير إنجاز المعاملات وضياع الوثائق والمستندات» والغياب والتأخير من جانب الموظف العام عن العمل» والخروج

[1] جيلالي حنان, الحكم الراشد كآلية لمكافحة الفساد الاداري في الجزائر ،مذكرة ماستر ادارة وحكامة المحلية ،كلية الحقوق،المسيلة،2014،ص ص 55-56

[2] حمزة حسن خضر الطائي ،مرجع سبق ذكره ،ص ص 40- 41

لمتكرر قبل شماية وقت الدوام الرممي» وإساءة استعمال السلطة» وتردي العلاقات الإنسانية وعلاقات العمل وغير ذلك... وبذلك يعني التسيب الإداري: "إهمال الموظف للواجبات المنوطة به والمنصوص عليها في القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم الوظيفة العامة بشكل يؤدي إلى مردود سلبي على الإنتاجية وسير العمل". وفي هذا الصدد يفار جدل حول ما إذا كان الفساد هو نتاج للتسيب الإداري أم العكس» والواقع فإنه أيا تكن التفسيرات فإن التسيب الإداري» لا يقل خطرًا عن الفساد الإداري بكل أشكاله على كفاءة وفعالية أداء الجهاز الإداري وإنتاجيته ..[1]

المطلب الثاني: العوامل المؤدية للفساد الإداري

زاد الإهتمام في الآونة الأخير بموضوع الفساد في الأوساط الدولية والمحلية بصورة ملفتة، للأسباب التالية:

– انفتاح الدول بعضها على بعض وتزايد حجم المعلومات وتعدد رسائل نقلها.

– زيادة عدد الدول التي بدأت في مشاركة شعوبها في القرارات وما يعنيه هذا من زيادة درجة المساءلة للمؤسسات العامة والخاصة فيما يتعلق بكيفية استغلالها لمارد المجتمع.

– توسع دور الدولة إما من خلال فرض الضرائي أو فرض القوانين وإما بزيادة الإنفاق الحكومي مما ساعد على زيادة فرص الرشوة وسوء استغلال المسؤولية وخاصة في الدول التي تغيب فيها المشاركة السياسية.

– إنتهاء الحرب الباردة وعدم حاجة كثير من الدول الصناعية إلى غض الطرف عن الفساد المتفشي في دول كانت حليفة لها في السابق، ذلك بالإضافة إلى انخفاض حجم الهبات المقدمة من الدول الغنية إلى الدول الفقيرة وتزايد القروض بدلا منها، الأمر الذي يتطلب التأكد من مصداقية حوكة الدول المختلطة ونزاهتها وقدرتها على تسديد هذه القروض في المستقبل.

[1] فوكراش زوبيدة،محاضرات بعنوان خلاقيات المهنة والفساد،مقياس اخلاقيات المهنة والفساد، .قسم إدارة أعمال في الرياضة،جامعة حسيبة بن بوعلي،الشلف ،2020/2019.ص 55

المطلب الثالث: الآثار العامة للفساد الإداري

الأثار الاقتصادية للفساد الإداري:

يؤثر الفساد الإداري على الأداء الاقتصادي ويمكن رصد أهم الآثار السلبية للفساد الإداري على التنمية الاقتصادية كمايلي:

أثر الفسادالإداري على النمو الاقتصادي[1]

إن الفساد يعرقل النمو الاقتصادي على المدى البعيد بشتى طرقه، فهو يضعف الإستثمار المحلي ويقلل من فرص الإستثمار الأجنبي، عن طريق زيادة فرص السعي للحصول على مزايا إقتصادية دون مراعاة مصلحة المجتمع. كما يخلق جو عدم الثقة ويقلل الحوافز المشجعة للاستتمار. وهروب المستثمرين بسبب طلب المنفذين الفاسدين الحصول على عمولات ورشاوى .فذاك يعمل على إعاقة أعمالهم وعرقلتها . ومنه تقليل الأرباح ما ينعكس سلبا على مسار التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي كأهم مؤشر لها. كما أكد التقرير العالي للتنمية لسنة 1987 أن الفساد مشكلة عامة تواجه المستثمرين وان هناك علاقة عكسية بين افساد ومستوى الاستثمار في الاقتصاد القوي. كما يؤثر ذلك على نمو الدخل لإجمالي الداخلي بالتراجع نتيجة تراجع معدلات الادخار والاستثمار.

أثر الفساد الإداري على الإيرادات العامة:

يؤدي الفساد الى خفض الإيرادات المتأتية من الضرائب والرسوم، حيث يقوم العديد من المتعاملين الإقتصاديين و المكلفين بالضرائب بدفع مبالغ مالية على شكل رشاوي وعمولات لأعوان مفتشي الضرائب وكذا الجمارك وغيرهم من الإطارات الدولة لتفادي تسديد الضرائب المتربتة عليهم أو حصولهم على معاملة خاصة كخفض نسب الضرائب أو حتى عدم تسديدها بالكامل، أو الحصول على الإيلرادات المالية المستحقة لخزينة الدولة بخسران مبالغ ومداخيل ضخمة لموارد الدولة.[2]

تأثير الفساد الإداري على الإنفاق العام:

يظهر الفساد الاداري والمالي في الإنفاق العام عن طريق تحويل إستمثار المال العام إلى مشروعات رأسمالية تكثر فيها الرشاوي، ويلجأ المسؤولين إلى حلية زيادة التعقيدات الفنية لمشاريع القطاع العام لإخفاء أو لتمهيد الطريق للتعاملات الغير مشروعة فيصعب تحديد أسعار المشروعات والنفقات العامة

[1] فوكراش زوبيدة،محاضرات بعنوان خلاقيات المهنة والفساد، مرجع سبق ذكره، ص58
[2] نفس المرجع ، ص59

في الوقت ذاته، أو في إنتاجها مما يشوه إستثمار المال العام فمثلا إنفاق العسكري نظرا للسرية التي يتسم بها وضخامة ميزانيته وغياب الرقابة على هذا الإنفاق يسمح بفتح المجال أمام المسؤولين للحصول على عمولات كبيرة وفي المقابل تؤثر هذه المعاملات على الإنفاق العام و إنفاق القطاعات الأخرى الصحة، التعليم ....إلخ.

تأثير الفساد الإداري على الإستثمار:

يساهم الفساد الإداري في تفويض مناخ الاستثمار، حيث أن البيئة الإستثمارية التي لا تتسم بالشفافية والنزاهة ولا تخضع للمعايير والظوابط القانونية المتعارف عليها، تؤدي على عزوف المستثمرين سواء المحليين أو الأجانب الجادين على الإقدام على إنجاز مشاريعهم وتوظيف أموالهم.[1]

الآثار الإجتماعية لفساد الإداري:

الفساد له آثار سلبية لا تقتصر فقط على الجانب الإقتصادي وإنما تمثل عدة جوانب منها الجانب الإجتماعي يمكن توضيحها كما يلي:

1. **الاخلال بمبدأ العدالة الإجتماعية:** يؤدي الفساد الاداري الى نشوء فئة في المجتمع ثرية نتيجة معاملاتها الغير مشروعة و إكسابها أموال مختلفة المصادر بطرق ملتوية وازدياد الفقر للفئات الأخرى ويخلق تمييز طبقي بين شرائح المجتمع، كما يزيد من نسبة المهمشين سياسيا واجتماعيا وكذا إقتصاديا، بإضعاف مستوى معيشتهم وبالتالي تعميق الفجوة بين الفقراء و الأغنياء.
2. **تغليب المصلحة الشخصية على المصالح العامة:** عدم الإهتمام بأمور المواطنين أو توفير خدماتهم كما يقود إلى تقليص فرص العمل، وتفشي البطالة في تأزم الظروف الإجتماعية من شأنه فتح المجال للتذمر الشعبي العام واللجوء إلى الإضرابات و التظاهرات وأحيانا إلى زعزعة أمن البلاد.
3. **عدم الإكتراث بالقانون وعدم إحترامه من قبل الأفراد:** وذلك بشعور شريحة من المجتمع بالظلم وحرمانها من حقوقها، وما ينعكس سلبا على ثقة المواطنين في الأجهزة الحكومية.
4. **إنهيار القيم الأخلاقية:** يقوم الفساد على إضعاف الوازع الديني وزعزعة القيم الأخلاقية القائمة في المجتمع الأمانة والصدق والإخلاص والعدل والمساواة وتكافئ الفرص.

[1] نور شادهان غداوي،الفساد واثره على الاقتصاد العام ،قسم السياسة الضريبة

الآثار السياسية للفساد الإداري والمالي:

- **فقدان الشرعية السياسية للنظام الحاكم:** يعتبر مبدأ الشرعية أهم مقومات النظام السياسي في الفساد يعمل على تفويض وتشويه الهياكل الأساسية للدولة مما يضعف شرعية السلطة ومصداقيتها ويفقد الشعب الثقة في هذا النظام.
- **ضعف المشاركة السياسية:** إن إنعدام الثقة في النظام وفقدان الشرعية السياسية بسبب أعمال الفساد مما ينشأ عنه ضعف قوة المعارضة ودور الأحزاب السياسية ومنه ضعف المشاركة السياسية للمواطنين كالتصويت والإستفتاء لقناعتهم بعدم نزاهة النظام.

انتشار الفوضى والتطرف وعدم الإستقرار السياسي: قد يؤدي إنتشار الفاد إلى تنامي ظواهر العنف والعنف المضاد من قبل الجماعات التي تشعر بالقهر والحرمان داخل المجتمع ويؤدي كذلك إلى ظهور جماعات متطرفة في أفكارها.

العوامل المؤدية للفساد الإداري والمالي ومؤشرات قياسه عالميا

-اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجرمة المنظمة غير الوطنية لعام 2003.

-اتفاقية التعاون بين الدول العربية والخبرات التي أقرتما الجامعة العربية لعام 1983 لتعزيز التعاون بين الدول العربية في تبادل المعلومات والخبرات والمساعدة القضائية في بجال مكافحة الفساد والرشوة.

-الاتفاقية الأمنية بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية التي أقرت عام 1995 لمكافحة الجرعة بين هذه الدول من خلال تبادل المعلومات والخبرات وتسليم الجحرمين.[1]

- نشاط منظمة الشفافية الدولية:

تم إنشاء هذه المنظمة عام 1993 ومقرها في مدينة برلين في ألمانيا ... وهي منظمة دولية غير حكومية تتم بمتابعة ومكافحة الفساد الإداري ولمالي على مستوى العالم ولها خطة عمل أشبه بمنظمة العفو الدولية؛ وهدفها محاولة إيجاد شبه قاعدة دولية للتعاون بين الدول في بجال منع ومكافحة الفساد الإداري والمالي» وذلك من خلال فروعها المنتشرة في العديد من دول العالم.

[1] نور شادهان غداوي،الفساد واثره على الاقتصاد العام ،قسم السياسة الضريبة

وقد وضعت هذه المنظمة ميثاقا لمكافحة الرشوة في عقود الصفقات العامة الكبيرة وبناء على هذا الميثاق يلتزم كل الأطراف في عقد الصفقة –سواء كانوا رحال أعمال أو مسؤولين حكوميين– بعدم الحصول على أي شكل من أشكال التسهيلات أو الرشوة أو عرضها في بجحال العقد» وإذا خالف أي طرف هذا الميفاق يتم وضعه على القائمة السوداء للأنشطة التي تتسم بالفساد» ويتم استبعاده من الحصول على أي عقود مستقبلية ... وقد قامت المؤسسات المالية الدولية التي تمول المشروعات الكبرى في العالم أو التي تقدم مساعدات للدول النامية بوضع معايير تضمن استخدام ما تقدمه من أموال أو معونات في الأغراض المحددة لاء وألا تستخدم في إبرام صفقات بين موردين أو مقاولين يتسمون بالفساد ومسؤولين حكوميين ... كما قامت بعض الحكومات –ومنها الولايات المتحدة الأمريكية– بوضع تشريع لتشجيع ومكافأة من يقومون بالإبلاغ عن رؤسائهم عندما يحققون أرباحا غير مشروعة باستغلال مناصبهم[1]

المطلب الرابع: آليات مكافحة الفساد الإداري

آليات مكافحة الفساد الإداري والمالي

إن تنامي ظاهرة الفساد الإداري والمالي وإمكانية تغلغله في كافة جوانب الحياة يتطلب وضع آليات وسبل لمكافحته ويمكن حصر أهمها في النقاط التالية:

– **المحاسبة:** وتعني خضوع الأشخاص الذين يتولون الوظائف العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم.

– المساءلة: من واجب المسؤولين في الوظائف العامة» سواء كانوا منتخبين أم معينين تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذهاء كما للمواطنين الحق في الحصول على المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة (أعمال النواب والوزراء والموظفين العموميين) لكي يتم التأكد من أن عملهم يتفق مع القيم الديمقراطية ومع تعريف القانون لوظائفهم ومهامهم.

– الشفافية: وتعني وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع الموظفين؛ وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف.[2]

[1] فوكراش زوبيدة،محاضرات بعنوان أخلاقيات المهنة والفساد الإداري ،مرجع سبق ذكره، ص 61
[2] صليحة بوجادي ،آليات مكافحة الفساد المالي والإداري بين الفقه الاسلامي والقانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 81

– النزاهة: وهي بجموعة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص ولمهنية في العمل» أي أن مفهومها يتصل بقيم أخلاقية معنوية» في حين مفهوم الشفافية يتصل بنظم وإجراءات عملية.

– بناء جهاز قضائي مستقل وقوي ونزيه وتحرير من كل المؤثرات التي يمكن أن تضعف عمله والتزام السلطة التنفيدية باحترام أحكامه.

– تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع المستويات» كقانون الإفصاح عن الذمم المالية لذوي المناصب العلياء وقانون الكسب غير المشروع» وقانون حرية الوصول الى المعلومات.

– تعزيز دور الرقابة والمساءلة للهيغات التشريعية من خلال الأدوات البالمانية المختلفة مثل استدعاء الوزراء وطرح المواضيع للنقاش العلني وإجراءات التحقيق والاستجواب وطرح الثقة بالحكومة.

– دعم وتفعيل دور هيعات الرقابة العامة كمراقب الدولة ودواوين الرقابة المالية والإدارية» والتي تتابع حالات سوء الإدارة في المؤسسات الحكومية؛ والتعسف في استخدام السلطة وعدم الالتزام المالي والإداري» وغياب الشفافية في الإجراءات المتعلقة بممارسة الوظيفة العامة.

– التركيز على البعد الأخلاقي وبناء الإنسان وتوعيته لمحاربة الفساد في القطاع الحكومي والخاص والتركيز على دعوة الأديان إلى محاربة الفساد بأشكاله المختلفة.[1]

– تنمية الدور الجماهيري في مكافحة الفساد من خلال برامج التوعية بهذه الآفة الخطيرة وتكلفتها الباهظة على المجتمع» إضافة إلى تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني والجامعات؛ المعاهد في محاربة الفساد.

– تمكين الصحافة من الوصول إلى المعلومات للقيام بدورها في نشر قضايا الفساد وفضح مرتكبيها.

– تراقب التصرف بالأموال العامة وترتبط برئاسة الإقليم مباشرة.

– تأسيس أجهزة أمنية

[1] صليحة بوجادي ،آليات مكافحة الفساد المالي والإداري بين الفقه الاسلامي والقانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، 83

الآليات والاستراتيجيات اللازمة مكافحة الفساد الإداري

هناك العديد من الآليات والاستراتيجيات اللازمة لمكافحة الفساد الإداري. ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

1- تفعيل دورالإدارة الرشيدة في اتخاذ القرارات

يعد تفعيل دور الإدارة الرشيدة في اتخاذ القرارات أحد أهم الآليات والاستراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري. حيث تساعد الإدارة الرشيدة في اتخاذ القرارات اللازمة لإنجاز الأعمال التي تساعد في تضييق نطاق الفساد الإداري. ومن أهم هذه القرارات مايلي:

- الاختيار المناسب للعاملين من خلال تناسب المؤهلات مع طبيعة العمل.

