

العوامل المؤثرة على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا لمكافحة الفساد من وجهة نظرهم

أ. محمد رمضان الأحمى / محاضر مساعد بقسم المحاسبة / كلية الاقتصاد والتجارة / الجامعة الأسمرية الإسلامية.
د. عادل امحمد الشويرف / أستاذ مشارك بقسم المحاسبة / كلية الاقتصاد والتجارة / الجامعة الأسمرية الإسلامية.

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا، وقد افترضت الدراسة وبناءً على الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة سبعة عوامل رئيسية وهي: عوامل مرتبطة بالتشريعات واللوائح، عوامل مرتبطة بالاستقلالية (المالية والإدارية)، عوامل مرتبطة بكفاءة الكادر الرقابي، عوامل مرتبطة بالدورات التدريبية للكادر الرقابي، عوامل مرتبطة بالمزايما المادية، عوامل مرتبطة بالإجراءات التنفيذية، وأخيراً عوامل مرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت صحيفة الاستبيان ووزعت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بالإدارات الرئيسية بمدينة طرابلس، وقد تم استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، لتحليل البيانات التي تم تجميعها عن طريق صحيفة الاستبيان، وأظهرت النتائج أن جميع العوامل الرئيسية التي تم دراستها تؤثر بشكل كبير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا.
كلمات ذات صلة: هيئة الرقابة الإدارية، ديوان المحاسبة.

Abstract

The study aimed to identify the factors affecting the performance of members of the Administrative Control Authority and the Accounting Bureau in Libya. Based on previous studies related to the study, the study assumed seven main factors, namely: factors related to legislation and regulations, factors related to independence (financial and administrative), factors related to the efficiency of the supervisory staff, factors related to training for the supervisory cadre, factors related to material benefits, factors related to executive procedures, and finally factors related to the bodies subject to supervision. In addition, to achieve the aim of the study, the questionnaire was used and distributed to a random sample of members of the ACA and the AB in the head quarter in Tripoli. The statistical package (SPSS), was used to analyze the data collected through the questionnaire. The results showed that, all the main factors that were studied significantly affect the performance of the members of the ACA and the AB in Libya.

Related words: Administrative Control Authority, Audit Bureau

1. مقدمة:

تعتبر ظاهرة الاعتداء على المال العام من الظواهر المعاصرة الخطيرة التي انتشرت في العديد من المجتمعات، والذي يعتبر جزءاً من الاقتصاد الوطني تديره الدولة لإشباع الحاجات العامة لمواطنيها كالتقود والعروض والأراضي والمصانع وغيرها، وتعد قضية المال العام والفساد المالي والإداري ومراقبة أداء الأجهزة الحكومية من القضايا الملحة التي تحتاج لاهتمام ورعاية بالغين سواء من ناحية التشخيص وكشف مكامن الخلل أو من ناحية بحث الحلول الآنية والاستراتيجية، فقضية مراقبة المال العام وحمائته وترشيده وتعظيم مردوده على الوطن والمواطن من المسائل الجوهرية التي لا غنى عن التذكير بها في كل زمان ومكان، متى استدعى الأمر ذلك لتعلقها بحياة ومستقبل كل مواطن وبالتالي مصلحة المجتمع بأسره.

إن الفساد والاعتراف بالتعدي على المال العام أصبح اعترافاً رسمياً وعلى أعلى المستويات، وقد أنشأت العديد من المنظمات لمحاربة الفساد كالمنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الأنتوساي)، والتي تقدم للأجهزة العليا إطار وهياكل مؤسسية لتبادل المعلومات والخبرات من أجل تحسين وتطوير الرقابة المالية العامة على المستوى الدولي.

إن ظاهرة الفساد المالي والاداري ظاهرة طبيعية في المجتمعات الرأسمالية، حيث تختلف درجات الفساد باختلاف تطور مؤسسات الدولة، أما في الدول النامية فإن فساد مؤسسات الدولة وتدني مستوى الرفاه الاجتماعي يصل لأقصى مستوياته وهذا ناتج عن درجة التخلف وازدياد معدلات البطالة ونقص الوازع الديني والأخلاقي والقانوني (الوالملي، 2006).

ولظاهرة الفساد آثار مدمرة ونتائج سلبية تطال كل مقومات الحياة، فتهدر الثروات والطاقات وتعرقل الخطوات في اتجاه التنمية والتطور، وتنهار السلطات، بالتالي تتشكل منظومة تحريب وإفساد تسبب مزيداً من التأخر في عملية البناء ليس على المستوى الاقتصادي فقط، ولكن على المستوى السياسي والثقافي والاجتماعي أيضاً.

وفي ليبيا اتخذت عديد الإجراءات وأصدرت القوانين وشكلت اللجان والمنظمات والهيئات لمحاربة ظاهرة الفساد المالي والاداري، ومن هذه المنظمات ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية، وهما هيئتان مستقلتان ملحقة بالسلطة التشريعية، ولكل جهة منهما اختصاصات منوطة بما وأن هذه الاختصاصات قد تتأثر فاعلية أدائها بمجموعة من العوامل، وتعتبر عملية تحديد هذه العوامل ذات أهمية كبيرة وذلك لما لدورها من أهمية في الحفاظ على المال العام واكتشاف الأخطاء والغش والتلاعب.

2. مشكلة الدراسة:

إن ظاهرة الفساد تعتبر تحدياً كبيراً للمجتمعات والحكومات معا وذلك نتيجة لحجم الآثار السلبية لهذه الظاهرة مما يتطلب ضرورة وضع خطط لمكافحة، لهذا سعت أغلب الحكومات لوضع البرامج لمكافحة هذه الظاهرة من خلال إنشاء هيئة أو جهاز يتولى الرقابة المالية والإدارية على الوزارات والمؤسسات والشركات الحكومية.

وقد صار من غير الممكن إخفاء حجم الفساد الذي تعانيه ليبيا في السنوات الأخيرة، فعلى الصعيد العالمي الفساد المالي والاداري الليبي يتصدر قوائم الشفافية ويعكس الانتهاك الكبير للخبزينة الليبية بالتالي المواطن الليبي ومقدرات البلاد، فوفق مؤشرات منظمة الشفافية الدولية احتلت ليبيا المركز 168 من أصل 180 دولة في التصنيف لسنة 2019م في حين كان ترتيبها 170 من بين 180 دولة في سنة 2018م، أما في سنة 2017م فقد جاءت في الترتيب 171 من بين 180 دولة، وفي سنة 2016م فقد جاءت في الترتيب 170 من بين 176 دولة، بالتالي فإن ليبيا تعتبر ضمن أكثر عشر دول فساداً في العالم خلال الثلاث سنوات الأخيرة، وهذا مؤشر خطير يدل على حجم الفساد المالي والاداري في الدولة الليبية (تقارير منظمة الشفافية الدولية: <https://www.transparency.org/>).

كما أورد ديوان المحاسبة في تقريره لسنة 2018م فصل خاص بالمخالفات المالية والفساد حيث بلغت المخالفات المالية والجرائم الأخرى في القطاعات الحكومية والمحالة للنائب العام خلال العام الذي أعد عنه التقرير عدد 42 ملف، أما الحالات المحالة للرقابة الإدارية للتحقيق خلال السنة أيضا بلغت 73 ملف، وأورد في تقريره بعض هذه الحالات كأمثلة في بعض الوزارات والهيئات والمصالح والشركات الحكومية، كما أورد أيضا بعض الحالات والأشكال التي تشير إلى استثناء الفساد الإداري في الوظائف الإدارية والمالية في إدارة الأموال، والممارسات الإدارية والمالية الخاطئة ذات التأثير السلبي على أموال الدولة (التقرير السنوي لديوان المحاسبة لسنة 2018م).

وتعتبر ليبيا من أوائل الدول العربية التي أولت اهتماماً في الحفاظ على المال العام، حيث أنشئ أول ديوان للمحاسبة في ليبيا سنة 1955م، وقد مرّ بعدة تغييرات حتى صدور القانون رقم (19) لسنة 2013م بإعادة إنشاء ديوان المحاسبة والذي بموجبه يتولى الديوان وظيفة الرقابة المالية، والقانون رقم (20) لسنة 2013م والذي بموجبه تتولى هيئة الرقابة الإدارية وظيفه الرقابة الإدارية على الجهات والمؤسسات الحكومية بهدف ضمان سلامة العمل والاستقرار المالي والإداري وكشف أوجه الفساد والانحراف المالي والإداري، ويعتبر ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية في ليبيا من الأجهزة الرقابية الأعلى، الأمر الذي يتطلب من أعضاء هذه الأجهزة أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية، وبما أن هناك بعض العوامل التي قد تؤثر على العنصر البشري عند أداء عمله سلباً أو إيجاباً، فإنه يمكن تحديد حجم المشكلة وأبعادها من خلال الإجابة على التساؤل التالي:

ماهي العوامل التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا لمكافحة الفساد والحفاظ على المال العام؟

3. الدراسات السابقة:

هناك بعض الدراسات التي أجريت التي تتعلق بموضوع الدراسة ومن هذه الدراسات دراسة العقدة والنويسة (2007) والتي هدفت للتعرف على العوامل المساعدة في اكتشاف الأخطاء والغش من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة وذلك من خلال تحليل متغيرات الدراسة البالغة سبع متغيرات مستقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تصميم استبانة وزعت على عينة عشوائية من مراجعي ديوان المحاسبة وقد توصلت الدراسة لمجموعة من العوامل التي تساعد على اكتشاف الأخطاء والغش وهي دعم الإدارة العليا لديوان المحاسبة، واستقلالية الديوان، وكفاءة الكادر الرقابي، والتدريب والدورات التي يعتمدها الديوان لكادره الرقابي، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، وصحة سير الإجراءات التنفيذية، وإدراك الكادر الرقابي للمعوقات التي تواجههم وكيفية التعامل معها. وفي دراسة أخرى قام بها الدوسري (2011) هدفت إلى تقييم أثر الرقابة المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في دولة الكويت، وشملت الدراسة عينة من مراجعي ديوان المحاسبة الذين يمارسون أعمال الرقابة والمراجعة على المؤسسات المشمولة بالدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اجابات المشاركين خلصت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من العوامل قد تؤثر

على جودة الأعمال الرقابية وهي دعم الإدارة العليا لديوان المحاسبة، والتشريعات النافذة والمطبقة في ديوان المحاسبة، والأدوات والأساليب العلمية التي يستخدمها مراجعي الديوان، والكفاءات الإدارية والفنية، وإقامة الدورات التدريبية للأعضاء. كما أجرى عثمان والبنا (2012) دراسة هدفت إلى تقييم أثر الرقابة المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في الأردن، وشملت الدراسة عينة من مدققي ديوان المحاسبة الذين يمارسون المهمات الرقابية، وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للدعم الذي تقدمه الإدارة العليا بديوان المحاسبة وللتشريعات النافذة والمطبقة بديوان المحاسبة وللأدوات والأساليب العلمية التي يستخدمها مدققو الديوان وللکفاءات الإدارية والفنية القادرة على إنجاز الرقابة، وللدورات التدريبية للمدققين في مجال الرقابة المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في الأردن.

وفي دراسة لكريري (2013) هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية القوانين والتشريعات التي تنظم عمل ديوان المحاسبة الليبي في محاربة الفساد المالي والإداري بالمؤسسات والشركات العامة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استمارة الاستبيان لتجميع بيانات الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو أن هناك فاعلية في قوانين ديوان المحاسبة الليبي في محاربة الفساد المالي والإداري بالمؤسسات والشركات العامة، أيضاً أوصت الدراسة بضرورة تبني وتطبيق المعايير الدولية للرقابة الحكومية وذلك من أجل رفع كفاءة رقابة ديوان المحاسبة الليبي.

وأيضاً كانت هناك دراسة للشويرف وحيدر (2015) هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على أداء أعضاء ديوان المحاسبة في ليبيا ومعرفة أي منها أكثر تأثيراً من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة على عينة عشوائية من مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بالإدارة الرئيسية بطرابلس وفروع المنطقة الغربية، حيث تم توزيع صحيفة استبانة على عينة الدراسة للتعرف على آرائهم بخصوص العوامل التي تؤثر على أداء مراجعي ديوان المحاسبة في ليبيا وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل لها أثر على أداء موظفي ديوان المحاسبة في ليبيا وهي دعم الإدارة العليا، واستقلالية ديوان المحاسبة، وكفاءة الكادر الرقابي، والدورات التدريبية للكادر الرقابي، والإجراءات التنفيذية، ومعدات الأداء.

من خلال الدراسات التطبيقية السابقة يمكن تلخيص العوامل المؤثرة على أداء الأجهزة الرقابية إلى عدة عوامل والتي سيتم دراستها في هذه الدراسة على النحو التالي:

- العوامل المرتبطة بالتشريعات واللوائح: كدعم السلطة التشريعية وتنظيم القوانين والتشريعات التي تصدرها هذه السلطة يساهم بشكل كبير في تهيئة الظروف المناسبة لعمل الأجهزة الرقابية وأدائها لمهامها بشكل صحيح.
- العوامل المرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية: وتوفر مقومات الاستقلالية يؤثر على أداء هذه الأجهزة.
- العوامل المرتبطة بكفاءة الكادر الرقابي: يوجد أثر لكفاءة أعضاء الأجهزة الرقابية على أداء هذه المكاتب والأجهزة.
- العوامل المرتبطة بالدورات التدريبية: عامل التدريب والتطوير له دور في التأثير على أداء الأجهزة الرقابية.