- تعميق روح الولاء والانتماء للمنظمة بالتوازن مع المصلحة العامة وغرس قيم دينية وأخلاقية بين العاملين بالمنظمة.

- تصميم البيكل التنظيمي المناسب أو تعديله حسب الحاجة بحيث يساعد على بناء الشفافية. وعدم تمركز اتخاذ القرارات في مواقع معينة. وعدم تعقيد الإجراءات. إذ إن ذلك يساعد على القضاء على الفساد والحد منه.

2- تفعيل دور الأجهزة الرقابية

ويتم ذلك من خلال ما يلي:

- تطوير دور الرقابة والمساءلة للميئات التنفيذية والتشريعية بشكل فعال.

- تتبع الأجهزة المعنية لحالات سوء الإدارة في المؤسسات. والتعسف في اتخاذ السلطة. وغياب الشفافية في الإجراءات المتعلقة بممارسة الوظيفة العامة

- تقوية دور الأجهزة الرقابية الداخلية والخارجية. وزيادة صلاحيتهاء بحيث تكون مستقلة وتؤدي ميمتها في الإشراف ومتابعة الممارسات التي تتم من العاملين في المنظمة.

- إخضاع المنظمات لمعايير التقويم المؤسسي التي تنطلق من حسن استخدام الموارد. وجودة الخدمات المقدمة.

وأن تكون هذه المعايير منبثقة من معايير موضوعية للحكم على أداء المنظمات والقيادات القائمة عليها

3- الإصلاح الإداري وتحسين الأداء

يعرف الإصلاح الإداري على أنه المحاولة المخططة لتغيير البياكل والإجراءات الإدارية واتجاهات الإدارة وسلوكيات العاملين لكي تصل إلى الفاعلية الإدارية ولتحقيق أهداف التنمية ، كما يعد تحسين الأداء الوظيفي من أهم آليات وطرق مكافحة الفساد الإداري. حيث يتطلب ذلك أن يضع الموظف نصب عينيه الأمور الآتية :

- تأدية العمل المناط به بدقة وأمانة.
- معاملة المراجعين بإحسان.
- إتباع الإجراءات التي تحددها لوائح العمل.
- العمل والتعاون مع زملاء العمل في أداء الواجبات وتقديم الخدمة العامة.
- الحرص على عدم مخالفة قواعد وأحكام وقوانين ولوائح العمل المعمول بها.

4- الحكومة الإلكترونية

تعد الحكومة الإلكترونية من أهم العوامل التي تساعد في مكافحة الفساد الإداري. وذلك على النحو التالي

- تعمل الحكومة الإلكترونية على زيادة فعالية الجهاز الإداري من خلال تحسين أدائه وتعزيز شفافيته إضافة إلى تفعيل الرقابة والمساءلة على جميع المستويات.
- يساعد تطبيق الحكومة الإلكترونية في تقليل تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز الأعمال وتقليص نسبة الأخطاء نظراً لسهولة النظام ودقته.
- يساعد تطبيق الحكومة الإلكترونية على تأدية العمليات الإدارية بالشكل الصحيح. مما يساعد في الكشف المبكر للفساد الإداري.
- تعمل الحكومة الإلكترونية على تعزيز ثقة أصحاب المصالح. حيث يلمس المراجع فعالية الإدارة وشفافيتها وسرعتها، واعتمادها على مبدأ المساواة في التعاملات من حيث الحصول على الخدمات وهذا يساعد في مكافحة الفساد الإداري والحد منه.

5- تطوير وتحسين الأنظمة

تسهم عمليات تطوير وتحسين الأنظمة في اتخاذ قرارات مناسبة تؤدى من خلالها القضاء على الفساد الإداري والحد منه. فالتطوير الإداري والفساد الإداري مفهومان متناقضان. فالمدف من أنشطة التطوير وتحسين الأنظمة، التقليل من حالات الفساد الإداري. وذلك بتأهيل أشخاص مدربين على أسس علمية بحيث يكون العائد على المنظمة والأنظمة إيجابيًا وبساعد في رسم خطط وبرامج تطويرية للحد من الفساد الإداري, ورفع كفاءة المنظمة. كما يتطلب القيام بعمليات جادة ضمن قواعد العمل للتحكم في التنسيق بين الأقسام المختلفة.

6- دور المجتمعات المدنية

يمكن لسياسات مكافحة الفساد الإداري ألا تنجح إذا ما اقتصرت على المؤسسات العامة فحسب ولهذا ينبغي تطبيق مبدأ المشاركة والمسؤولية المجتمعية؛ وقوة التأثير لمنظمات وجمعيات المجتمع المدني ووسائل الإعلام؛ فمنظمات ومؤسسات المجتمع المدني تعد طرفاً أساسياً وشريكاً حيوياً في المساهمة على خلق بيئة عمل خالية من الفساد الإداري. بتقديمها للدعم اللازم للمنظمات والمؤسسات العامة وممارستها التأثير علها للدفع بعملية الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي.

إضافة إلى الدور الممم الذي تلعبه في زيادة الوعي في أوساط المجتمع؛ ونشر ثقافة محاربة الفساد الإداري، وتوضيح آثاره السلبية على المؤسسات والمجتمع باستخدام مختلف وسائل الاتصال

7- تطبيق مبدأ إطلاق الصفارة:

بحيث يمكن القول إن أكثر الأساليب فعالية التي يمكن أن ينتهجها العاملون لمواجهة حالات الفساد هي التصرف المباشر بإلقاء اللوم وتسجيل الشكاوى والتبليغ عنها عند رؤيتهم لحالات الفساد.

8- تفعيل قانون الجزاء من جنس العمل

وذلك بتجريم وعقاب المتسبب في حالات الفساد من خلال وضع أنظمة حازمة وفعالة تواجه جرائم الفساد الإداري، وأخيراً وليس آخراً يأتي على رأس الآليات والاستراتيجيات السابقة: أهمية غرس القيم الإسلامية. والرقابة الذاتية وتنميتها في أذهان العاملين بحيث تساعد على تجنب الفساد والحد منه.

المبحث الثاني: التدقيق الداخلي

المطلب الأول: تعريف التدقيق الداخلي

– تعتبر دراسة التدقيق بمثابة المرحلة النهائية في مجال الدراسات المحاسبية فمن يزاول مهنة التدقيق يجب أن يكون ملما بالمبادئ والقواعد والأساسيات والإجراءات المحاسبية بطريقة سليمة ومتجانسة من فترة مالية لأخرى، والغرض من قيامة بالتدقيق هو إعداد تقرير يتضمن رأيه المهني والمحايد في القوائم المالية كوحدة واحدة، يوضع تحت تصرف مستند من هذه لقوائم[1].

التدقيق كلمة مشتقة من اللغة اللاتينية وتعني: الشخص الذي يتحدث بصوت عال، وقد نشأت هذه المهنة من القدم، إذ غن الفراعنة في مصر والإمبراطوريات القديمة في روما واليونان كانو يتحققون من صحة الحسابات عن طريق الإستماع إلى المدقق في الساحات العامة حول الإيرادات والمصروفات.

ونتيجة للتطور الفكر والإقتصادي والإجتماعي والسياسي لمختلف مراحل حياة البشرية ظهر التدقيق وأخذ في التطور حتى وصل إلى ماهو عليه اليوم وظهر من خلال هذه المراحل التي يمكن أن نلخصها كمايلي :

- من العصر القديم حتى سنة 1500: في هذه الفترة ماكان يعرف عن المحاسبة أنها كانت مقتصرة على الوحدات الحكومية والمشروعات العائلية بحيث كان المدقق يكتفي بالإستماع للحسابات التي كانت تتلى عليه وبناء على خبرته يحاول منع حدوث أي غش أو تلاعب.
- الفترة من 1500 حتى 1850: في هذه الفترة لم يتغير التدقيق ولكن ظهر ما يسمى بانفصال الملكية و هذا ما زاد من الحاجة إلى المدققين.
- الفترة من 1850 حتى 1905: تميزت هذه الفترة بظهور شركات مساهمة وبالتالي الإنفصال التام بين الملاك والإدارة وهذا مازاد من الحاح المساهمين في الطلب على التدقيق حفاظا على أموالهم المستثمرة أما أهداف التدقيق خلال هذه الفترة فكانت كالآتي : _ اكتشاف الغش و الخطأ.

  _ إكتشاف الأخطاء في تطبيق المبادئ المحاسبية.
- الفترة من 1905 إلى يومنا هذا : تميزت هذه الفترة بـ :
  - ظهور الشركات الكبرى.

[1] رأفت سلامة محمود وأخرون، علم تدقيق الحسابات النظري، الدار المسيرة للنشر الطبعة الأولى، الأردن ، 2011، ص 17.

- الإعتماد على نظام الرقابة الداخلية بدرجة كبيرة في التدقيق.
- استعمال أسلوب العينات الإحصائية.

– ولقد تناولت العديد من الجهات مفهوم التدقيق الداخلي فقد عرفه المعهد الفرنسي للتدقيق والمستشارين الداخليين IFACI على أنه : نشاط مستقل وموضوعي يهدف إلى إعطاء ضمانات للمنظمة حول درجة تحكمها في العمليات التي تقوم بها[1].

– وأيضا عرفته جمعية المحاسبة الأمريكية AAA ك على أنه عملية نظامية ومنهجية لجمع وتقييم الأدلة والقرائن بشكل موضوعي والتي تتعلق بنتائج الانشطة والأحداث الإقتصادية وذلك لتحديد مدى التوافق والتطابق بين هذه النتائج والمعايير المقررة وتبليغ الأطراف المعينة بنتائج التدقيق[2].

– وفي عام 26 جوان 1999 أصدر معهد المدققين الداخليين الأمريكي تعريفا جديدا للتدقيق الداخلي الذي يناسب التطورات الحاصلة في بيئة الأعمال حيث عرف على أنه نشاط تأكيدي واستشاري وموضوعي ومستقل مصمم لزيادة القيمة وتحسين عمليات المؤسسة.

هذا التعريف جاء بمواكبة المسؤوليات الجديدة للتدقيق الداخلي في ظل التغيرات الجديدة حيث نص بشكل واضع بأن التدقيق الداخلي نشاط إستشاري أي تقديم الخدمات استثمارية، بالإضافة أنه أصبح وسيلة مساهمة بشكل فعال لاستمرار المؤسسة بمزاولة أعمالها بل إضافة قيمة وتحسين عمليات المؤسسة كما أوضح التعريف أن التدقيق الداخلي يقدم خدمات تأكيدية وهو مفهوم أوسع من مصطلح القيم كما يقدم خدمات أخرى مرتبطة بمجالات جديدة من التأكيد تتعلق بعمليات إدارة المخاطر و الحكومة[3].

- **خصائص التدقيق الداخلي** : من التعريف السابق يمكن استنتاج الخصائص التالية :

1- نشاط مستقل : و يقصد به ترك المجال أمام المدقق الداخلي لأداء واجباته المهنية بحرية تامة بعيدا عن أية ضغوط أي الإحتفاظ بالاستقلال التنظيمب بما يمكنه من إتمام عمليات الفحص والتقرير من النتائج وتوصيلها إلى المستويات المناسبة.

2- تأكيد موضوعي : ويقصد به الفحص الموضوعي للأدلة بغرض توفير تقويم مستقل لإدارة العناصر والرقابة، وعملية إدارة التحكم المؤسسي للمؤسسة.

[1] عبد السلام عبد الله سعيد أبو سرعة،التكامل بين المراجعة الداخلية والخارجية دراسة جالة التكامل بين شركة KMPG مجني حازم وشركاهم.محاسبون قانونيون.
[2] حسين القاضي و حسين الدحدوحن أساسيات التدقيق في ضل المحايير الأمريكية و الدولية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
[3] مجلة الدراسات والبحوث الغجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 20 ديسمبر 2016، ص (207-224).

3- نشاط إستثماري : أي عبارة عن خدمات استشارية (نصيحة_ مشورة....) التي تتعلق بالمؤسسة، وتتعدد طبيعة ونطاق هذه الخدمات بالإتفاق مع المؤسسةن وبما يضيف قيمة لها ويدعم عملية الحكومة وإدارة المخاطر وعملية الرقابة بدون أي مسؤولية إدارية للمدققين الداخليين.

4- نشاط منهجي : ويقصد به أن عملية التدقيق الداخلي تتم وفق خطة عمل منظمة ومتسلسلة تسلسلا منهجيا من خلال مراحل واضحة المعالم.

5- نشاط مضيف للقيمة: هو تحسين الغرض لتحقيق أهداف المؤسسة، وتحديد فرص التحسينات في العمليات التشغيلية أو تخفيض درجة التعرض للمخاطر عن طريق القيام بخدمات التأكيد والخدمات الإستثمارية.

6- إدارة المخاطر : هي عبارة عن تسيير منهجي أو مدخل عملي للتعامل مع المخاطر، أي توقع الخسائر المحتملة وتصميم وتنفيذ إبراءات من شأنها تقلل إمكانية حدوث الخسارة أو الأثر المالي للخسائر إلى الحد الأدنى.

7- إدارة التحكم المؤسسي : وهي الأساليب التي تدار بها المؤسسات من خلال مجلس الإدارة والإدارة الكليا، والتي تحدد كيفية وضع الأهداف وإدارتها وحماية أصحاب المصالح مع الالتزام بالعمل وفقا للقوانين والنظم السائدة.

<u>أهداف التدقيق الداخلي</u>: تباينت واختلفت الأراء ما بين أهداف تقليدية وأخرى حديثة، وبشكل عام يمكن تحديد هدفين أساسيين له هما:

1- هدف الحماية: تتضمن ما يلي:

- سياسات المؤسسة.
- الإبراءات المحاسبية.
- نظم الضبط الداخلي.
- العناية بالسجلات.
- العناية بقيم المؤسسة.
- أنشطة التشغيل.

- وظائف أخرى[1].

2- هدف البناء: مع تطور مفهوم التدقيق الداخلي ظهر هدف جديد لوظيفة التدقيق الداخلي، ويتحقق هدف البناء من خلال اقتراح العلاج والتوصيات نتيجة لما قام به المدقق الداخلي من فحص، حيث يتضمن التعريف الأخير اعترافا بالاتجاه نحو الخدمات الإنتشارية للتدقيق الداخلي تلبية لحاجات الإدارة.

إضافة إلى الهدفين السابقين فقط ظهر هدفين جديدين هما هدف الشراكة وهدف خلق قيمة مضافة[2].

المطلب الثاني: مسؤوليات وصلاحيات التدقيق الداخلي

أ – مسؤوليات رئيس الفريق: مسؤوليات رئيس الفريق أثناء التدقيق تتمثل في التالي:

- اتخاذ القرارات النهائية لجميع مراحل التدقيق
- إعداد خطة التدقيق.
- تخصيص أدوار الفريق.
- إعطاء المهام للفريق
- تدقيق وثائق العمل للتأكد من دقتها.
- يمثل فريق التدقيق في الجلستين الافتتاحية والختامية.
- يقدم تقريراً عن أي معوقات خطيرة تواجه التدقيق
- إرسال تقرير التدقيق.

تعيين فريق التدقيق:

بنبغي على رئيس فريق التدقيق تحديد مسؤولية كل عضو من أعضاء الفريق لتدقيق عمليات محددة في لنظام التعليمي أو أنشطة أو مواقع أو مناطق أو وظائف معينة؛ ويجب عند تعيين وتحديد المسؤوليات مراعاة الاستقلالية والكفاءة والفاعلية في استخدام الموارد.

مسؤوليات أعضاء الفريق: ينبغي على أعضاء الفريق أن يقوموا ب:

- تدقيق جميع المعلومات الخاصة بالأعمال المحددة لهم.

[1] ثناء علي القباني و نادر شعبان السواح، مرجع سبق ذكره، ص 29.
[2] كمال محمد سعيد كامل النونو، مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطار غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية.

- إعداد وثائق العمل (والتي تشمل قوائم التحقق الضرورية لتنفيذ هذه الأعمال).
- الالتزام بمتطلبات التدقيق
- تنفيذ الواجبات المخصصة لهم بكفاءة وفاعلية.
- إعداد تقرير بحالات القصور وموجودات التدقيق إلى رئيس الفريق.
- التعاون ودعم رئيس الفريق.

ينبغي على أعضاء الفريق أثناء التدقيق التحلي بالتالي:

- الالتزام بمجال التدقيق.
- توصيل متطلبات التدقيق إلى المدقق عليه
- جمع الدليل الموضوعي من التدقيق سواء للمطابقة أو عدم المطابقة.
- إعداد تقرير عن موجودات التدقيق للمدقق عليه.
- التحقق من الأفعال التصحيحية المتخذة كرد على الCARS المرفوعة.
- حفظ جميع الوثائق المتعلقة بالتدقيق وصيانتها.

مسؤولية لمنة التدقيق responsibility:

يمكن تلخيص مسؤوليات لجحنة التدقيق الداحلي ضمن النقاط التالية:

1- البيانات المالية financial statements

(أ) مراجعة القضايا والأمور المحاسبية والتقارير المالية المهمة؛ ويشمل ذلك القيود المحاسبية المعقدة أو غير العادية والمسائل الي يمكن أن تختلف الآراء حولًا بدرجة كبيرة» والإعلانات المهنية والتنظيمية؛ وفهم تأثيرها على البيانات المالية.

(ب). مراجعة نتائج التدقيق» بالتعاون مع الإدارة والمدققين الخارجيين» ويشمل ذلك الصعوبات الي اعترضت التدقيق.

- مراجعة البيانات المالية السنوية وتحديد ما إذا كانت كاملة ومتوافقة مع المعلومات الموجودة لدى أعضاء اللجنة، وتعكس مبادئ محاسبية مناسبة.
- مراجعة الأقسام الأخرى من التقرير السنوي والبيانات الأخرى ذات الصلة الي تطابها الأجهزة الإشرافية والرقابية قبل نشر التقرير ودراسة كون المعلومات دقيقة وكاملة.

- الاشتراك مع الإدارة والمدققين الخارجيين في مراجعة جميع المسائل الي ينبغي تبليغها إلى اللجنة وفق معايير التدقيق المقبولة عموماً CAAS.
- فهم كيفية قيام الإدارة بإعداد البيانات المالية المرحلية؛ وفهم طبيعة ومدى مشاركة المدققين الداخليين والخارجيين في ذلك.
- مراجعة التقارير المالية المرحلية مع الإدارة والمدققين الخارجيين قبل تسجيلها لدى الأجهزة الإشرافية والرقابية، ودراسة ما إذا كانت كاملة ومتوافقة مع المعلومات الموجودة لدى اللجنة.

الرقابة الداخلية internal control

- النظر في فعالية الرقابة الداحلية في الموسسة بشأن إعداد البيانات المالية السنوية والمرحلية، ويشمل ذلك أمن ورقابة تقنيات المعلومات.
- فهم نطاق عمل المدققين الداخليين والخارجيين في مراجعة الرقابة الداخحلية على البيانات المالية؛ والحصول على تقارير حول النتائج والتوصيات الامة؛ مرفقة باستجابات الإدارة بشأنها.

التدقيق الداخلي internal audit

- الاشتراك مع الإدارة والرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي في مراجعة الأمور المتعلقة بالتدقيق الداخلي مثل الميثاق، والخطط والأنشطة؛ والتوظيف» والبنية التنظيمية.
- ضمان عدم وجود فيود أو حدود لا مبرر لهاء ومراجعة. والموافقة على» تعيين الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أو استبداله أو استبعادة.
- مراجعة فعالية أعمال التدقيق الداخلي» ويشمل ذلك تقييم الالتزام بالمعايير المهنية لممارسة التدقيق الداخلي.
- الاجتماع مع الرئيس التنفيذي للتدقيق الداحلي على انفراد وبصورة دورية لمناقشة المسائل الي ترى اللجنة أو المدقق الداحلي أنما ينبغي أن تناقش بصورة سرية.

التدقيق الخارجي external audit

- مراجعة نطاق التدقيق ونمجه اللذين يقترحهما المدققون الخارجيون» ويشمل ذلك تنسيق جهود التدقيق الخارجي مع المدققين الداخليين.
- مراجعة أداء المدققين الخارجيين» وممارسة التصديق النهائي على تعيين المدققين أو فصلهم.

- مراجعة وتأكيد استقلالية المدققين الخارجيين من خلال الحصول على تصريحات من المدققين.
- بشأن علاقاتمم مع الشركة ويشمل ذلك الخدمات الي يقدمونما للشركة عدا التدقيق» ومن خلال مناقشة تلك العلاقات مع المدققين أنفسهم.
- الاجتماع مع المدققين الخارجيين بشكل منفرد وبصورة دورية لمناقشة المسائل الي ترى اللجنة أو المدققون أنها ينبغي أن تناقش بصورة سرية.

التقيّد بالأنظمة والقوانين المرعية

- مراجعة فعالية نظام مراقبة الالتزام بالأنظمة والقوانين ونتائج التحقيقات والمتابعات الي تجريها الإدارة (وتشمل الإجراءات التأديبية) بشأن حالات عدم التقيّد.
- مراجعة نتائج الفحوص الي قد تجريها الأجهزة الإشرافية والرقابية»؛ ونتائج ملاحظات المدققين.
- مراجعة عملية تبليغ قواعد السلوك إلى العاملين في الشركة»؛ ومراقبة التقيد بما.
- الحصول على تحديئات دورية من الإدارة والمستشار القانوني للشركة بشأن المسائل المتعلقة بالتقيّد.

التبليغ وإصدار التقارير

- إصدار التقارير لمجلس الإدارة بصورة دورية بشأن نشاطات اللجنة والموضوعات والتوصيات المتعلقة بما.
- تأمين قناة مفتوحة من التواصل بين أعمال التدقيق الداخلي والمدققين الخارجيين وبجلس الإدارة.
- تقديم تقارير سنوية إلى حملة الأسهي؛ تحدد هيكل اللجنة ومسؤولياتها وكيف تم تنفيذ هذه المسؤوليات، إضافة إلى أية معلومات أخرى يحددها القانون.
- مراجعة التقارير الأخرى الي تصدرها الشركة والمتعلقة بمسؤوليات اللجنة.

مسائل أخرى

- القيام بالأنشطة الأخرى المتعلقة بهذا الميثاق حسب ما يطلبه بجلس الإدارة.
- تنظيم ومراقبة التحقيقات الخاصة حسب الحاجة.
- مراجعة وتقييم مدى كفاية ميثاق اللجنة ستوياء مع طلب مصادقة بجلس الإدارة على التغييرات المقترحة.

- التأكيد السنوي على أن" جميع المسؤوليات الواردة أو النصوص عليها في الميثاق قد تم تنفيذها.
- إجراء تقييم دوري لأداء اللجنة وأداء كل فرد من أفرادها.

المطلب الثالث: دور التدقيق الداخلي في مكافحة الفساد الإداري

أصبح التدقيق الداخلي بمثابة العين الساهرة على مصالح المؤسسة؛ فهو يضمن حماية مستمرة لأموالها المعرضة للأخطار؛ كما يهتم بالبحث عن حلول للحد من مختلف أنواع الفساد التي تتعرض له كالإختلاسات والغش والإحتيال، وتظهر أوجه مساهمته في الحد من الفساد الإداري والمالي في:

أولا: تفعيل دور التدقيق الداخلي لإكتشاف الغش والإحتيال: نظراً لأهمية مخاطر الغش؛ والإختلاس والإحتيال التي تتعرض لهم المؤسسات وبالتالي إنهيارها أو تكبدها لخسائر كبيرة وخروجها من السوق وضياع أموال المساهمين؛ إستلزم وجود التدقيق الداخلي والرقابة الدائمة الذان يمنعا كل من تسول له نفسه أعمال غير مشروعة ظنًا منه بعدم إمكانية إكتشافه ومحاسبته؛ فتدقيق أوجه التلاعب يهدف إلى الكشف عن التضليل المقصود للسجلات أو أية عملية تخصيص غير مناسب للأصول والموجودات؛ وخطر الإحتيال والغش ينشأ كما هو معروف من تقاطع ثلاثة عوامل رئيسية هي:

1- وجود ضغوط يتعرض لها شخص معين قد تدفع به إلى ممارسة الإحتيال.

2- وجود فرصة سائحة لحدوث الإحتيال مثل ثغرة في نظام الرقابة الداخلية.

3- عدم النزاهة خاصة إذا تعرض لضغوط وتوفرت له الفرصة السائحة.

وبالتالي يقع على عاتق المدقق الداخلي الوعي بشكل دائم للحالات السابقة وعدم إغفال أية إشارات قد توحي بحدوث الغش والإحتيال ورصدها ومتابعتهاء وهذا يعتبر أحد الأدوار التقليدية للتدقيق الداخلي حيث أن الحذر والشك المنطقي أو ما يعرف بالشك المهني يعتبر من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها المدقق الداخلي والتي تساعده في مهمته؛ والأهمية النسبية للتلاعب والإحتيال لا تتعلق بحجم المبلغ وإنما بالآثار النوعية أيضاً وذلك للأسباب التالية:

أ- إذا لم يتم منع حدوث التلاعب فهناك إحتمالية لأن تتفشى أوجه التلاعب بسرعة كبيرة.

ب- وجود التلاعب يشير بوضوح إلى ضعف في نظام الرقابة الداخلية.

ج- التلاعب يتضمن موضوعات أخرى متكاملة ومغطاة قد يصعب الوصول إليها.

كما يجب على المدقق الداخلي خلال عملية البحث عن دليل حدوث الإحتيال أو الفساد الإداري والمالي مراعاة ما يلى:

- البحث عن أقوى الأدلة المحتملة.
- التحري دون تأخير؛ حيث انه من الممكن أن يتم تدمير أو ضياع ونسيان الدليل.
- عدم تجاهل المفاتيح والأدلة الصغيرة.
- البحث عن الحقائق التي تؤدي إلى تأكيد أو تفئيد الإشتباه.
- التركيز على أضعف النقاط في الغش والفساد.
- توضيح وتلخيص الدليل الذي يشير إلى إحتمال إرتكاب الإحتيال والفساد.
- توضيح السيناريو المحتمل للغش والفساد.
- تلخيص وتفسير نظم المحاسبة والرقابة المتصلة؛ والأوراق التابعة ذات العلاقة بالصفقة؛ والإنحرافات عن النظم.
- تفسير الأنماط المستخدمة في تغطية الإحتيال والفساد.
- توضيح المدى المحتمل للإحتيال والغش والفسادء
- الأخذ في الإعتبار إحتمال التواطؤ.

ثانيا: الإلتزام بالتطبيق الأمثل لمبادئ الحوكمة: تعرف الحوكمة على أنها: الإطار التي تمارس فيه المؤسسات وجودها؛ وتركز الحوكمة على العلاقات فيما بين الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح وواضعي التنظيمات الحكومية؛ وكيفية التفاعل بين كل هذه الأطراف في الإشراف على عمليات المؤسسة.

وتوفير إدارة فعالة وذات كفاءة لنشاط التدقيق الداخلي؛ يعد أحد أهم عوامل نجاح التطبيق العملى لمنظومة الرقابة على المؤسسات؛ كما أن نشاط التدقيق الداخلي؛ لا يكفى وحده لنجاح إدارة المؤسسات فى القيام بمسؤوليتها، بل يجب توافر مجموعة من العوامل أهمها:

1- مناخ أخلاقى جيد؛ ومجموعة متكاملة من القيم السلوكية لدى كافة العاملين بالمؤسسة.

2- تأهيل علمى وعملى كفء فى فريق التدقيق الداخلي.

3- تطبيق ذو شفافية لنظام الرقابة على المؤسسات.

4- فهم مشترك وواعى لواجبات ومسؤوليات وسلطات المستويات الإدارية المختلفة.

5- ضرورة توافر لجان التدقيق بالمؤسسات؛ تدقيق خارجي محايد؛ وتدقيق داخلي ماهر يستهدف تحقيق قيمة مضافة للمؤسسة من خلال قيامها بمهامها التقويمية؛ ومهام التدقيق الكفء للعمليات المالية والمحاسبية والتشغيلية.

كما أن نجاح حوكمة المؤسسات؛ يقوم على محاور أربعة: النزاهة؛ القابلية للمحاسبة؛ المسؤولية؛ والشفافية؛ كما أنه يستوجب توافر خمسة شروط هي:

أ- ضرورة إنتخاب المساهمين للمديرين الذين سيمثلونهم.

ب- ضرورة قيام المديرين بالتصويت على الموضوعات الرئيسية وتبنى قرار الأغلبية.

ج- ضرورة إتخاذ القرارات بشفافية لكي يتمكن المساهمون وغيرهم من مساءلة (محاسبة) الإدارة.

د- ضرورة قيام المؤسسة بتبني مواصفات قياسية للمحاسبة وتوفير المعلومات؛ وذلك بالكيفية التي تمكن المديرين والمستثمرين وأصحاب المصالح الآخرين من إتخاذ القرارات الملائمة.

هـ- ضرورة إلتزام سياسات المؤسسة بالقوانين الوطنية السارية.

ولعل أهم نتائج التطبيق الكفء لنظام الرقابة (الحوكمة) على المؤسسات؛ تتمثل فى:

- تخفيض درجة المخاطر- تشجيع جودة الأداء- تحسين قيادة المؤسسة.

- تحسين فرص الوصول إلى أسواق المال- تحسين قدرات المؤسسة على تسويق منتوجها.

- التأكيد على الشفافية؛ والقابلية للمحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية.

بالإضافة؛ أنه من أهم متغيرات نجاح التطبيق الكفء لمنظومة الرقابة على المؤسسات؛ تتمثل فى:

- إلتزام كافة أطراف ذلك النظام بأخلاقيات الأعمال؛ أي التقويم الذاتي.
- إرتكاز تكوين مجالس إدارات المؤسسة على أعضاء ذوي معرفة وكفاءة.
- انتظام دورية إجتماعات مجالس إدارات المؤسسة.

- تغير أعضاء مجالس الإدارة غير الجادين ممن يتكرر غيابهم عن حضور الإجتماعات.
- إنفصال عضوية مجالس إدارات المؤسسة عن وظائف الإدارة التنفيذية العليا.
- مراعاة مصالح المؤسسة في المقام الأول؛ إلى جانب استهداف تحقيق المنافع الإجتماعية.

ثالثا: تحقيق أكبر قدر ملائم من الإستقلالية للمدقق الداخلي: يمثل موضوع إستقلال المدقق الداخلي أحد أهم ركائز نجاح مهنة التدقيق الداخلي، من أجل مواجهة ظاهرة الفساد الإداري والمالي؛ ومن خلال المعايير الخاصة بقواعد السلوك المهني الصادرة عن مجمع المدققين الداخليين نجد معيار الإستقلالية؛ لذلك وجب على المدققين الداخليين من أجل ذلك القيام ب:

1- عدم الإشتراك في أي نشاط أو علاقة تضر أو يعتقد أنها سوف تضر بالتقييم الحيادي الذي سوف يقوم بإعداده؛ وتتضمن هذه المشاركة الأنشطة أو العلاقات التي قد تتعارض مع مصالح المؤسسة.