- العوامل المرتبطة بالمزايا المادية: المزايا المادية عامل مهم لاستقلال عضو الجهاز الرقابي، فلاكتفاء المادي وتوفّر احتياجات أعضاء الأجهزة الرقابية يعتبر ضروريا حتى لا تستعمل حاجتهم للضغط عليهم في أداء أعمالهم بالتالي التأثير على درجة الاستقلالية عندهم
- العوامل المرتبطة بالإجراءات التنفيذية: الإجراءات التنفيذية المتبعة في عملية المراجعة والإجراءات التنفيذية لأعضاء الأجهزة الرقابية لها علاقة بكفاءة الأداء وتؤثر في جودة عملية المراجعة.
- العوامل المرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة: يجب أن يدرك أعضاء الأجهزة الرقابية معوقات الأداء التي قد تعوق أعضاء هذه الأجهزة والمكاتب من أداء وظائفهم بشكل أفضل، وكيفية التعامل مع هذه المعوقات.

4. فرضيات الدراسة:

- للإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة والاطلاع على الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى: لا يوجد أثر للتشريعات واللوائح على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا.
- الفرضية الثانية: لا يوجد أثر لاستقلالية هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أداء الكادر الرقابي.
- الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر لكفاءة أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم.
- الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر للدورات التدريبية لأعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم.
- الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر للمزايا المادية لأعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم.
- الفرضية السادسة: لا يوجد أثر للإجراءات التنفيذية لأعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم.
- الفرضية السابعة: لا يوجد أثر للعوامل المرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا.

5. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

- 1 - التعرف على العوامل المؤثرة على أداء أعضاء الأجهزة الرقابية بشكل عام.
- 2- التعرف على العوامل المؤثرة على أداء أعضاء الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا

6. أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية دور هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في محاربة الفساد والحفاظ على المال العام، واكتشاف الأخطاء والغش والسرقية، والحفاظ على المال العام هو حفاظ على الدولة من الانهيار وتجنّب المواطنين مشقة تحمل تبعات هذا الانهيار. كما تبرز أهميتها أيضا من خلال إبراز الجوانب اللازمة التي تدعم استقلالية أعضاء الأجهزة الرقابية في ليبيا والتي تعتبر الدعامة الأساسية في عملهم.

7. منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الاستقرائي وذلك من خلال دراسة ومراجعة الأدبيات المتعلقة بالموضوع وذلك لتكوين الإطار النظري للدراسة أي تحديد المتغيرات المستقلة التي تؤثر على مشكلة الدراسة (المتغير التابع)، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف وتقييم العوامل المؤثرة على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا من وجهة نظرهم، ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقوم بهدف التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن موضوع الدراسة، ويعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كينافياً أو كميّاً، تم استخدام هذا المنهج والذي يحاول تقييم واقع "العوامل المؤثرة على أداء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة لمكافحة الفساد في ليبيا".

وفيما يتعلق بالجانب التحليلي لموضوع الدراسة فقد تم جمع البيانات الأولية من خلال استمارة الاستبيان كأداة رئيسية للبحث صُممت خصيصاً لهذا الغرض، وكانت موجهة للأعضاء الفنيين الممارسين للعمل الرقابي في كل من ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية بالإدارة الرئيسية في مدينة طرابلس.

8. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مجموع الأعضاء الفنيين الممارسين للعمل الرقابي بالإدارات الرئيسية لهيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا وذلك نظراً للظروف العامة للبلاد وقلة الامكانيات المتاحة لهذه الدراسة، وقد كان عدد الأعضاء بالإدارة الرئيسية لهيئة الرقابة الإدارية 94 عضواً، وفي ديوان المحاسبة كان عدد الأعضاء 234 عضواً. وتم توجيه استمارة الإستبيان لعينة الدراسة من أجل التعرف على وجهة نظرهم بالنسبة للعوامل المؤثرة على كفاءة أدائهم للأعمال الموكلة لهم، وقد تم اختيار عينة عشوائية بحجم (190) عضواً من مجتمع الدراسة الذي يبلغ حجمه (328) موظفاً وذلك وفقاً للقانون التالي (إبراهيم، 1999 ص 53)

$$n \geq \frac{N}{(N - 1) \times \beta^2 + 1}$$

تم توزيع 190 استمارة استبيان على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية في مدينة طرابلس، وتم استرجاع عدد (112) استمارة استبيان بعد تعبئتها واستكمالها من أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح عينة الدراسة:

¹ مقابلة مع مدير مكتب الموارد البشرية بهيئة الرقابة الإدارية.

² مقابلة مع مدير مكتب الموارد البشرية بديوان المحاسبة.

جدول رقم (1) عدد الاستبيانات الموزعة والفاقد منها والصالحة للتحليل

| الاستمارات الموزعة | الفاقد | المسترجعة | المستبعد | الخاضع للدراسة | نسبة الاستجابة |
|--------------------|--------|-----------|----------|----------------|----------------|
| 190 | 78 | 112 | 11 | 101 | 53% |

حيث تم توزيع 60 صحيفة استبيان على أعضاء هيئة الرقابة الإدارية، تم استرجاع 50 صحيفة منها، و130 صحيفة على أعضاء الديوان استرجع منها 62 صحيفة.

9. أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات الأولية ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، وقد تم في ضوء أهداف الدراسة تقسيم الاستبانة إلى قسمين كما يلي:

القسم الأول: يوضح البيانات الشخصية عن أفراد المجتمع واحتوت على (جهة العمل، المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة).

القسم الثاني: يحتوي على مجموعة من العوامل السابق ذكرها وكل عامل من هذه العوامل يحتوي على مجموعة من الفقرات، والإجابات مقسمة وفق تصنيف خماسي لا تؤثر على الاطلاق، تؤثر بشكل بسيط، تؤثر بشكل متوسط، تؤثر بشكل كبير، تؤثر بشكل كبير جدا.

العامل الرئيسي الأول: ويرتبط هذا العامل بالتشريعات واللوائح ومدى تأثيرها على أداء أعضاء الجهة الرقابية واحتوى على 11 فقرة.
العامل الرئيسي الثاني: يرتبط هذا العامل باستقلالية الجهة الرقابية (المالية والإدارية)، ومدى تأثير هذه الاستقلالية على أداء أعضائها واحتوى على 10 فقرات.

العامل الرئيسي الثالث: ارتبط هذا العامل بكفاءة الكادر الرقابي للجهة الرقابية ومدى تأثير الكفاءة في أداء أعضائها واحتوى على 8 فقرات.

العامل الرئيسي الرابع: يتعلق هذا العامل بالتدريب والدورات التي تستهدف أعضاء الجهة الرقابية ومدى تأثيرها على أدائهم واحتوى هذا العامل على 13 فقرة.

العامل الرئيسي الخامس: يتعلق هذا العامل بالميزانية المادية لكادر الجهة الرقابية في ليبيا ومدى تأثير هذه الميزانية على الأداء وقد احتوى على 4 فقرات.

العامل الرئيسي السادس: يتعلق بتأثير الإجراءات التنفيذية على الأداء وقد احتوى على 13 فقرة.