2- لا يقبلون أي شيء قد يضر أو يعتقد أنه سيضر بالحكم الذي سوف يصدرونه.

3- إفشاء جميع الحقائق المادية المعروفة لهم والتي إن لم يتم إفشاؤها فان ذلك قد يؤدي إلى إفساد التقارير الخاصة بالأنشطة التي يتم تدقيقها

4- عدم الإشتراك في أعمال تنفيذية بالمؤسسة وضرورة تبعية المدقق الداخلي إلى لجنة التدقيق مع إدراج إعتمادات مالية كافية لإدارة التدقيق الداخلي وتغيير أسلوب تعيين وعزل وتحديد مكافأة المدقق.

ويهدف المدقق الداخلي بعمله إلى مساعدة الإدارة في القيام بوظائفها على أكمل بتزويدها بالتحليل والتقييم المناسب للأنشطة التي يتم تدقيقها حيث ينظر إليه على إنه 'ضمير الرقابة بالمنظمة" ويتم تحقيق هذ الهدف عن طريق مجموعة من الأعمال التي تشمل:

أ- فحص وتقييم مدى سلامة وكفاية نظم الرقابة المحاسبية والمالية وغيرها من النظم الرقابية المطبقة والعمل على الإرتقاء بكفاءتها.

ب- التأكد من الإلتزام بالخطط والسياسات والإجراءات الإدارية الموضوعة وحماية أصول المؤسسة.

ج- تقييم كفاءة الأداء فيما يتعلق بالمهام التى يكلف بها العامل وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين الخطط والسياسات والإجراءات.

ومن ناحية أخرى؛ فقد أوصى المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين بهدف تحسين إستقلالية إدارة التدقيق الداخلي بضرورة مراعاة في دستور لجان تدقيق المؤسسات وجوب توفر العوامل التالية:

– تأكد لجنة التدقيق من توفير الإستقلال التنظيمي والقدرة الملائمة لإدارة التدقيق الداخلي على الإتصال الكامل غير المقيد بلجنة التدقيق والإدارة العليا ومجلس الإدارة؛ بل ووجوب قيامها بالعمل على تحقيق ذلك.

– قيام لجنة التدقيق بالرقابة والإشراف على أعمال إدارة التدقيق الداخلي؛ وتدقيق تقاريرها الدورية والتصديق عليها؛ ووضع الموازنة السنوية لنفقاتها.

– تمتع لجنة التدقيق بكافة صلاحيات تعيين وعزل مدير إدارة التدقيق الداخلي بالإضافة إلى وجوب مشاركة رئيس اللجنة؛ في تقويم أداء مدير إدارة التدقيق الداخلي؛ وتحديد راتبه ومخصصاته ومكافآته.

قيام لجنة التدقيق بمنح كل من المدقق الخارجي والمدقق الداخلي؛ الفرصة الملائمة للتشاور مع اللجنة في كافة الأمور ذات الصلة بمهامها وذلك بصورة مستقلة عن مجلس الإدارة.

رابعا: تفعيل دور لجان التدقيق: ظهر مفهوم لجنة التدقيق بعد الإنهيارات المالية لبعض كبريات المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية؛ لذلك تم إصدار قانون Sarbanse Oxley Act في سنة 2002 الذي ألزم جميع المؤسسات بتشكيل لجنة التدقيق لما لها من دور هام في منع حدوث تلك الإنهيارات المالية في المستقبل؛ لدورها في عملية إعداد القوائم المالية وفي زيادة إستقلالية كل من المدقق الداخلي والمدقق الخارجي، وبالتالي فقد أنشأ القانون جهازا جديدا للإشراف وتنظيم المدققين وأوجد قوانين خاصة بمسؤولية المؤسسة.

أما في المملكة المتحدة فقد ظهرت العديد من التقارير التي تحث بتشكيل هذه اللجنة؛ من أبرزها تقرير Smith Report في سنة 2003؛ الذي تضمن العديد من التوصيات الخاصة بدور ومسؤوليات لجنة التدقيق وكيفية الإفصاح عن هذه المسؤوليات في التقارير السنوية للمؤسسات.

ولقد عرفت لجنة التدقيق من قبل الهيئة الكندية للمحاسبين القانونيين (CTCA) بأنها: " لجنة مكونة من أعضاء مجلس إدارة المؤسسة الذين تتركز مسؤوليتهم في تدقيق القوائم المالية السنوية قبل تسليمها إلى مجلس الإدارة؛ وتتلخص نشاطاتها في ترشيح المدقق الخارجي ومناقشة نطاق ونتائج التدقيق معه؛ وتدقيق نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة والتأكد من فاعليته؛ وكذلك التأكد من تطبيق قواعد الحوكمة في المؤسسة.

كما عرفت بأنها: " لجنة منبثقة عن مجلس الإدارة تتكون من عدد من الأعضاء غير التنفيذيين، ويحضر إجتماعات هذه اللجنة المدققون الداخليون والخارجيون إذا اقتضى الأمر ذلك؛ وتفوض هذه اللجنة

صلاحيات العمل طبقًا للأحكام التي يقررها مجلس الإدارة، وترفع تقاريرها الدورية إلى رئيس مجلس الإدارة.

وتعد لجان التدقيق اليوم أحد محاور الإرتكاز الهامة لآليات رفع درجة كفاءة مهنة التدقيق الداخلي في مواجهة مختلف أوجه الفساد الإداري والمالي؛ حيث نشأت فكرة تكوين تلك اللجان بهدف دعم فعالية وإستقلالية المدقق الداخلي في المؤسسات بما يكفل تخطي وتنفيذ مهام وواجبات المدقق الداخلي على النحو الذي يمكنه من تحقيق الأهداف التي نشأت من أجلها مهنة التدقيق الداخلي.

وهناك مجموعة من العوامل من شأنها العمل على تحسين فعالية لجان التدقيق باعتبارها أحد الأركان الهامة والمؤثرة على كفاءة تطبيق نظام الرقابة على المؤسسات؛ ومن ثم كفاءة مهنة التدقيق الداخلي في مواجهة أسباب الفساد الإداري والمالي؛ ومن أهم تلك العوامل الضرورية نذكر:

1- قيام مجلس الإدارة بتحويل أو تفويض السلطات الكافية للجان التدقيق؛ لكي تتمكن من مباشرة مسؤولياتها بالكفاءة المرجوة.

2- قيام لجان التدقيق بالإشراف الفعال على النظم المالية والمحاسبية للمؤسسة؛ وكذلك على سلامة تنفيذ نظام الرقابة على المؤسسات.

3- قيام لجان التدقيق؛ بتقويم درجة إستقلالية إدارة التدقيق الداخلي؛ وإستقلال المدقق الخارجي.

4- قيام لجان التدقيق بدور التنسيق بين المدقق الداخلي والمدقق الخارجي.

5- تشكيل لجان التدقيق من المديرين غير التنفيذيين للمؤسسة.

6- وجود دستور موثق لتلك اللجان يوضح واجباتهاء وحدود مسؤولياتها وإختصاصاتها، على أن يتم العمل على تطويره كل فترة زمنية لكي يتواكب مع المتغيرات والمستجدات المحيطة بالمؤسسة؛ وبمهنة المحاسبة والتدقيق.

7- قيام لجان التدقيق قبل بداية كل عام؛ بتدقيق خطط الإدارة لتعيين مدقق الحسابات الخارجي؛ وكذلك خطط الإستعانة بخدامته الإستشارية والإدارية.

8- قيام لجان التدقيق بالتأكد من قيام المدقق الداخلي بتدقيق كافة التقارير المالية المعدة خلال وفى نهاية العام.

9- قيام لجان التدقيق بمراقبة مدى إلتزام أفراد الجهاز الإداري وكل من المدقق الداخلي والخارجي بميثاق أخلاقيات المؤسسة.

10- العمل على تقليل فترات عضوية تلك اللجان بقدر المستطاع لكي يمكن الحفاظ على نزاهة وإستقلال أعضائها؛ وتجديد الخبرات.

11- قيام لجان التدقيق بإصدار تقرير يوضح طبيعة مسؤولياتها ونشاطها وإنجازاتهاء وأن يرفق بالتقرير السنوي للمؤسسة الموجه إلى المساهمين.

خامسا: تطوير معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي: تمثل معايير الأداء المهني الركن الرابع من أركان رفع درجة كفاءة مهنة التدقيق الداخلي في مواجهة الفساد الإداري والمالي، وعلى الرغم من إرساء تلك المعايير بمعرفة معهد المدققين الداخليين في بداية الثمانينيات من القرن العشرين؛ إلا أن التطورات التقنية والمعلوماتية وتغير بيئة التدقيق الداخلي؛ ومشاكل إنهيار وتعثر العديد من المؤسسات العالمية؛ أدت إلى نشأة العديد من التساؤلات حول مدى جدوى وفعالية تلك المعايير» ومدى الحاجة إلى تطويرها وإضافة معايير أخرى من شأنها العمل على دعم مهنة التدقيق الداخلي فى سبيل مواجهتها لظاهرة الفساد الإداري والمالي بوجه عام، والفساد الإداري والمالي للإدارة العليا بوجه خاص.

وخلال العقود الثلاثة التي تفصل بين تاريخ صدور معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي؛ سواء من حيث التطورات التقنية الالكترونية أو التطورات الإقتصادية: أو تنامي ظاهرة الفساد الإداري والمالي على المستوى العالمي الأمر الذي ألقى بالمزيد من المسؤوليات على عاتق المدقق الداخلي، حيث إنتظر منه تحسين كفاءة كل من نظام الرقابة على المؤسسات.

خلاصة الفصل الأول:

تعد ظاهرة الفساد المالي و الإداري من الظواهر الخطيرة التي باتت تتفاقم وتمثل خطرا كبيرا على المجتمع لما تنطوي عليه هذه الظاهرة من مخاطر تؤدي الى نخر الاقتصاد الوطني بإضعاف القدرة المالية والإدارية للدولة ، اذ أنها تتعلق باستخدام الصلاحيات الادارية لتحقيق مصالح خاصة على حساب مصالح الوحدة الاقتصادية ، فهي بذلك تمثل الممارسات اللاأخلاقية والسلوكيات المنحرفة لبعض الموظفين داخل الجهاز الإداري تؤدي بالنتيجة إلى انحراف تلك الوحدة عن أهدافها لمصلحة أهداف شخصية بغض النظر عما اذا تم ذلك بأسلوب فردي أو بتنظيم جماعي.

ويترتب على تلك الظاهرة آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية مدمرة على صعيد الفرد أو المجتمع ككل كونهم يتحملون تكاليف باهظة ينجم عنها إنهيار شديد في البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية إضافة إلى أنه يؤدي إلى إعادة توزيع الدخول بشكل غير عادل، وحدوث تحولات سريعة وغير متوقعة في التركيبة الاجتماعية الأمر الذي يكرس التفاوت بين الطبقات الاجتماعية.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري لمفاهيم متعلقة بالفساد الاداري، ومفاهيم عن التدقيق الداخلي، ومن خلال ذلك تفعيل دور هذا الأخير في الحد من حالات الفساد الاداري والعمل على رفع مستوى مهنة التدقيق، وقد حاولت الدراسة الاطلاع على مجموعة من الآراء والتوقعات حول أثر التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الاداري.

الفصل الثاني:
دراسة استطلاعية

تمهيد:

بعد استيفائنا للجزء الأول من الدراسة والمتمثل في الجانب النظري، حيث تطرقنا فيه إلى الخلفية النظرية للدراسة والمتعلقة بأثر التدقيق الداخلي كآلية للحد من الفساد الإداري، سنحاول من خلال هذا الفصل الاستعانة بعينة من مجتمع الدراسة والمتمثل المدققيين بجهات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية، والمحاسبيين، وهذا لتقص وجهات نظرهم حول اشكالية التدقيق الداخلي كآلية للحد من الفساد الإداري.

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية واختبار الأداة

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها وقد اخترنا هذا المنهج للمعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضوع الدراسة، كما استخدمنا أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار عينة الدراسة، بالإضافة إلى الاستبانة في جمع البيانات الأولية.

المطلب الأول: تخطيط الدراسة

الفرع الأول: مشكلة الدراسة

تتخلص إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

هل هناك أثر للتدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري؟

الفرع الثاني: نموذج الدراسة

نقوم بتقسيم المتغيرات إلى نوعين:

1- **المتغير المستقل:** مكافحة الفساد الإداري

2- **المتغيرات التابعة:**

أ*- أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد؛

ب*- مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته.

الفرع الثالث: فرضيات الدراسة

من خلال نموذج الدراسة يمكن طرح فرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية الرئيسية الاولى: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد عند مستوى دلالة 5%.

الفرضية الرئيسية الثانية: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته عند مستوى دلالة 5%.

الفرع الرابع: مجال وحدود الدراسة

1- الحدود الزمنية: تم الاهتمام في هذه الدراسة بمعرفة دور التدقيق الداخلي في الحد من حالات الفساد الاداري خلال فترة 2022.

2- الحدود المكانية: حُدد الإطار المكاني لهذه الدراسة تحديدا ولاية الأغواط في إطاره النظري وإطاره التطبيقي.

3- **الحدود البشرية** :تستند هذه الدراسة لآراء وإجابات المهنيين والعاملين في مجال المحاسبة والتدقيق.

4- **الحدود الموضوعية** :اهتمت هذه الدراسة بالمحاور والمواضيع المرتبطة أساسا بموضوع البحث محل الدراسة تتوقف جودتها على نوعية الإجابات المحصل عليها.

المطلب الثاني: تصميم وتنفيذ الدراسة

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

من أجل دراسة دور التدقيق الداخلي في الحد من حالات الفساد الاداري ، تم اختيار مجتمع الدراسة على أساس معيار المؤهل العلمي و العملي كشرط أساسي لتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة، كما اختيرت عينة مكونة من 40 فردا ، وذلك بغية ضمان قدرة أفراد العينة على التعامل مع محتوى الاستبيان بشكل جيد ، و بالتالي كان التركيز على الأكاديميين الحائزين على شهادات علمية في التدقيق و التخصصات ذات الصلة ، وكذا المهنيين أصحاب الخبرة و الحائزين كذلك على شهادات ذات صلة بالتدقيق ، وفيما يلي يتم عرض للفئات التي تشكل مجتمع الدراسة :

الفئة الأولى: مدقق بمؤسسة اقتصادية.

الفئة الثانية: محاسب أو مدير بمؤسسة اقتصادية.

الفرع الثاني: أسلوب جمع البيانات

قمنا في هذه الدراسة باستخدام طريقة الاستقصاء من خلال الاستبيان في جمع البيانات الأولية، وقد تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى قسيمين هما:

القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بمفردات العينة (الجنس، السن، الوظيفة، التأهيل العملي، الخبرة).

القسم الثاني: يحتوي على المتغيرات التابعة والمتمثلة في الآتي:

المحور الأول: أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد.

المحور الثاني: مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته.

كما تم استخدام مقياس ليكرت ذو خمس درجات لتقييم إجابات أفراد العينة، بحيث تم إعطاء رقم لكل درجة من المقياس من أجل تسهيل عملية معالجتها إحصائياً كالآتي:

موافق بشدة: (5)، موافق: (4)، محايد: (3)، غير موافق: (2)، غير موافق بشدة: (1).

وقصد تسهيل قراءة وتفسير نتائج الدراسة قمنا بتقسيم المقياس (الخماسي) إلى خمسة أجزاء متساوية حيث نلاحظ في المقياس المستعمل أنه متدرج من "موافق بشدة (5)" إلى "غير موافق بشدة (1)" أي أن طول المقياس = 5 – 1 = 4، فنقوم بقسمة 4 على 5 فنتحصل على 0,8 أي أن طول كل فئة يساوي 0,8 وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (2-3) التالي:

الجدول رقم (2–1) فئات أداة القياس

الفئـــــــة	الاتجاه
1 1,79	غير موافق بشدة
1,8 2,59	غير موافق
2,6 3,39	محايد
3,4 4,19	موافق
4,2 5	موافق بشدة

المصدر: عز عبد الفتاح، **مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS**، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، 2007: ص.541.

حيث اعتمدنا على الاسلوب الايجابي لبناء الاستمارة، وهذا لتسهيل عملية ادخال البيانات واجتناب الاخطاء.

الفرع الثالث: أساليب تحليل البيانات

تم الاستعانة ببرنامج Excel 2019 في الرسومات البيانية وبرنامج SPSS 28 في عملية التفريغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة حيث اشتملت على الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي؛
- معامل آلفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة؛
- التكرارات والنسب المئوية من أجل عرض خصائص العينة؛
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة؛
- اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفرضيات الرئيسية؛
- اختبار t لعينتين مستقلتين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية؛

المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

من خلال هذه المطلب سيتم التأكد من مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) والذي يعني استقرار الأداة وعدم تناقضها مع نفسها، أي مدى قدرتها على الحصول على نفس النتائج في حالة ما إذا أُعيد توزيعها على نفس العينة تحت نفس الظروف

الفرع الأول: اختبار صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة هو أن تقيس أداة الدراسة ما وضعت لأجل قياسه، وهنا قمنا في هذه الدراسة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال تطبيق طريقتين كما يلي:

1- **صدق المحكمين: تم** عرض الاستبيان الأوليعلى مجموعة من المحكّمين تتكون من استاذين من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، وقد استجبنا لآرائهم وتصويباتهم وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وإضافة وتعديل حتى خرج الاستبيان في شكله النهائي[1].

2- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع متوسط عبارات المحور الذي تنتمي إليه، وقد قمنا بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان ومتوسط عبارات المحور الذي تنتمي إليه وذلك كما يلي [2]:

يبين لنا الجدول أدناه معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة، عند مستوى دالة (0.05) =α.

أ- **قياس الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول** (أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد.):

---

(1) انظر الملحق رقم (1)

(2) عبد العليم التاوتي، "**دور بحوث التسويق في ترشيد القرارات التسويقية للمؤسسة – دراسة حالة قطاع خدمة الهاتف النقال في الجزائر**"، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017، ص.71.

جدول رقم (2–2): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول" أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد"

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	التدقيق الداخلي هو وسيلة قوية للضبط والامتثال إلى كافة القوانين واللوائح	0.414	0.023
02	التدقيق الداخلي يقدم تأكيدات موضوعية ودقيقة حول حسن سير العلميات	0.657	0.001
03	ينبغي أن يمتلك المدقق الداخلي برامج وتقنيات وتكنولوجيات تمكنه من أداء مهامه	0.751	0.001
04	التفويض للمدقق الداخلي كل الصلاحيات والسلطات التي تمكنه من الرقابة بفعالية	0.519	0.003
05	ينبغي رصد موارد مالية وبشرية مناسبة لوظيفة التدقيق الداخلي حتى يتسنى لها تنفيذ رقابة مستمرة وشاملة لكافة عناصر المؤسسة	0.529	0.003
06	إنشاء وظيفة تدقيق داخلي مستقلة في الهيكل التنظيمي (تخضع لإشراف مباشر من طرف مجلس الإدارة/ الإدارة العليا) على النحو الذي يفعل دورها الرقابي	0.649	0.001
07	اعتماد دليل إجرائي ومعايير معدة سلفا يستخدمه المدقق الداخلي في رصد سلوكيات ومظاهر الفساد بالمؤسسة	0.414	0.023
08	توفير الحماية اللازمة للمدقق الداخلي حيال مظاهر الابتزاز والتهديد	0.247	0.188
09	ضرورة تأهيل/إعادة تأهيل المدقق الداخلي من خلال برامج تكوينية على أحدث التقنيات والأساليب في الرقابة والتقييم	0.233	0.215
10	تتناسب المكافآت المادية والمعنوية التي يتلقاها المدقق الداخلي مع حجم مسؤولياته ومستوى أداءه بشكل مميز عن سياسة الأجور للمستخدمين الآخرين	0.141	0.456

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28، الملحق رقم (2)

يبين لنا الجدول رقم (2–2) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول (من ع1 إلى ع10) ومتوسط عبارات المحور الأول (أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة

الفساد)، حيث نلاحظ بأن معظم معاملات الارتباط ذات معنوية إحصائية، أي أن القيمة المعنوية الإحصائية sig اقل من أو تساوي مستوى دلالة α، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط **(0.141) في العبارة 10**، فيما كان الحد الأعلى **(0.751) للعبارة 3**، وبالتالي **(sig≤0.05)** وبهذا يمكن اعتبار أن عبارات المحور الأول (أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد.) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه.

ب-**قياس الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني** (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته).

جدول رقم (2-3): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني "مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته"

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	تعتمد جودة التدقيق الداخلي على اكتشاف جميع الأخطاء والثغرات	0.645	0.001
02	يقوم المدقق الداخلي بتقييم كفاءة أنظمة وبرامج مكافحة الفساد داخل المؤسسة	0.717	0.001
03	يقوم المدقق الداخلي بمراجعة برامج الإدارة لمكافحة الفساد بصورة منفصلة وسرية	0.760	0.001
04	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسات الترقية والتعيين في المناصب الإدارية	0.375	0.041
05	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسة الأجور والتحفيز لكافة المستخدمين بالمؤسسة	0.514	0.004
06	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسة الجزاء والعقاب بحق المستخدمين المخالفين للتنظيمات الداخلية والخارجية	0.736	0.001
07	يعتبر التدقيق الداخلي وسيلة قوية لإرساء الحوكمة وتفعيل الرقابة الداخلية	0.470	0.009
08	يتدخل المدقق الداخلي لضبط السلطات والصلاحيات من أجل منع إساءة استغلال الوظيفة وتبديد الموارد	0.415	0.022
09	يعتبر المدقق الداخلي الفاعل الرئيس في إعداد برامج وإجراءات مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمؤسسة	0.336	0.069
10	تتولى وظيفة التدقيق الداخلي مهمة التوعية والتحسيس بالأخلاقيات والقيّم على كل مستويات ومكونات المؤسسة	0.100	0.597

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28، الملحق رقم (2)

يبين لنا الجدول رقم (2-3) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (من ع1 إلى ع11) ومتوسط عبارات المحور الثاني (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته)،

حيث نلاحظ بأن غالبية معاملات الارتباط كلها ذات معنوية إحصائية أي أن القيمة الإحصائية الاحتمالية sig اقل من أو تساوي مستوى دلالة α، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط **(0.100) للعبارة 10**، فيما كان الحد الأعلى **(0.760) للعبارة 3**، وبالتالي($sig \leq 0.05$) وبهذا يمكن اعتبار أن المحور الثاني (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته) صادقة قياسا بما وضعت لقياسه.

1- **الصدق البنائي لمحاور الاستبيان :يقصد** بالصدق البنائي لمحاور الاستبيان **مدى** ارتباط كل محور من محاور الاستبيان مع متوسط كل عبارات الاستبيان (متوسط المحاور) [1]، وقد قمنا بحساب الصدق البنائي لمحاور الاستبيان وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل محور ومتوسط محاور الاستبيان، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2-4) الصدق البنائي لمحاور الاستبيان

المحور	المحور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	المحور الأول: أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد.	0.900	0.001
02	المحور الثاني: مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته	0.916	0.001

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28، الملحق رقم (2)

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان مع متوسط كل عبارات الاستبيان **طردي موجب قوي**، حيث أن أكبر معدل هو المحور الثاني بمعدل 0.916 وأقل معدل هو المحور الثاني بـ 0.900، وبهذا يمكن اعتبار أن محاور الاستبيان صادقة قياسا بما وضعت لقياسه

الفرع الثاني: اختبار ثبات أداة الدراسة

سيتم من خلال هذا الفرع التأكد من مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) والذي يعني استقرار هذه الأداة وعدم تناقضها مع نفسها، وقد اعتمدنا على طريقة معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة كما يلي [2]:

---

[1] عبد العليم التاوتي، "**مرجع سبق ذكره**، ص.76.

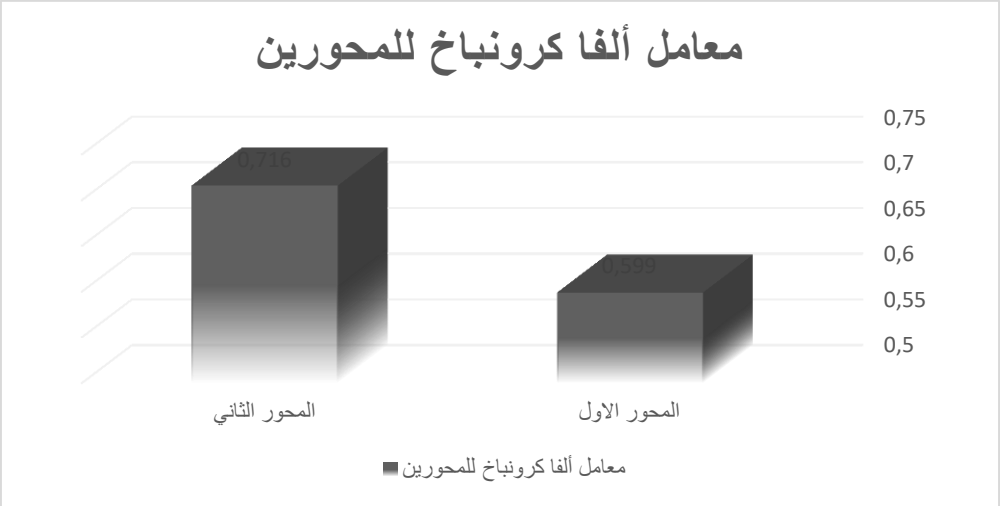
[2] محفوظ جودة، **التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمّان، 2008، ص ص، 298-303.

جدول رقم (2–5) معامل الثبات (طريقة معامل آلفا كرونباخ)

المحور	المتغير	عدد العبارات	معامل الفا
01	المحور الأول: أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد.	10	0.599
02	المحور الثاني: مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته.	10	0.716
	المجموع الكلي للعبارات	**20**	**0.794**

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28، الملحق رقم (3)

شكل رقم (2–1): معامل آلفا كرونباخ للمحورين



المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28، الملحق رقم (3)

من خلال الجدول وشكل السابق أعلاه يتضح لنا أن معامل" آلفا كرونباخ " الكلي أكبر من (0.6) ومنه فأداة الدراسة تتمتع بالثبات فيما يخص عينة الدراسة، مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة، نظرا لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة مع إجابات المستقصي منهم، وبالتالي إمكانية تعميم نتائج الاستبيان على كل مجتمع الدراسة.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

سنقوم من خلال هذا المبحث بتحليل نتائج الدراسة الميدانية حيث سنتطرق إلى عرض خصائص العينة المدروسة وكذا عرض نتائج الدراسة، كما سنقوم باختبار الفرضيات للوصول إلى الإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة.

المطلب الأول: عرض خصائص عينة الدراسة

لقد استخدمنا برنامج اكسيل Excel في رسم الأشكال، و28 SPSS في تحليل البيانات.

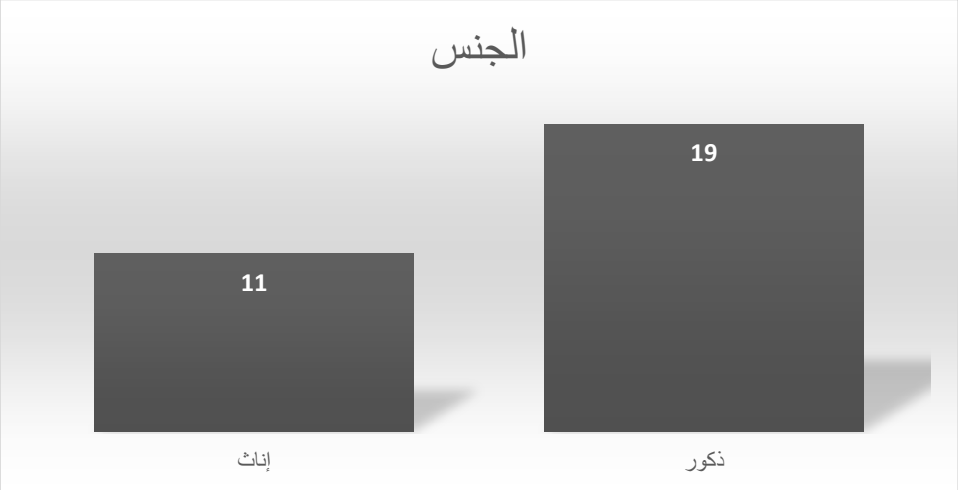
الجدول رقم (2–6): خصائص عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
الجنس	ذكور	19	63.3
	إناث	11	36.7
	المجموع	**30**	**100 %**
السن	أقل من 30	6	20.0
	من 31 سنة الى40	6	20.0
	من 41 سنة إلى 50 سنة	4	13.3
	من 51 سنة فأكثر	14	46.7
	المجموع	**30**	**100 %**
التأهيل العلمي	ليسانس	7	23.0
	ماستر	3	10.0
	ماجستير	17	56.7
	دكتوراه	3	10.0
	المجموع	30	100 %
الوظيفة	مدقق بجهة حكومية	-	-
	مدقق بمؤسسة اقتصادية	4	13.3
	محاسب	12	40.0
	مدير	13	43.3
	أخرى..	1	3.3
	المجموع	**30**	**100 %**
الخبرة والأقدمية	أقل من 5 سنوات	6	20.0
	من 6 الى 10 سنوات	5	16.7
	من 11 الى 15 سنة	8	26.7
	من 16 سنة فأكثر	11	36.7
	المجموع	**30**	**100%**

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28(الملحق رقم 4)

1- **الجنس**: من خلال الجدول رقم 06 والشكل رقم 01 يتضح لنا بأن عدد الذكور في عينة الدراسة هو 19 مفردة من مجموع 30 مفردة، ما يمثل نسبة 63,3 %. أما بالنسبة لعدد الإناث فكان 11 مفردة من مجموع 30، ما يمثل نسبة 36,7 %.