العامل الرئيسي السابع: ارتبط هذا العامل بالجهات الخاضعة للرقابة والإجراءات المتبعة فيها واحتوى على فقرتين.

تم توزيع صحائف الاستبيان على عينة من أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا خلال الفترة من أكتوبر 2018م إلى ديسمبر 2018م.

10. حدود الدراسة

نظراً للظروف العامة وقلة الامكانيات المتاحة، فقد تم اختيار الإدارة الرئيسية لكل من ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الادارية في مدينة طرابلس، وتم توزيع صحيفة استبيان على عينة عشوائية من الأعضاء لدراسة العوامل المؤثرة على الأداء والأهمية النسبية لهذه العوامل من وجهة نظر عينة الدراسة.

11. أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة

تم تحليل الاستبيان من خلال استخدام الحزمة الإحصائية Statistical Package for the Social Science (SPSS)، ومن الأدوات والمقاييس الإحصائية المستخدمة ما يلي:

1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، ويفيد في وصف عينة الدراسة.

2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

3- اختبار (T) حول المتوسط لعينة واحدة لتحديد اتجاهات آراء مفردات العينة واختبار فرضيات الدراسة.

12. ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات قائمة الاستقصاء أن تعطي هذه القائمة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وقد تم التحقق من ثبات قائمة استقصاء الدراسة من خلال اختبار كرونباخ ألفا (α) وهو اختبار يبين مدى مصداقية وثبات إجابات مفردات العينة على أسئلة قائمة الاستقصاء (جودة، 2008 ص14).

ومعامل ألفا تكون قيمته من (0 إلى 1) ويبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات العينة، فعندما تكون قيمة ألفا (0) فذلك يدل على عدم وجود ارتباط مطلق ما بين إجابات مفردات العينة، أما إذا كانت قيمة معامل ألفا واحد صحيح فإن ذلك يدل على وجود ارتباط تام بين إجابات مفردات العينة، ومن المعروف أن أصغر قيمة مقبولة لمعامل (α) هي 0.60 وأفضل قيمة تتراوح بين (0.70 إلى 0.80) وكلما زادت قيمته عن 0.80 كان ذلك أفضل. بالتالي فقد تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما في الجدول (2).

جدول رقم (2) معامل دقة أداة جمع البيانات (كرونباخ ألفا)

| م | الفقرة | معامل ألفا كرونباخ |
|------------|---|--------------------|
| 1 | العوامل المرتبطة بالتشريعات واللوائح | 0.920 |
| 2 | العوامل المرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية (المالية و الإدارية) | 0.853 |
| 3 | تأثير العوامل المرتبطة بالإجراءات التنفيذية | 0.905 |
| 4 | العوامل المرتبطة بالدورات والتدريب لكادر الأجهزة الرقابية | 0.923 |
| 5 | تأثير المزايا المادية لكادر الأجهزة الرقابية في ليبيا | 0.814 |
| 6 | تأثير العوامل المرتبطة بالإجراءات التنفيذية | 0.874 |
| 7 | عوامل مرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة | 0.589 |
| 7=1 | جميع فقرات الاستبيان | 0.966 |

يتضح من النتائج بالجدول السابق أن قيمة معامل كرونباخ ألفا كانت مرتفعة لجميع فقرات الاستبانة كانت (0.97)، وهي قيمة مرتفعة، وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة بصحتها وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

13. الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

من الجدول رقم (3) يتضح بأن المشاركين موزعين على ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية بالتساوي تقريبا، كما أن حوالي 76.3% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي جامعي فما أعلى وأن 9.3% منهم من حملة شهادة الدبلوم العالي بينما فقط 1% منهم من حملة الدبلوم المتوسط و 13.4% منهم من حملة مؤهل أقل من دبلوم متوسط، وأن نصفهم يحمل تخصص محاسبة وما نسبته 12.4% منهم تخصص إدارة بينما 34% منهم تخصصات أخرى.

من جانب آخر فإن نسبة 66% من المشاركين لديهم خبرة في مجال عملهم تزيد عن 10 سنوات وأن 21.6% منهم خبرتهم أقل من 5 سنوات بينما فقط 12.4% خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، وهذا يعني أن غالبية المشاركين من ذوي الأعمار المتوسطة والكبيرة، بينما يمثل الشباب ما نسبته حوالي 30% فقط.

جدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسبي للمعلومات العامة عن المشاركين

| النسبة المئوية % | العدد | جهة العمل |
|------------------|-----------|---------------------------|
| 49.5 | 48 | ديوان المحاسبة |
| 50.5 | 49 | هيئة الرقابة الإدارية |
| 100 | 97 | المجموع |
| النسبة المئوية % | العدد | المؤهل العلمي |
| 3.1 | 3 | دكتوراه |
| 22.7 | 22 | ماجستير |
| 50.5 | 49 | بكالوريوس |
| 9.3 | 9 | دبلوم عالي |
| 1 | 1 | دبلوم متوسط |
| 13.4 | 13 | أخرى |
| 100 | 97 | المجموع |
| النسبة المئوية % | العدد | التخصص |
| 53.6 | 52 | محاسبة |
| 12.4 | 12 | إدارة |
| 34.0 | 33 | أخرى |
| 100 | 97 | المجموع |
| النسبة المئوية % | العدد | الخبرة العملية بالشركة |
| 21.6 | 21 | أقل من 5 سنوات |
| 12.4 | 12 | من 5 الى أقل من 10 سنوات |
| 19.6 | 19 | من 10 الى أقل من 15 سنوات |
| 46.4 | 45 | من 15 سنة فأكثر |
| 100 | 97 | المجموع |

14. التحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة

تم إجراء التحليل الإحصائي لجميع متغيرات الدراسة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الواردة في الاستبانة، حيث تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مع الأخذ في الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة، واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة اعتمدت على المعيار التالي لتفسير البيانات:

جدول رقم (4) توصيف لإجابات المقياس المستخدم

| المتوسط الحسابي | اتجاه الرأي |
|----------------------|---------------------|
| 1.00 إلى أقل من 1.80 | لا تؤثر على الإطلاق |
| 1.80 إلى أقل من 2.60 | تؤثر بشكل بسيط |
| 2.60 إلى أقل من 3.40 | تؤثر بشكل متوسط |
| 3.40 إلى أقل من 4.20 | تؤثر بشكل كبير |
| 4.20 إلى أقل من 5.00 | تؤثر بشكل كبير جداً |

ولمعرفة تصورات المشاركين من أعضاء ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية نحو العوامل التي تؤثر على أدائهم، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات الموظفين نحو هذه العوامل، والجدول رقم (5) يبين ذلك.