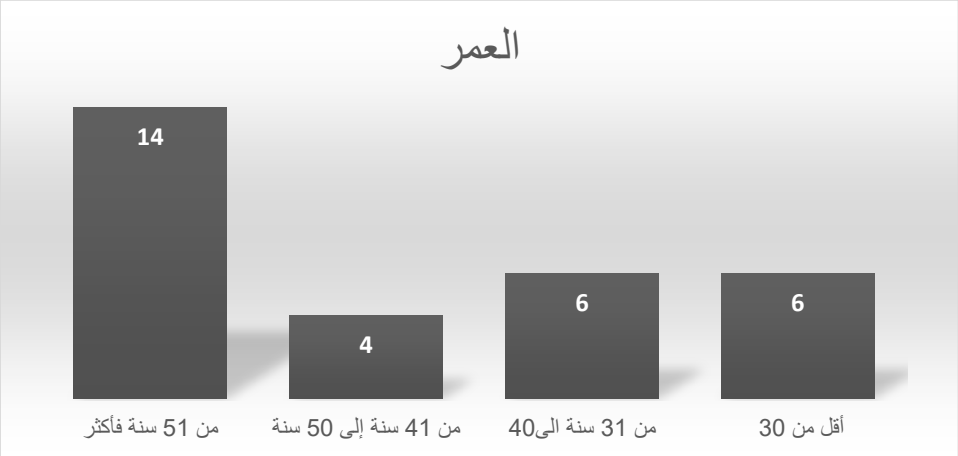
الشكل رقم (2-2): تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من مخرجات Excel على ضوء بيانات الجدول رقم 04

2- **العمر**: من خلال الجدول رقم (2-6) والشكل رقم (2-2) يتضح لنا بأن الفئة الغالبة على عينة الدراسة هي الفئة الرابعة (من 51 سنة فأكثر) بحجم 14 مفردة من مجموع 30 مفردة، ما يمثل نسبة 46.7 %، أما الفئة الأقل تمثيلاً في العينة فهي الفئة الثالثة (من 41 سنة إلى 50 سنة) بحجم 4 مفردات من مجموع 30 مفردة، ما يمثل نسبة 13.3 %.

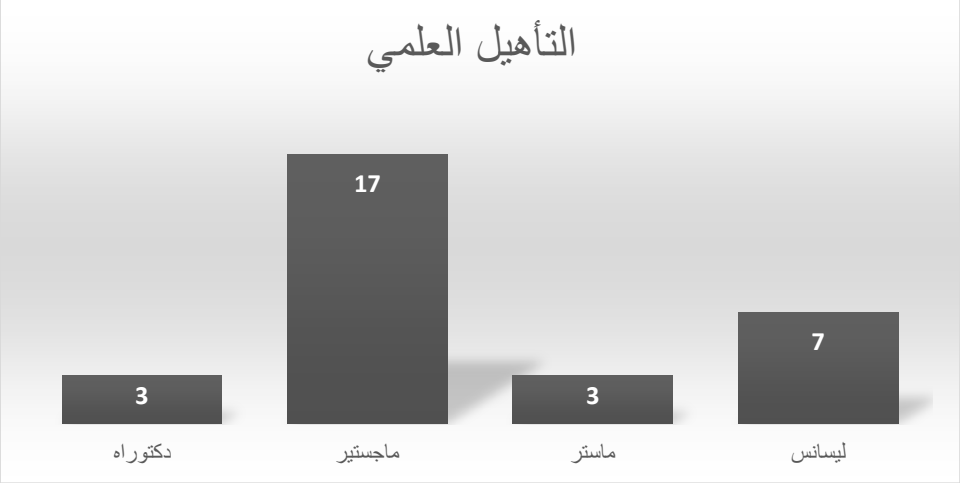
الشكل رقم (2-3) تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من مخرجات Excel على ضوء بيانات الجدول رقم (2-4)

3- التأهيل العلمي: الجدول رقم (2-4) والشكل رقم (2-3) يتضح لنا بأن الفئة الغالبة على عينة الدراسة هي الفئة الثالثة (ماجستير) بحجم 17 مفردة من مجموع 30مفردة، ما يمثل نسبة 56.7 %، أما الفئة الأقل تمثيلاً في العينة فهي الفئة الثالثة (ليسانس) بحجم 7 مفردة من مجموع 30مفردة، ما يمثل نسبة 23 %.

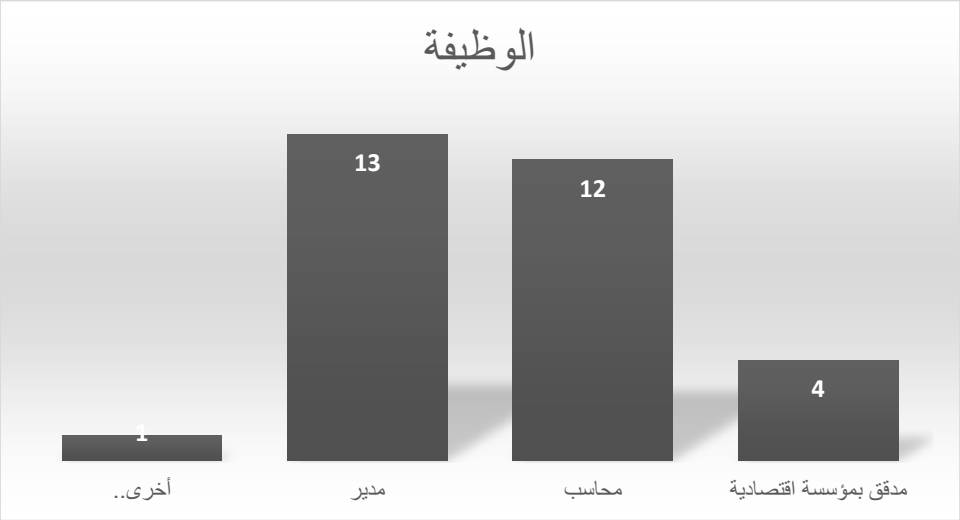
الشكل رقم (2-4): تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب التأهيل العلمي



المصدر: من مخرجات Excel على ضوء بيانات الجدول رقم (2-4)

4- الوظيفة: من خلال الجدول رقم (2-4) والشكل رقم (2-4) يتضح لنا بأن الفئة الغالبة على عينة الدراسة هي الفئة الرابعة (مدير) بحجم 13 مفردة من مجموع 30 مفردة، ما يمثل نسبة 33.3 %.

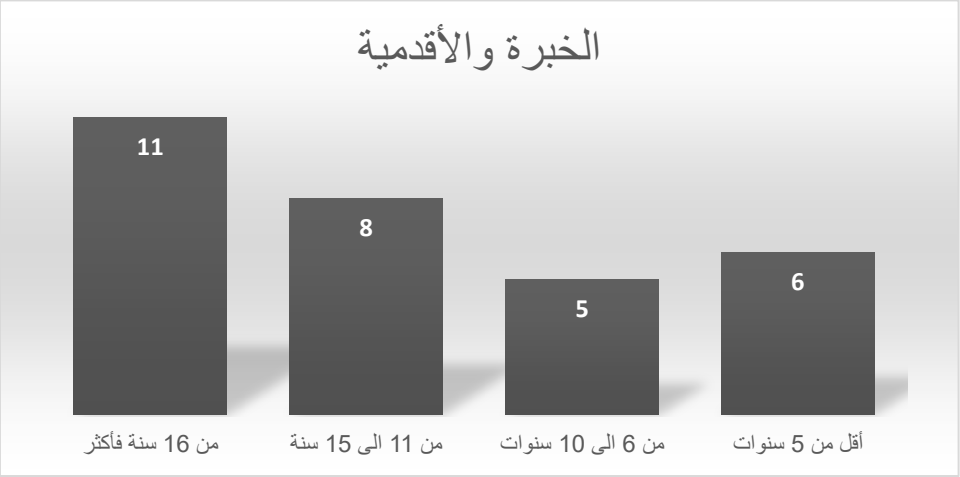
الشكل رقم (2–5): تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة



المصدر: من مخرجات Excel على ضوء بيانات الجدول رقم (2–4)

5– الخبرة والأقدمية: من خلال الجدول رقم (2–4) والشكل رقم (2–5) يتضح لنا بأن الفئة الغالبة على عينة الدراسة هي الفئة الرابعة (من 51 سنة فأكثر) بحجم 14 مفردة من مجموع 30 مفردة، ما يمثل نسبة 46.7 %، أما الفئة الأقل تمثيلاً في العينة فهي الفئة الثالثة (من 41 سنة إلى 50 سنة) بحجم 4 مفردات من مجموع 30 مفردة، ما يمثل نسبة 13.3 %

الشكل رقم (2–6): تركيبة أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة والأقدمية



المصدر: من مخرجات Excel على ضوء بيانات الجدول رقم (2–4)

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة

يتم عرض نتائج الدراسة من خلال جداول اتجاه العبارات المكونة للاستبيان وسوف نفصّلها حسب كل محور من محاور الاستبيان:

1- **اتجاه عبارات المحور الأول:** (أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد)

جدول رقم(2-7): اتجاه عبارات المحور الأول (أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	التدقيق الداخلي هو وسيلة قوية للضبط والامتثال إلى كافة القوانين واللوائح	3.57	1.073	**7**	**موافق**
02	التدقيق الداخلي يقدم تأكيدات موضوعية ودقيقة حول حسن سير العلميات	3.53	1.106	8	**موافق**
03	ينبغي أن يمتلك المدقق الداخلي برامج وتقنيات وتكنولوجيات تمكنه من أداء مهامه	3.80	1.270	3	**موافق**
04	التفويض للمدقق الداخلي كل الصلاحيات والسلطات التي تمكنه من الرقابة بفعالية	3.43	1.331	9	**موافق**
05	ينبغي رصد موارد مالية وبشرية مناسبة لوظيفة التدقيق الداخلي حتى يتسنى لها تنفيذ رقابة مستمرة وشاملة لكافة عناصر المؤسسة	3.80	1.157	2	**موافق**
06	إنشاء وظيفة تدقيق داخلي مستقلة في الهيكل التنظيمي (تخضع لإشراف مباشر من طرف مجلس الإدارة/ الإدارة العليا) على النحو الذي يفعل دورها الرقابي	3.03	1.351	10	**محايد**
07	اعتماد دليل إجرائي ومعايير معدة سلفا يستخدمه المدقق الداخلي في رصد سلوكيات ومظاهر الفساد بالمؤسسة	3.63	0.890	4	**موافق**
08	توفير الحماية اللازمة للمدقق الداخلي حيال مظاهر الابتزاز والتهديد	3.60	1.329	6	**موافق**
09	ضرورة تأهيل/إعادة تأهيل المدقق الداخلي من خلال برامج تكوينية على أحدث التقنيات والأساليب في الرقابة والتقييم	3.60	0.968	5	**موافق**
10	تتناسب المكافآت المادية والمعنوية التي يتلقاها المدقق الداخلي مع حجم مسؤولياته ومستوى أداءه بشكل مميز عن سياسة الأجور للمستخدمين الآخرين	3.83	0.874	**1**	**موافق**
	متوسط عبارات المحور الأول	**3.5833**	**0.53504**	**موافق**	

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28 ، الملحق رقم (5)

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود موافقة عامة على ان هناك أثر لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد بمتوسط **(3.5833)** وأن أقل نسبة موافقة كانت **العبارة 6 (3.03)**، حيث أن إنشاء وظيفة تدقيق داخلي مستقلة في الهيكل التنظيمي (قد لا تخضع لإشراف مباشر من طرف مجلس الإدارة/ الإدارة العليا) على النحو الذي يفعل دورها الرقابي، وأن أكبر نسبة موافقة كانت **العبارة 10 (3.83)**، حيث يرون ان المكافآت المادية والمعنوية التي يتلقاها المدقق الداخلي تتناسب مع حجم مسؤولياته ومستوى أداءه بشكل مميز عن سياسة الأجور للمستخدمين الآخرين.

2-**اتجاه عبارات المحور الثاني:** (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته)

جدول رقم (2-8): اتجاه عبارات المحور الثاني: (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
1	تعتمد جودة التدقيق الداخلي على اكتشاف جميع الأخطاء والثغرات	3.20	1.126	**6**	**محايد**
2	يقوم المدقق الداخلي بتقييم كفاءة أنظمة وبرامج مكافحة الفساد داخل المؤسسة	3.07	1.258	7	**محايد**
3	يقوم المدقق الداخلي بمراجعة برامج الإدارة لمكافحة الفساد بصورة منفصلة وسرية	3.07	1.311	8	**محايد**
4	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسات الترقية والتعيين في المناصب الإدارية	3.07	1.015	9	**محايد**
5	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسة الأجور والتحفيز لكافة المستخدمين بالمؤسسة	3.33	1.213	5	**محايد**
6	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسة الجزاء والعقاب بحق المستخدمين المخالفين للتنظيمات الداخلية والخارجية	2.80	1.297	10	**محايد**
7	يعتبر التدقيق الداخلي وسيلة قوية لإرساء الحوكمة وتفعيل الرقابة الداخلية	3.80	0.847	2	**موافق**
8	يتدخل المدقق الداخلي لضبط السلطات والصلاحيات من أجل منع إساءة استغلال الوظيفة وتبديد الموارد	3.80	1.243	3	**موافق**
9	تعتمد جودة التدقيق الداخلي على اكتشاف جميع الأخطاء والثغرات	3.80	0.761	4	**موافق**
10	يقوم المدقق الداخلي بتقييم كفاءة أنظمة وبرامج مكافحة الفساد داخل المؤسسة	3.93	0.691	1	**موافق**
	متوسط عبارات المحور الثاني	**3.3867**	**0.58235**	**محايد**	

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS v.23، الملحق رقم (5)

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود موافقة نسبية تميل للحيادية على أن مهام التدقيق الداخلي تساهم في الحد من الفساد الإداري ومكافحته بمتوسط **(3.3867)** وأن أقل نسبة موافقة **كانت العبارة 6 (2.80)**، حيث أنه لا يمكن أن يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسة الجزاء والعقاب بحق المستخدمين المخالفين للتنظيمات الداخلية والخارجية، وأن أكبر نسبة موافقة كانت **العبارة 10 (3.93)**، حيث يرون ان المدقق الداخلي يقوم بتقييم كفاءة أنظمة وبرامج مكافحة الفساد داخل المؤسسة.

3- اتجاه محاور الدراسة

جدول رقم (2-9): اتجاه محاور الدراسة

رقم المحور	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
1	المحور الأول: أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد.	3.5833	0.53504	**1**	**موافق**
2	المحور الثاني: مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته	3.3867	0.58235	**2**	**محايد**
	متوسط المحاور	**3.4850**	**0.50739**	**موافق**	

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28، الملحق رقم (5)

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود موافقة عامة على المحورين **(3.4850)** وأن أقل نسبة موافقة كانت عبارات المحور الثاني (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته) **(3.3867)** وهي الأقل تجانسا في إجابات المستقصي منهم وذلك بانحراف معياري قدره (0.58235)، وأكبر نسبة موافقة كانت عبارات المحور الأول (أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد) **(3.5833)** وبانحراف معياري قدره (0.53504).

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة نقوم باختبار t لعينة واحدة وقد تحصلنا على المخرجات التالية حسب

جدول الاتي:

جدول رقم (2–10): نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضيات	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig	نتيجة الاختبار
الفرضية الرئيسية الأولى	1.877	29	0.035	**نقبل H_1**
الفرضية الرئيسية الثانية	-0.125	29	0.415	**نقبل H_0**

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 28 ، الملحق رقم (6)

أولا – <u>اختبار الفرضيات الرئيسية</u>

1- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

H_0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد عند مستوى دلالة 5%.

H_1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد عند مستوى دلالة 5%.

من خلال قراءة بيانات الجدول رقم (2–9)، نلاحظ بأن متوسط عبارات المكونة المحور الأول "أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد" **يساوي (3.5833) بتقدير موافق،** وبانحراف معياري قدره **(0.53504)**، والجدول رقم (2–10.) يوضح أن القيمة المطلقة لـ **t** المحسوبة تساوي **(1.877)** وهي أكبر من قيمة t الجدولية **(1.5886)** مما يدل على قبول الفرضية البديلة **H1.**

كما نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية **Sig** أقل من قيمة **α.**

حيث: **(Sig = 0,035 > 0,05)** وبالتالي نرفض فرضية العدمH_0 ونقبل الفرضية البديلة **H_1**

إذاً: هناك **تأثير** ذو دلالة إحصائية لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد عند مستوى دلالة **5%**.

2- اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

H_0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته عند مستوى دلالة 5%.

H_1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته عند مستوى دلالة 5%.

من خلال قراءة بيانات الجدول رقم (2-9)، نلاحظ بأن متوسط عبارات المكونة للمحور الثاني (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته) يساوي **(3.3867) بتقدير محايد**، وبانحراف معياري قدره **(0.58235)**، والجدول رقم (2-10) يوضح أن القيمة المطلقة لـ **t** المحسوبة تساوي **(-0.125)** وهي أقل من قيمة t الجدولية **(1.5798)** مما يدل على رفض الفرضية البديلة **H1**.

كما نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية **Sig** أكبر من قيمة **α**.

حيث: **(Sig = 0,415 < 0,05)** وبالتالي نرفض فرضية البديلة H_1 ونقبل فرضية العدم H_0

إذاً: هناك **لا** تأثير ذو دلالة إحصائية لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد عند مستوى دلالة **5%**.

ثانيا – اختبار الفرضيات الفرعية:

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H_0: لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير الجنس عند مستوى دلالة 5 %.

H_1: توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير الجنس عند مستوى دلالة 5 %..

نعتمد على أسلوب اختبار t لعينتين مستقلتين كما هو موضح في مخرجات SPSS التالية:

جدول (2-11): النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الأولى

الجنس	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	19	3.5947	0.41663
أنثى	11	3.2955	0.60969

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28 (الملحق رقم 7)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-11) بأن مكافحة الفساد الاداري الإناث أقل بقليل من مكافحة الفساد الاداري لذكور (المتوسط الحسابي للإناث = 3.2955 بينما المتوسط الحسابي للذكور = 3.5947)

جدول (2-12): اختبار الفرضية الفرعية الأولى

قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig	نتيجة الاختبار
1.598	28	0.151	**نقبل H_0**

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28(الملحق رقم 7)

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية Sig أكبر من مستوى الدلالة α.

أي: (Sig = 0,151 > 0,05) وبالتالي نرفض فرضية البديلة H1 ونقبل فرضية العدم H0

إذاً: لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير الجنس عند مستوى دلالة 5 %.

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H_0: لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير السن عند مستوى دلالة 5 %.

H_1: توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير السن عند مستوى دلالة 5 %.

نعتمد على أسلوب تحليل التباين أحادي الطرف One Way ANOVA كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (2-13): النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الثانية

فئات العمر	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 30 سنة	6	3.4750	0.35882
من 31سنة الى 40سنة	6	3.4333	0.53260
من 41 إلى 50 سنة	4	3.9250	0.15000
أكثر من 51 سنة	14	3.3857	0.58225
المجموع	**30**	**3.4850**	**0.50739**

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28(الملحق رقم 8)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-13) بأن الفئات العمرية متقاربة في مستوى استجابة للحد من الفساد الإداري حيث أن الفرق بينها بسيط لحد ما، كذلك فإن أقلها في مستوى الاستجابة هي فئة (أكثر من 51 سنة) (متوسط حسابي = 3.3857). بينما أعلاها في مستوى الاستجابة هي فئة (من 41 إلى 50 سنة) (متوسط حسابي = 3.9250).

الجدول رقم (2-14): تحليل التباين للفرضية الفرعية الثانية

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	المتوسط المربع	قيمة F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	0.929	3	0.310	1.232	0.318
داخل المجموعات	6.537	26	0.251		
المجموع	7.466	29			

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28 (الملحق رقم8)

من الجدول رقم (2-14.) نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة α.

حيث:(Sig = 0.318 > 0,05) إذاً نقبل الفرضية الصفرية H_0. وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير السن عند مستوى دلالة 5 %..

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

H_0 لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير الوظيفة عند مستوى دلالة 5 %.

H_1 توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير الوظيفة عند مستوى دلالة 5 %.

نعتمد على أسلوب تحليل التباين أحادي الطرف One Way ANOVA كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (2–15): النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الثالثة

الوظيفة	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدقق بجهة حكومية	–	–	–
مدقق بمؤسسة اقتصادية	4	3.6500	0.47081
محاسب	12	3.2375	0.40007
مدير	13	3.6154	0.54749
أخرى..	1	4.1000	-
المجموع	30	3.4850	**0**.50739

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28(الملحق رقم 8)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2–15) بأن الفئات الوظيفة متقاربة في مستوى مكافحة الفساد الإداري، كذلك فإن أقلها في مستوى الاستجابة هي فئة (محاسب) (متوسط حسابي = 3.2375). بينما أعلاها في مستوى الاستجابة هي فئة (مدقق بمؤسسة اقتصادية) (متوسط حسابي = 3.6500).

الجدول رقم (2–16): تحليل التباين للفرضية الفرعية الثالثة

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	المتوسط المربع	قيمة F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	1.443	3	0.481	2.077	0.128
داخل المجموعات	6.023	26	0.232		
المجموع	7.466	29			

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28 (الملحق رقم 8)

من الجدول رقم (2–..) نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة α.

حيث :(Sig = 0.128 > 0,05) إذاً نقبل الفرضية الصفرية H_0. وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق جوهرية في تحفيز قرار الشراء تعود إلى متغير الوظيفة عند مستوى دلالة 5 %.

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

H_0 لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير التأهيل العلمي عند مستوى دلالة 5 %.

H_1توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير التأهيل العلمي عند مستوى دلالة 5 %.

نعتمد على أسلوب تحليل التباين أحادي الطرف One Way ANOVA كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (2-17): النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الرابعة

تأهيل العلمي	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ليسانس	7	3.3286	0.36039
ماستر	3	3.5333	0.65256
ماجستير	17	3.5000	0.57118
دكتوراه	3	3.7167	0.36856
المجموع	30	3.4850	0.50739

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28(الملحق رقم 8)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-17) بأن الفئات التأهيل العلمي متقاربة في مستوى مكافحة الفساد الإداري، كذلك فإن أقلها في مستوى الاستجابة هي فئة (ليسانس) (متوسط حسابي = 3.3286). بينما أعلاها في مستوى الاستجابة هي فئة (دكتوراه) (متوسط حسابي = 3.7167).

الجدول رقم (2-18): تحليل التباين للفرضية الفرعية الرابعة

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	المتوسط المربع	قيمة F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	0.343	3	0.114	0.418	0.742
داخل المجموعات	7.123	26	0.274		
المجموع	7.466	29			

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28 (الملحق رقم8)

من الجدول رقم (2-18) نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة α.

حيث:(Sig = 0.742 > 0,05)، إذاً نقبل الفرضية الصفرية H_0، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير التأهيل العلمي عند مستوى دلالة 5 %.

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

H_0 لا توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير الخبرة والأقدمية عند مستوى دلالة 5 %.

H_1 توجد فروق جوهرية في الحد من الفساد الاداري تعود إلى متغير الخبرة والأقدمية عند مستوى دلالة 5 %.

نعتمد على أسلوب تحليل التباين أحادي الطرف One Way ANOVA كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (2-19): النتائج الوصفية للفرضية الفرعية الخامسة

الخبرة والأقدمية	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	6	3.3167	0.41793
من 6 الى 10 سنوات	5	3.6000	0.49117
من 11 الى 15 سنة	8	3.3875	0.48606
من 16 سنة فأكثر	11	3.5955	0.59391
المجموع	30	3.4850	**0**.50739

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28(الملحق رقم.8)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-..) بأن الفئات الوظيفة متقاربة في مستوى مكافحة الفساد الإداري، كذلك فإن أقلها في مستوى الاستجابة هي فئة (أقل من 5 سنوات) (متوسط حسابي = 3.3167). بينما أعلاها في مستوى الاستجابة هي فئة (من 6 الى 10 سنوات) (متوسط حسابي = 3.6000).

الجدول رقم (2–20): تحليل التباين للفرضية الفرعية الخامسة

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	المتوسط المربع	قيمة F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	0.446	3	0.149	0.551	0.652
داخل المجموعات	7.019	26	0.270		
المجموع	7.466	29			

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS 28 (الملحق رقم 8)

من الجدول رقم (2–20) نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة α.

حيث :(Sig = 0.652 > 0,05) إذاً نقبل الفرضية الصفرية H_0. وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق جوهرية في تحفيز قرار الشراء تعود إلى متغير المستوى التعليمي عند مستوى دلالة 5 %.

خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على الإشكالية المتمثلة في كيفية تأثير التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري، وتناولنا هذا الفصل من خلال مبحثين، حيث تم في المبحث الأول عرض منهجية الدراسة من خلال معالجة استمارة الاستبيان وتبيان هيكل الاستبيان وفرضياته، وفي المبحث الثاني تم تحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات من أجل معرفة آراء أفراد عينة الدراسة.

كما اتضح لنا من خلال نتائج الاستبيان وخاصة ما تعلق باتجاه محاور الدراسة وجود موافقة عامة على المحورين (3.4850)، وأن أقل نسبة موافقة كانت عبارات المحور الثاني (مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته) (3.3867) وهي الأقل تجانسا في إجابات المستقصي منهم وذلك بانحراف معياري قدره (0.58235)، وأكبر نسبة موافقة كانت عبارات المحور الأول (أثر مخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد) (3.5833) وبانحراف معياري قدره (0.53504).

الخـــــاتمة

الخاتمة:

يعتبر التدقيق الداخلي أحد القضايا المحاسبية المهمة دائمة الجدل والتطوير سواء من حيث المفهوم أو الأهداف أو المجال أو نطاق العمل أو معايير أداؤه» وهذا من أجل التكيف ومسايرة التطورات الجوهرية التي تحدث في البيئة المحيطة؛ تتطلب من التدقيق الداخلي القيام بخدمات مهنية لتساعد إدارة المؤسسة على تحقيق مزيد من الفعالية في أداء مهامها ولمواجهة مختلف أوجه الفساد الإداري والمالي الذي قد ينشأ من الإنحرافات السلبية الناتجة من طرف موظفي المؤسسة في شتى المستويات الإدارية عند أداء مهامهم.

➢ اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: القائلة إنه يوجد تأثير لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد، من خلال نتائج الاستبيان نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية Sig أقل من قيمة α، وبتالي هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمخصصات التدقيق من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد عند مستوى دلالة 5%، وبتالي نقبل الفرضية الرئيسية الأولى.

اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: القائلة إنه يوجد تأثير لمهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري، ومن خلال نتائج الاستبيان نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية Sig أكبر من قيمة α، وبتالي ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري عند مستوى دلالة 5%، وبتالي نرفض الفرضية الرئيسية الثانية.

اختبار فرضيات الفرعية: القائلة انه توجد فروق جوهرية للحد من الفساد الإداري تعود الى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الوظيفة، التأهيل العلمي، الخبرة) ومن خلال نتائج الاستبيان نلاحظ بأنّ القيمة الاحتمالية Sig أكبر من قيمة α، وبالتالي نرفض فرضية البديلة H1 ونقبل فرضية العدم H0، اذا نفرض الفرضيات الفرعية.

➢ النتائج الدراسة:

- يعتبر التدقيق الداخلي وسيلة قوية لإرساء الحوكمة وتفعيل الرقابة الداخلية؛
- يتدخل المدقق الداخلي لضبط السلطات والصلاحيات من أجل منع إساءة استغلال الوظيفة وتبديد الموارد؛
- تعتمد جودة التدقيق الداخلي على اكتشاف جميع الأخطاء والثغرات؛
- يقوم المدقق الداخلي بتقييم كفاءة أنظمة وبرامج مكافحة الفساد داخل المؤسسة؛
- تتناسب المكافآت المادية والمعنوية التي يتلقاها المدقق الداخلي مع حجم مسؤولياته ومستوى أداءه بشكل مميز عن سياسة الأجور للمستخدمين الآخرين.

➢ توصيات واقتراحات الدراسة:

- ضرورة توفير الموارد البشرية والمالية الكافية لوظيفة التدقيق الداخلي لمواجهة مختلف أوجه الفساد.
- تعتمد جهود دعم التدقيق الداخلي في مواجهة ظاهرة الفساد المالي على الإلتزام بمبادئ التطبيق الأمثل لنظام الرقابة على المؤسسات (الحوكمة)؛ والعمل على تطويرها ومواكبتها للتغيرات البيئية المختلفة.
- ضرورة إعادة النظر في مسؤولية المدقق الداخلي تجاه المؤسسة ككل؛ من حيث قيمتها الإقتصادية والمخاطر المختلفة التي تواجهها في توسيع دائرة أنشطة التدقيق لتضم بجانب الفحص الإداري والمالي.
- فحص وتقييم وتحليل وإدارة إستراتيجيات المؤسسة؛ من حيث نقاط القوة ونقاط الضعف ومن حيث الفرص والتهديدات من أجل محاربة مختلف أوجه الفساد الإداري والمالي.
- ضرورة تحديد أهداف ومهام وصلاحيات المدقق الداخلي ومعاونيه بقرار واضح ومفصل ومكتوب من مجلس الإدارة.

المصادر والمراجع

❖ **الكتب:**

- حمزة حسن خضر الطائي، الفساد الاداري في الوظيفة العامة، ط1 ،مركز الكتاب الاكاديمي ،مجمع الفحيص ،التجاري، عمان،2015
- نور شادهان غداوي، الفساد واثره على الاقتصاد العام ،قسم السياسة الضريبة
- رأفت سلامة محمود وأخرون، علم تدقيق الحسابات النظري، الدار المسيرة للنشر الطبعة الأولى، الأردن ، 2011.
- حسين القاضي و حسين الدحدوحن أساسيات التدقيق في ضل المحايير الأمريكية و الدولية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، دار وائل للنشر والتوزيع، عمّان، 2008.

❖ **الاطروحات والرسائل الجامعية:**

- جقبوب أسامة ،دور الإدارة الالكترونية في مكافحة الفساد الإداري ،مذكرة ماستر ، جامعة العقيد اكلي محند ،البويرة ،2018
- خضر شعبان، محاضرة بعنوان في الفساد وأنواعهوأسبابهوأثاره وطرق علاجه،جامعة باتنة 2, 2018.
- كآلية لمكافحة الفساد الاداري في الجزائر، مذكرة ماستر ادارة وحكامة المحلية، كلية الحقوق،المسيلة،2014.
- فوكراش زوبيدة،محاضرات بعنوان خلاقيات المهنة والفساد،مقياس اخلاقيات المهنة والفساد، .قسم إدارة أعمال في الرياضة،جامعة حسيبة بن بوعلي،الشلف ،2020/2019.

- صليحة بوجادي، آليات مكافحة الفساد المالي والإداري بين الفقه الاسلامي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه،العلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،2018/2017.
- عبد السلام عبد الله سعيد أبو سرعة، التكامل بين المراجعة الداخلية والخارجية دراسة جالة التكامل بين شركة KMPG مجني حازم وشركاهم. محاسبون قانونيون.
- كمال محمد سعيد كامل النونو، مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطار غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية
- عبد العليم التاوتي، "دور بحوث التسويق في ترشيد القرارات التسويقية للمؤسسة – دراسة حالة قطاع خدمة الهاتف النقال في الجزائر"، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017

❖ **المقالات العلمية:**

مجلة الدراسات والبحوث الغجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 20 ديسمبر 2016.

الملاحق

ملحق (1) استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي –الأغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Amar Télidji – Laghouat

Faculté des sciences Economiques, Sciences commerciales et sciences de gestion

département sciences financières et comptabilité

سيدي الكريم / سيدتي الكريمة

تحية طيبة، وبعد:

نتشرف أن نقدم إلى سيادتكم هذا الاستبيان إلى قصد جمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة علمية موسومة بـ"**التدقيق الداخلي كآلية للحد من الفساد الإداري: دراسة استطلاعية**"، حيث يعد هذا البحث كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة وتدقيق، في جامعة الأغواط برسم السنة الجامعية 2022/2021.