جدول رقم (5) نتائج تحليل إجابات المشاركين حول العوامل المؤثرة على الأداء

| م | العامل المستقل | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التأثير |
|-----|--|-----------------|-------------------|----------------|
| 1 | العوامل المرتبطة بالتشريعات واللوائح | 3.978 | 0.867 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | العوامل المرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية (المالية والإدارية) | 4.070 | 0.717 | تؤثر بشكل كبير |
| 3 | تأثير العوامل المرتبطة بكفاءة الكادر الرقابي للأجهزة الرقابية | 4.082 | 0.778 | تؤثر بشكل كبير |
| 4 | العوامل المرتبطة بالدورات والتدريب لكادر الأجهزة الرقابية | 3.938 | 0.706 | تؤثر بشكل كبير |
| 5 | تأثير المزايا المادية لكادر الأجهزة الرقابية في ليبيا | 4.104 | 0.829 | تؤثر بشكل كبير |
| 6 | تأثير العوامل المرتبطة بالإجراءات التنفيذية | 3.745 | 0.685 | تؤثر بشكل كبير |
| 7 | عوامل مرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة | 3.887 | 0.962 | تؤثر بشكل كبير |
| 7-1 | جميع محاور الاستبانة | 3.968 | 0.599 | تؤثر بشكل كبير |

يبين الجدول رقم (5) أن المتوسطات الحسابية لتصورات أفراد العينة حول العوامل المؤثرة على أدائهم جاءت بدرجة عالية من التأثير، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذه العوامل (3.968) وانحراف معياري (0.599)، وقد احتلت (المزايا المادية لكادر الأجهزة الرقابية

في ليبيا) المرتبة الأولى بمتوسط (4.104) بدرجة عالية من التأثير وهذا يتفق مع دراسة الشويرف وحيدر (2015) حيث كان العامل المادي من أهم العوامل المؤثرة، أيضا في دراسة العقدة والنوايسة (2007) لكن بصورة أقل، يلي ذلك (العوامل المرتبطة بكفاءة الكادر الرقابي للأجهزة الرقابية) بمتوسط حسابي بلغ (4.082) بدرجة عالية من التأثير، وهذا يتوافق مع دراسة الدوسري (2011)، وعثمان والبنّا (2012) والشويرف وحيدر (2015)، وجاءت في المرتبة الثالثة (العوامل المرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية (المالية والادارية) بمتوسط حسابي بلغ (4.070) بدرجة عالية من التأثير أيضاً، وهذا العامل رجحته دراسة العقدة والنوايسة (2007)، كأكثر العوامل تأثيراً على الأداء، ويتفق هذا أيضا مع دراسة الشويرف وحيدر (2015) لكن بتأثير أقل، وجاءت في المرتبة الرابعة (العوامل المرتبطة بالتشريعات واللوائح) بمتوسط حسابي بلغ (3.978)، وكان هذا العامل من العوامل قوية التأثير في دراسة عثمان والبنّا (2012) ومتوسطة الترتيب من حيث التأثير في دراسة العقدة والنوايسة (2007) والدوسري (2011) والشويرف وحيدر (2015) وفي المرتبة الخامسة (العوامل المرتبطة بالدورات والتدريب لكادر الأجهزة الرقابية) بمتوسط حسابي بلغ (3.938) وايضاً بدرجة عالية من التأثير، وكان هذا العامل من ضمن العوامل قوية التأثير في دراسات كل من الدوسري (2011) وعثمان والبنّا (2012)، والشويرف وحيدر (2015)، اما في المرتبة السادسة فجاءت (العوامل المرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة) بمتوسط حسابي بلغ (3.887) وبدرجة عالية من التأثير، وهذا يتفق مع دراسة الشويرف وحيدر (2015)، من جانب آخر فإن العوامل المرتبطة بالإجراءات التنفيذية، تأتي في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية مقارنةً بباقي العوامل، وهذا يتفق مع دراسة الشويرف وحيدر (2015) كأقل العوامل تأثيراً، ويختلف مع دراسة العقدة والنوايسة (2007)، والدوسري (2011)، التي اعتبرت هذا العامل عالي التأثير على الأداء وبتوسط حسابي (3.745)، بالتالي يكون لها درجة عالية من التأثير.

وفيما يلي عرض تفصيلي واختبار فرضيات الدراسة لتصورات المشاركين حول العوامل المؤثرة على أداء موظفي هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا، واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار (T) حول المتوسط لجميع الفقرات لكل بُعد، ومن تم اختبار (T) حول المتوسط العام لهذا البُعد فكانت النتائج كما يلي.

أ) العوامل المرتبطة بالتشريعات واللوائح:

تشير البيانات الواردة في الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لتصورات المشاركين لجميع الفقرات المتعلقة ببعد العوامل المرتبطة بالتشريعات واللوائح كأحد الأبعاد المستقلة المؤثرة في أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا، جاءت بدرجة عالية، حيث أن المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات المتعلقة بهذه العوامل وقعت في الفترة (3.40 - 4.20) مما يعني أن لها درجة كبيرة من التأثير وهذا يتفق مع دراسة عثمان والبنّا (2012)، والشويرف وحيدر (2015) وبدرجة أقل مع دراسة العقدة والنوايسة (2007) والدوسري (2011).

جدول رقم (6) نتائج تحليل العوامل المرتبطة بالتشريعات واللوائح

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة التأثير |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|----------------|
| 1 | وجود تشريعات تحدد مجالات عمل الأجهزة الرقابية | 4.03 | 1.229 | 9.21 | 4 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | وجود تشريعات تحدد صلاحيات عمل الأجهزة الرقابية. | 4.14 | 1.127 | 9.46 | 2 | تؤثر بشكل كبير |
| 3 | وجود لوائح تحدد آلية التعامل بين الأجهزة الرقابية والأجهزة التنفيذية. | 4.02 | 1.199 | 9.19 | 5 | تؤثر بشكل كبير |
| 4 | وجود لوائح تنظم العلاقة بين الأجهزة الرقابية والتنفيذية. | 3.86 | 1.190 | 8.82 | 9 | تؤثر بشكل كبير |
| 5 | سرعة الإجراءات القانونية في إحالة المخالفات التي تم ضبطها. | 4.00 | 1.155 | 9.14 | 6 | تؤثر بشكل كبير |
| 6 | سرعة الإجراءات القانونية في إحالة المخالفين للتحقيق. | 3.90 | 1.246 | 8.91 | 8 | تؤثر بشكل كبير |
| 7 | اهتمام الجهات الخاضعة للرقابة بالملاحظات التي تقدم اليها. | 3.93 | 1.201 | 8.98 | 7 | تؤثر بشكل كبير |
| 8 | تقديم الجهات الخاضعة للرقابة كل التعاون لأعضاء الأجهزة الرقابية. | 4.07 | 1.201 | 9.30 | 3 | تؤثر بشكل كبير |
| 9 | كثرة الاستثناءات في القوانين والأنظمة والتعليمات. | 3.81 | 1.176 | 8.71 | 11 | تؤثر بشكل كبير |
| 10 | كثرة التشريعات المالية والإدارية ذات الصفة المالية لنفس المجال. | 3.84 | 1.096 | 8.78 | 10 | تؤثر بشكل كبير |
| 11 | التراخي في معاقبة الشخص الذي تُنبت إدانته بارتكاب غش | 4.16 | 0.932 | 9.50 | 1 | تؤثر بشكل كبير |

اختبار الفرضية الأولى:

"لا يوجد أثر للتشريعات واللوائح على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا".

من الجدول رقم (7) يلاحظ أن مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أقل من 0.05 وعليه يتم رفض فرض العدم وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة لجميع عبارات استبانة الدراسة المتعلقة بالفرضية الأولى للدراسة يختلف عن المتوسط المفترض (3) وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (3.978) كان أكبر من المتوسط المفترض (3) وبما أنه يقع في المنطقة تأثير كبير (3.40) - (4.20) فهذا يعني أن اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة تتجه للقول أن للتشريعات واللوائح أثر كبير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا.

جدول رقم (7) نتائج اختبار One Sample t-test المتعلقة بالفرضية الأولى

| القرار | درجة التأثير | الدلالة Sig | قيمة T | الانحراف المعياري S | المتوسط الحسابي \bar{X} | الفرضية الأولى |
|--------|--------------|-------------|--------|---------------------|---------------------------|---|
| رفض | عالية | 0.00 | 11.116 | 0.867 | 3.978 | لا يوجد أثر للتشريعات واللوائح على أداء موظفي الأجهزة الرقابية في ليبيا |

(ب) العوامل المرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية:

من خلال البيانات الواردة في الجدول (8) يتضح أن المتوسط الحسابي للفقرة (9) والتي تنص (تواطؤ أعضاء الأجهزة الرقابية مع الجهة الخاضعة للرقابة) كانت قيمة المتوسط الحسابي لآراء مفردات العينة لهذه الفقرة يساوي (4.26) فإنه يقع في منطقة التأثير بشكل كبير جداً (4.20-5.00) وبذلك تتجه آراء المستجوبين إلى أن تواطؤ موظفي الأجهزة الرقابية مع الجهة الخاضعة للرقابة يكون له درجة عالية جداً من التأثير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا، وهذا قد يتفق مع دراستي العقدة والنوايسة (2007) والشويرف وحيدر (2015) التي حصلت فيها هذه الفقرة على متوسط حسابي (4.21) و(4.27) على التوالي. وفي الفقرة رقم (3) (تمتع الكادر الرقابي بالحصانة الوظيفية الكاملة) يساوي (4.20) فإنه يقع في منطقة التأثير بشكل كبير جداً (4.20-5.00) وبذلك تتجه آراء المستجوبين إلى أن تتمتع الكادر الرقابي بالحصانة الوظيفية الكاملة يؤثر بدرجة كبيرة جداً على أدائهم.

أما بالنسبة لباقي الفقرات في هذا البعد فيلاحظ أن المتوسطات الحسابية لتصورات المشاركين لجميع الفقرات المتعلقة ببعد العوامل المرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية (المالية والإدارية) جاءت بدرجة عالية، حيث أن المتوسطات الحسابية لكل هذه الفقرات وقعت في

الفترة (3.40 - 4.20) مما يعني أن جميع هذه الفقرات لها درجة كبيرة من التأثير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا.

جدول رقم (8) نتائج تحليل العوامل المرتبطة بالعوامل المرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة التأثير |
|---------------|--|--------------------|----------------------|-----------------|---------|---------------------|
| 1 | إعطاء القانون الأجهزة الرقابية الاستقلال الكافي. | 4.09 | 1.217 | 10.06 | 6 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | مكانة الأجهزة الرقابية بين مؤسسات الدولة الأخرى تدعم استقلاليتها في تنفيذ أعمالها. | 4.09 | 1.137 | 10.06 | 5 | تؤثر بشكل كبير |
| 3 | تمتع الكادر الرقابي بالحصانة الوظيفية الكاملة. | 4.20 | 1.124 | 10.31 | 2 | تؤثر بشكل كبير جداً |
| 4 | إعطاء الأجهزة الرقابية الاستقلال الكافي في إقرار وتنفيذ موازنتها. | 3.96 | 1.060 | 9.73 | 8 | تؤثر بشكل كبير |
| 5 | الصلاحيات الكاملة للأجهزة الرقابية التي تخولها تعيين وترقية أعضائها. | 3.93 | 0.904 | 9.65 | 9 | تؤثر بشكل كبير |
| 6 | تمتع الأجهزة الرقابية بالاستقلال المالي والإداري دون أي تأثير من السلطات العليا بالدولة. | 4.06 | 1.019 | 9.98 | 7 | تؤثر بشكل كبير |
| 7 | احتكام الأجهزة الرقابية إلى السلطة التشريعية في حال الخلاف مع التنفيذية. | 3.77 | 1.085 | 9.27 | 10 | تؤثر بشكل كبير |
| 8 | تدخل السلطة التنفيذية في شؤون الجهاز الرقابي. | 4.15 | 1.176 | 10.21 | 4 | تؤثر بشكل كبير |
| 9 | تواطؤ أعضاء الأجهزة الرقابية مع الجهة الخاضعة للرقابة. | 4.26 | 1.054 | 10.46 | 1 | تؤثر بشكل كبير جداً |
| 10 | سلطة إدارة الجهة الخاضعة للرقابة أعلى من سلطة إدارات الأجهزة الرقابية | 4.19 | 1.130 | 10.28 | 3 | تؤثر بشكل كبير |

اختبار الفرضية الثانية:

"لا يوجد أثر لاستقلالية هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أداء الكادر الرقابي"

من الجدول رقم (9) مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أقل من 0.05 وعليه يتم رفض فرض العدم وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة لجميع عبارات استبانة الدراسة المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة يختلف عن المتوسط المفترض (3) وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (4.070) كان أكبر من المتوسط المفترض (3) وبما أنه يقع في المنطقة تأثير كبير (3.40) - (4.20) فهذا يعني أن اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة تتجه للقول إن استقلالية الجهة الرقابية له أثر كبير على أداء أعضائها بليبيا.

جدول رقم (9) نتائج اختبار One Sample t-test المتعلقة بالفرضية الثانية

| القرار | درجة التأثير | الدلالة Sig | قيمة T | الانحراف المعياري S | المتوسط الحسابي \bar{X} | الفرضية الثانية |
|--------|--------------|-------------|--------|---------------------|---------------------------|--|
| رفض | عالية | 0.00 | 14.698 | 0.717 | 4.07 | لا يوجد أثر لاستقلالية الأجهزة الرقابية في ليبيا على أداء موظفيها. |

ج) العوامل المرتبطة بكفاءة الكادر الرقابي:

من خلال البيانات الواردة في الجدول (10) يتضح أن المتوسط الحسابي للفقرة (6) والتي تنص على (التوظيف بحسب الكفاءة العلمية والعملية) كانت قيمة المتوسط الحسابي لآراء المشاركين (4.32) فإنه يقع في منطقة التأثير بشكل كبير جداً (4.20-5.00) وبذلك تتجه آراء المستجوبين إلى أن التزام الإدارة بتوظيف أعضاء وفقاً لكفاءاتهم العلمية وخبراتهم العملية يكون له درجة عالية جداً من التأثير على أداء الأعضاء بليبيا، وهذا يتفق مع دراسة الدوسري (2010-2011)، ودراسة الشويرف وحيدر (2015). وفي الفقرة رقم (3) (حرص إدارات الأجهزة الرقابية على التعليم المستمر لأعضائها) يساوي (4.26) فإنه يقع في منطقة التأثير بشكل كبير جداً (4.20-5.00) وبذلك تتجه آراء المستجوبين إلى أن حرص الإدارة على تعليم أعضائها وتطوير مهاراتهم بشكل مستمر يؤثر بدرجة كبيرة جداً على أدائهم.