وباعتباركم أحد الفاعلين نرجوا من سيادتكم التفضل بالإجابة على فقرات هذا الاستبيان، وذلك من أجل الوصول إلى نتائج تتسم بالموثوقية والموضوعية بناء على واقع خبرتكم المهنية، **ونؤكد أن المعلومات التي ستقدمونها ستحاط بالسرية التامة ولن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط.**

وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير،،،

الطالبين: بوعزة مُحَمَّد / بن المواز عبد القادر

جامعة الأغواط

القسم الأول: البيانات الشخصية

1–الجنس: ○ ذكر ○ أنثى

2–السن: ○ أقل من 30 سنة ○ 31 – 40 سنة ○ 41 – 50 سنة ○ من 51 فأكثر

3–الوظيفة: ○ مدقق بجهة حكومية ○ مدقق بمؤسسة اقتصادية ○ محاسب ○ مدير

أخرى ، حدد من فضلك .....

4- التأهيل العلمي: ○ ليسانس ○ ماستر ○ ماجستير ○ دكتوراه

أخرى ، حدد من فضلك .....

5-الخبرة والأقدمية: ○ أقل من 5 سنوات ○ 6 - 10 سنوات ○ 11 - 15 سنة ○ من 16 فأكثر

القسم الثاني: أسئلة الاستبيان

يرجى إبداء رأيكم بوضع علامة مميزة (√، ×، ...) في الخانة المناسبة:

المحور الأول: أثر مخصصات التدقيق الداخلي من موارد وإمكانيات على فعالية مكافحة الفساد

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موفق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	التدقيق الداخلي هو وسيلة قوية للضبط والامتثال إلى كافة القوانين واللوائح					
02	التدقيق الداخلي يقدم تأكيدات موضوعية ودقيقة حول حسن سير العلميات					
03	ينبغي أن يمتلك المدقق الداخلي برامج وتقنيات وتكنولوجيات تمكنه من أداء مهامه					
04	التفويض للمدقق الداخلي كل الصلاحيات والسلطات التي تمكنه من الرقابة بفعالية					
05	ينبغي رصد موارد مالية وبشرية مناسبة لوظيفة التدقيق الداخلي حتى يتسنى لها تنفيذ رقابة مستمرة وشاملة لكافة عناصر المؤسسة					
06	إنشاء وظيفة تدقيق داخلي مستقلة في الهيكل التنظيمي (تخضع لإشراف مباشر من طرف مجلس الإدارة/ الإدارة العليا) على					

	النحو الذي يفعل دورها الرقابي					
07	اعتماد دليل إجرائي ومعايير معدة سلفا يستخدمه المدقق الداخلي في رصد سلوكيات ومظاهر الفساد بالمؤسسة					
08	توفير الحماية اللازمة للمدقق الداخلي حيال مظاهر الابتزاز والتهديد					
09	ضرورة تأهيل/إعادة تأهيل المدقق الداخلي من خلال برامج تكوينية على أحدث التقنيات والأساليب في الرقابة والتقييم					
10	تتناسب المكافآت المادية والمعنوية التي يتلقاها المدقق الداخلي مع حجم مسؤولياته ومستوى أداءه بشكل مميز عن سياسة الأجور للمستخدمين الآخرين					

المحور الثاني: مهام التدقيق الداخلي في الحد من الفساد الإداري ومكافحته

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موفق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تعتمد جودة التدقيق الداخلي على اكتشاف جميع الأخطاء والثغرات					
02	يقوم المدقق الداخلي بتقييم كفاءة أنظمة وبرامج مكافحة الفساد داخل المؤسسة					
03	يقوم المدقق الداخلي بمراجعة برامج الإدارة لمكافحة الفساد بصورة منفصلة وسرية					
04	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسات الترقية والتعيين في المناصب الإدارية					

05	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسة الأجور والتحفيز لكافة المستخدمين بالمؤسسة					
06	يبدي المدقق الداخلي رأيه في سياسة الجزاء والعقاب بحق المستخدمين المخالفين للتنظيمات الداخلية والخارجية					
07	يعتبر التدقيق الداخلي وسيلة قوية لإرساء الحوكمة وتفعيل الرقابة الداخلية					
09	يتدخل المدقق الداخلي لضبط السلطات والصلاحيات من أجل منع إساءة استغلال الوظيفة وتبديد الموارد					
10	يعتبر المدقق الداخلي الفاعل الرئيس في إعداد برامج وإجراءات مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمؤسسة					
11	تتولى وظيفة التدقيق الداخلي مهمة التوعية والتحسيس بالأخلاقيات والقيّم على كل مستويات ومكونات المؤسسة					

ـــــــــــــــــــــــــ انتهى_ شكرا على تعاونكم ـــــــــــــــــــــــــــــــــ

ملحق (2) الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

اتساق الداخلي للمحور الأول

		QA	Qa1	Qa2	Qa3	Qa4	Qa5	Qa6	Qa7	Qa8	Qa9	Qa10
QA	Pearson Correlation	1	.414*	.657**	.751**	.519**	.529**	.649**	.414*	.247	.233	.141
	Sig. (2-tailed)		.023	<.001	<.001	.003	.003	<.001	.023	.188	.215	.456
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa1	Pearson Correlation	.414*	1	.550**	.440*	.064	.067	.058	-.028	-.029	-.305	.104
	Sig. (2-tailed)	.023		.002	.015	.738	.726	.761	.884	.879	.101	.584
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa2	Pearson Correlation	.657**	.550**	1	.569**	.283	.437*	.403*	.135	-.319	-.084	.059
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002		.001	.130	.016	.027	.475	.086	.660	.755
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa3	Pearson Correlation	.751**	.440*	.569**	1	.379*	.371*	.546**	.116	-.008	-.123	.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	.015	.001		.039	.044	.002	.542	.966	.516	1.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa4	Pearson Correlation	.519**	.064	.283	.379*	1	.148	.644**	-.036	-.230	-.316	.212
	Sig. (2-tailed)	.003	.738	.130	.039		.436	<.001	.851	.221	.089	.260
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa5	Pearson Correlation	.529**	.067	.437*	.371*	.148	1	.379*	.027	.058	.142	-.341
	Sig. (2-tailed)	.003	.726	.016	.044	.436		.039	.888	.759	.455	.065
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa6	Pearson Correlation	.649**	.058	.403*	.546**	.644**	.379*	1	.039	-.069	-.174	-.170
	Sig. (2-tailed)	<.001	.761	.027	.002	<.001	.039		.837	.717	.358	.368
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa7	Pearson Correlation	.414*	-.028	.135	.116	-.036	.027	.039	1	.338	.464**	.140
	Sig. (2-tailed)	.023	.884	.475	.542	.851	.888	.837		.067	.010	.459
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa8	Pearson Correlation	.247	-.029	-.319	-.008	-.230	.058	-.069	.338	1	.595**	-.178
	Sig. (2-tailed)	.188	.879	.086	.966	.221	.759	.717	.067		<.001	.346
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Qa9	Pearson Correlation	.233	-.305	-.084	-.123	-.316	.142	-.174	.464**	.595**	1	.163
	Sig. (2-tailed)	.215	.101	.660	.516	.089	.455	.358	.010	<.001		.390
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qa10	Pearson Correlation	.141	.104	.059	.000	.212	-.341	-.170	.140	-.178	.163	1
	Sig. (2-tailed)	.456	.584	.755	1.000	.260	.065	.368	.459	.346	.390	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

اتساق الداخلي للمحور الثاني

		QB	Qb1	Qb2	Qb3	Qb4	Qb5	Qb6	Qb7	Qb8	Qb9	Qb10
QB	Pearson Correlation	1	.645**	.717**	.760**	.375*	.514**	.736**	.470**	.415*	.336	.100
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.041	.004	<.001	.009	.022	.069	.597
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb1	Pearson Correlation	.645**	1	.672**	.411*	.290	.101	.217	.333	.128	-.032	.195
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.024	.121	.596	.249	.073	.500	.866	.302
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb2	Pearson Correlation	.717**	.672**	1	.541**	.267	.347	.558**	.207	-.168	.086	.005
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.002	.154	.061	.001	.272	.376	.650	.978
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb3	Pearson Correlation	.760**	.411*	.541**	1	-.055	.332	.535**	.509**	.220	.290	.005
	Sig. (2-tailed)	<.001	.024	.002		.772	.073	.002	.004	.243	.120	.979
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb4	Pearson Correlation	.375*	.290	.267	-.055	1	.149	.534**	.016	-.044	-.339	.007
	Sig. (2-tailed)	.041	.121	.154	.772		.431	.002	.933	.818	.067	.973
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb5	Pearson Correlation	.514**	.101	.347	.332	.149	1	.394*	.000	.274	.149	-.466**
	Sig. (2-tailed)	.004	.596	.061	.073	.431		.031	1.000	.142	.431	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb6	Pearson Correlation	.736**	.217	.558**	.535**	.534**	.394*	1	.339	.060	.028	-.092

	Sig. (2-tailed)	<.001	.249	.001	.002	.002	.031		.067	.753	.883	.628
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb7	Pearson Correlation	.470**	.333	.207	.509**	.016	.000	.339	1	.223	-.064	-.141
	Sig. (2-tailed)	.009	.073	.272	.004	.933	1.000	.067		.237	.736	.456
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb8	Pearson Correlation	.415*	.128	-.168	.220	-.044	.274	.060	.223	1	.467**	.064
	Sig. (2-tailed)	.022	.500	.376	.243	.818	.142	.753	.237		.009	.736
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb9	Pearson Correlation	.336	-.032	.086	.290	-.339	.149	.028	-.064	.467**	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.069	.866	.650	.120	.067	.431	.883	.736	.009		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Qb10	Pearson Correlation	.100	.195	.005	.005	.007	-.466**	-.092	-.141	.064	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.597	.302	.978	.979	.973	.009	.628	.456	.736	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الصدق البنائي للمحاور

		Q	QA	QB
Q	Pearson Correlation	1	.900**	.916**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	30	30	30
QA	Pearson Correlation	.900**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	30	30	30
QB	Pearson Correlation	.916**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق (3) معامل الفا كورنباخ

Reliability Statistics محور الاول

Cronbach's Alpha	N of Items
.599	10

Reliability Statistics

المحور الثاني

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

Reliability Statistics

الكلي

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	20

ملحق (4) خصائص عينة الدراسة

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	19	63.3	63.3	63.3
	أنثى	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	6	20.0	20.0	20.0
	من 31سنة الى 40سنة	6	20.0	20.0	40.0
	من 41سنة الى 50سنة	4	13.3	13.3	53.3
	من 51 سنة فأكثر	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

الوظيفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مدقق بمؤسسة اقتصادية	4	13.3	13.3	13.3
	محاسب	12	40.0	40.0	53.3
	مدير	13	43.3	43.3	96.7
	أخرى	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

التأهيل_العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليسانس	7	23.3	23.3	23.3
	ماستر	3	10.0	10.0	33.3
	ماجستير	17	56.7	56.7	90.0
	دكتوراه	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

الخبرة_والأقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	6	20.0	20.0	20.0

	من 6 إلى 10 سنوات	5	16.7	16.7	36.7
	من 11 الى 15 سنة	8	26.7	26.7	63.3
	من 16 سنة فأكثر	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ملحق (5) اتجاه المحاور

Statistics

		QA	Qa1	Qa2	Qa3	Qa4	Qa5	Qa6	Qa7	Qa8	Qa9	Qa10
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.5833	3.57	3.53	3.80	3.43	3.80	3.03	3.63	3.60	3.60	3.83
Std. Deviation		.53504	1.073	1.106	1.270	1.331	1.157	1.351	.890	1.329	.968	.874

Statistics

		QB	Qb1	Qb2	Qb3	Qb4	Qb5	Qb6	Qb7	Qb8	Qb9	Qb10
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.3867	3.20	3.07	3.07	3.07	3.33	2.80	3.80	3.80	3.80	3.93
Std. Deviation		.58235	1.126	1.258	1.311	1.015	1.213	1.297	.847	1.243	.761	.691

ملحق (6) اختبار فرضيات الرئيسة

One-Sample Test

Test Value = 3.40

	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	95% Confidence Interval of the Difference Upper
QA	1.877	29	.035	.071	.18333	-.0165	.3831
QB	-.125	29	.451	.901	-.01333	-.2308	.2041

ملحق (7) اختبار الفرضية الفرعية الاولى

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q	ذكر	19	3.5947	.41663	.09558
	أنثى	11	3.2955	.60969	.18383

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances F	Levene's Test for Equality of Variances Sig.	t-test for Equality of Means t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	95% Confidence Interval of the Difference Upper
Q	Equal variances assumed	2.176	.151	1.598	28	.061	.121	.29928	.18728	-.08434	.68291
	Equal variances not assumed			1.444	15.508	.084	.169	.29928	.20719	-.14108	.73965

ملحق (8) اختبار الفرضيات الفرعية "2،3،4،5"

Descriptives

Q

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
أقل من 30 سنة	6	3.4750	.35882	.14649	3.0984	3.8516	3.05	4.00
من 31سنة الى 40سنة	6	3.4333	.53260	.21743	2.8744	3.9923	2.80	4.05
من 41سنة الى 50سنة	4	3.9250	.15000	.07500	3.6863	4.1637	3.80	4.10
من 51 سنة فأكثر	14	3.3857	.58225	.15561	3.0495	3.7219	2.20	4.00
Total	30	3.4850	.50739	.09264	3.2955	3.6745	2.20	4.10

ANOVA

Q

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.929	3	.310	1.232	.318
Within Groups	6.537	26	.251		
Total	7.466	29			

Descriptives

Q

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
مدقق بمؤسسة اقتصادية	4	3.6500	.47081	.23541	2.9008	4.3992	3.05	4.05
محاسب	12	3.2375	.40007	.11549	2.9833	3.4917	2.60	4.00
مدير	13	3.6154	.54749	.15185	3.2845	3.9462	2.20	4.00
أخرى	1	4.1000	.	.	.	.	4.10	4.10
Total	30	3.4850	.50739	.09264	3.2955	3.6745	2.20	4.10

ANOVA

Q

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.443	3	.481	2.077	.128
Within Groups	6.023	26	.232		
Total	7.466	29			

Descriptives

Q

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ليسانس	7	3.3286	.36039	.13621	2.9953	3.6619	2.90	4.00
ماستر	3	3.5333	.65256	.37676	1.9123	5.1544	2.80	4.05
ماجستير	17	3.5000	.57118	.13853	3.2063	3.7937	2.20	4.10
دكتوراه	3	3.7167	.36856	.21279	2.8011	4.6322	3.30	4.00
Total	30	3.4850	.50739	.09264	3.2955	3.6745	2.20	4.10

ANOVA

Q

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.343	3	.114	.418	.742
Within Groups	7.123	26	.274		
Total	7.466	29			

Descriptives

Q

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
أقل من 5 سنوات	6	3.3167	.41793	.17062	2.8781	3.7553	2.80	4.00
من 6 إلى 10 سنوات	5	3.6000	.49117	.21966	2.9901	4.2099	2.90	4.05

من 11 الى 15 سنة	8	3.3875	.48606	.17185	2.9811	3.7939	2.60	4.00
من 16 سنة فأكثر	11	3.5955	.59391	.17907	3.1965	3.9944	2.20	4.10
Total	30	3.4850	.50739	.09264	3.2955	3.6745	2.20	4.10

ANOVA

Q

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.446	3	.149	.551	.652
Within Groups	7.019	26	.270		
Total	7.466	29			