أما بالنسبة لباقي الفقرات في هذا البعد فإن المتوسطات الحسابية لتصورات المشاركين لجميع الفقرات وقعت في الفترة (3.40) - (4.20) وبدرجة عالية، مما يعني أن جميع هذه الفقرات لها درجة كبيرة من التأثير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا.

جدول رقم (10) نتائج تحليل العوامل المرتبطة العوامل المرتبطة بكفاءة الكادر الرقابي

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة التأثير |
|---------------|---|--------------------|----------------------|-----------------|---------|---------------------|
| 1 | المشاركة والعمل كفريق. | 3.92 | 1.083 | 11.99 | 7 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | تمتع أعضاء الأجهزة الرقابية بالخبرة الكافية. | 4.18 | 0.951 | 12.79 | 3 | تؤثر بشكل كبير |
| 3 | حرص إدارات الأجهزة الرقابية على التعليم المستمر لأعضائها. | 4.26 | 0.943 | 13.04 | 2 | تؤثر بشكل كبير جداً |
| 4 | التنشئة الاجتماعية والدينية الحسنة لأعضاء الأجهزة الرقابية. | 4.02 | 1.026 | 12.31 | 5 | تؤثر بشكل كبير |
| 5 | توفر العدد الكافي من الأعضاء في الأجهزة الرقابية. | 3.99 | 0.923 | 12.22 | 6 | تؤثر بشكل كبير |
| 6 | التوظيف بحسب الكفاءة العلمية والعملية. | 4.32 | 0.989 | 13.24 | 1 | تؤثر بشكل كبير جداً |
| 7 | تشجيع الأجهزة الرقابية لأعضائها للحصول على شهادات عليا. | 3.91 | 1.077 | 11.96 | 8 | تؤثر بشكل كبير |
| 8 | استخدام وسائل تكنولوجية متقدمة في الرقابة. | 4.06 | 1.024 | 12.44 | 4 | تؤثر بشكل كبير |

اختبار الفرضية الثالثة:

" لا يوجد أثر لكفاءة الكادر الرقابي لهيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم "

من الجدول رقم (11) يتضح أن مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أقل من 0.05 وعليه يتم رفض فرض العدم وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة لجميع عبارات استبانة الدراسة المتعلقة بالفرضية الثالثة للدراسة يختلف عن المتوسط المفترض (3) وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (4.082) كان أكبر من المتوسط المفترض (3) وبما أنه يقع في المنطقة تأثير كبير (3.40) - (4.20) فهذا يعني أن اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة تتجه للقول أن لكفاءة الكادر الرقابي لهيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا له أثر كبير على أدائهم.

جدول رقم (11) نتائج اختبار One Sample t-test المتعلقة بالفرضية الثالثة

| القرار | درجة التأثير | الدلالة Sig | قيمة T | الانحراف المعياري S | المتوسط الحسابي \bar{X} | الفرضية الثالثة |
|--------|--------------|-------------|--------|---------------------|---------------------------|---|
| رفض | عالية | 0.00 | 13.624 | 0.778 | 4.082 | لا يوجد أثر لكفاءة الكادر الرقابي للأجهزة الرقابية في ليبيا على أداء موظفيها. |

د) العوامل المرتبطة بالدورات والتدريب:

تشير البيانات الواردة في الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لتصورات المشاركين لجميع الفقرات المتعلقة بعقد العوامل المرتبطة بالدورات والتدريب، جاءت بدرجة عالية، حيث أن المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات وقعت في الفترة (3.40 - 4.20) مما يعني أن جميع هذه الفقرات لها درجة كبيرة من التأثير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا، وهذا يتفق مع دراسة العقدة والنوايسة (2007)، والدوسري (2011) والشويرف وحيدر (2015).

جدول رقم (12) نتائج تحليل العوامل المرتبطة بالدورات والتدريب

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة التأثير |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|----------------|
| 1 | كفاية الدورات التدريبية لأعضاء الأجهزة الرقابية. | 3.95 | 0.999 | 7.71 | 8 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | تركيز محتوى الدورات على الأساليب الفنية الحديثة في الرقابة. | 4.08 | 0.970 | 7.98 | 2 | تؤثر بشكل كبير |
| 3 | إخضاع دورات الأجهزة الرقابية إلى التقييم بشكل دوري. | 3.84 | 1.118 | 7.51 | 10 | تؤثر بشكل كبير |
| 4 | الاستمرارية والدورية في إعطاء الدورات للأعضاء. | 4.01 | 1.000 | 7.83 | 6 | تؤثر بشكل كبير |
| 5 | التركيز على الأعضاء أصحاب المؤهلات العلمية والخبرة الأقل من ناحية الاستفادة من الدورات التدريبية. | 3.94 | 1.054 | 7.69 | 9 | تؤثر بشكل كبير |
| 6 | حرص الأجهزة الرقابية على إقامة الحلقات | 3.78 | 1.078 | 7.39 | 11 | تؤثر بشكل كبير |

| | | | | | | |
|----------------|----|------|-------|------|---|----|
| كبير | | | | | واللقاءات العلمية والندوات المتخصصة التي تؤدي إلى تحسين مستوى العمل الرقابي. | |
| تؤثر بشكل كبير | 7 | 7.75 | 0.923 | 3.97 | اهتمام الجهاز الرقابي بتطوير أداء الأعضاء أصحاب أفضل الكفاءات وأكثرها تميزاً وإيماناً وإخلاصاً للعمل. | 7 |
| تؤثر بشكل كبير | 5 | 7.83 | 0.814 | 4.01 | تدريب أعضاء الأجهزة الرقابية وفق خطة تدريب سنوية معدة مسبقاً. | 8 |
| تؤثر بشكل كبير | 1 | 8.06 | 0.849 | 4.13 | تأهيل أعضاء الأجهزة الرقابية في مجال الرقابة. | 9 |
| تؤثر بشكل كبير | 3 | 7.91 | 0.838 | 4.05 | تقويم نتائج الدورات التدريبية بدقة وموضوعية ومتابعة أثرها على المتدرب. | 10 |
| تؤثر بشكل كبير | 4 | 7.85 | 0.870 | 4.02 | مكافأة الأعضاء المتميزين من ناحية الاستفادة من مضمون الدورات التدريبية. | 11 |
| تؤثر بشكل كبير | 13 | 7.19 | 1.129 | 3.68 | ربط نظام الترقيّة وشغل الوظائف العليا بالدورات التدريبية. | 12 |
| تؤثر بشكل كبير | 12 | 7.30 | 1.018 | 3.74 | كفاية موازنة الدورات والتدريب. | 13 |

اختبار الفرضية الرابعة:

"لا يوجد أثر للدورات التدريبية لأعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم"

من الجدول رقم (13) يلاحظ أن مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أقل من 0.05 وعليه يتم رفض فرض العدم وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة لجميع العبارات المتعلقة بالفرضية الرابعة للدراسة يختلف عن المتوسط المفترض (3) وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (3.938) كان أكبر من المتوسط المفترض (3) وبما أنه يقع في المنطقة تأثير كبير (3.40) - (4.20) فهذا يعني أن اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة تتجه للقول إن لتدريب الكادر الرقابي لهيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا أثر كبير على أدائهم.

جدول رقم (13) نتائج اختبار One Sample t-test المتعلقة بالفرضية الرابعة

| القرار | درجة التأثير | الدلالة Sig | قيمة T | الانحراف المعياري S | المتوسط الحسابي \bar{X} | الفرضية الرابعة |
|--------|--------------|-------------|--------|---------------------|---------------------------|--|
| رفض | عالية | 0.00 | 13.016 | 0.763 | 3.938 | لا يوجد أثر للدورات التدريبية للكادر الرقابي للأجهزة الرقابية في ليبيا على أداء موظفيهم. |

(هـ) المزايا المادية:

تشير البيانات الواردة في الجدول (14) إلى أن المتوسطات الحسابية لتصورات المشاركين لجميع الفقرات المتعلقة ببعد المزايا المادية جاءت بدرجة عالية وقعت في الفترة (3.40 - 4.20) مما يعني أن جميع هذه الفقرات لها درجة كبيرة من التأثير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا، وهذا يتفق مع دراسة الشويرف وحيدر (2015).

جدول رقم (14) نتائج تحليل العوامل المرتبطة بالمزايا المادية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | اتجاه الرأي |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|----------------|
| 1 | أفضلية أعضاء الأجهزة الرقابية من ناحية المرتبات والمزايا على موظفي الجهات الخاضعة لرقابتهم. | 4.10 | 1.110 | 24.99 | 3 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | وجود تناسب بين مرتب عضو الجهاز الرقابي مع حجم المسؤولية المنوطة به. | 4.16 | 0.886 | 25.31 | 1 | تؤثر بشكل كبير |
| 3 | تقاضي العضو الذي يكشف غش أو فساد مكافأة مجزية من الجهاز الرقابي التابع له. | 4.04 | 1.104 | 24.61 | 4 | تؤثر بشكل كبير |
| 4 | كفاية المخصصات المالية للأجهزة الرقابية. | 4.11 | 1.025 | 25.06 | 2 | تؤثر بشكل كبير |

اختبار الفرضية الخامسة:

"لا يوجد أثر للمزايا المادية لأعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم"

من الجدول رقم (15) نجد أن مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أقل من 0.05 وعليه يتم رفض فرض العدم وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة لجميع العبارات المتعلقة بالفرضية الخامسة للدراسة يختلف عن المتوسط المفترض (3) وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (4.104) كان أكبر من المتوسط المفترض (3) وبما أنه يقع في المنطقة تأثير كبير (3.40 - 4.20) فهذا يعني أن اتجاهات آراء أفراد العينة تتجه للقول أن للمزايا المادية للكادر الرقابي لهيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا أثر كبير على أدائهم.

جدول رقم (15) نتائج اختبار One Sample t-test المتعلقة بالفرضية الخامسة

| القرار | درجة التأثير | الدلالة Sig | قيمة T | الانحراف المعياري S | المتوسط الحسابي \bar{X} | الفرضية الخامسة |
|--------|--------------|-------------|--------|---------------------|---------------------------|--|
| رفض | عالية | 0.00 | 13.046 | 0.829 | 4.104 | لا يوجد أثر للمزايا المادية لكادر الأجهزة الرقابية في ليبيا على أدائهم لأعمالهم. |

(و) تأثير العوامل المرتبطة بالإجراءات التنفيذية:

من خلال البيانات الواردة في الجدول (16) يتضح أن المتوسط الحسابي للفقرة (4) والتي تنص (اطلاع أعضاء الجهاز على كافة المستندات الضرورية لأداء مهامهم الرقابية) كانت قيمة المتوسط الحسابي لآراء مفردات العينة لهذه الفقرة يساوي (4.22) فإنه يقع في منطقة التأثير بشكل كبير جداً (4.20-5.00) وبذلك تتجه آراء المستجوبين الى ضرورة اطلاع الأعضاء على جميع المستندات الضرورية المتعلقة بمهامهم الوظيفية لما لذلك من تأثير عالي جداً على أدائهم لوظائفهم، وهذا قد يختلف عن دراسة الشويرف وحيدر (2015) ودراسة الدوسري (2011) حيث جاءت بدرجة تأثير أقل.

أما بالنسبة لباقي الفقرات في هذا البعد فيلاحظ أن المتوسطات الحسابية لتصورات المشاركين لجميع الفقرات المتعلقة ببعد الإجراءات التنفيذية جاءت بدرجة عالية وقعت في الفترة (3.40 - 4.20) مما يعني أن جميع هذه الفقرات لها درجة كبيرة من التأثير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا.

جدول رقم (16) نتائج تحليل العوامل المرتبطة بالإجراءات التنفيذية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة التأثير |
|---------------|---|--------------------|----------------------|-----------------|---------|---------------------|
| 1 | قيام الجهاز الإداري بإجراءات العمل الرقابي المسبقة والمزامنة على الجهات الخاضعة للرقابة لتفادي وقوع الانحرافات. | 3.96 | 1.010 | 8.11 | 3 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | قيام الأعضاء بتحديد الوقت الذي تجري فيه عملية الرقابة بدون معوقات. | 3.75 | 0.973 | 7.68 | 6 | تؤثر بشكل كبير |
| 3 | سماع الجهات الخاضعة للرقابة لمفتشي الجهاز بأداء الرقابة في أي وقت وبدون أي معوقات. | 4.07 | 0.920 | 8.35 | 2 | تؤثر بشكل كبير |
| 4 | اطلاع أعضاء الجهاز على كافة المستندات الضرورية لأداء مهامهم الرقابية. | 4.22 | 0.981 | 8.64 | 1 | تؤثر بشكل كبير جداً |
| 5 | الاعتماد على الرقابة والمراجعة بالعينات. | 3.67 | 0.970 | 7.51 | 7 | تؤثر بشكل كبير |
| 6 | المشاركة في اللجان الفنية مثل العطاءات ولجان الاستلام. | 3.44 | 1.145 | 7.06 | 13 | تؤثر بشكل كبير |
| 7 | استخدام الإحصاء بهدف تقديم النتائج و تصحيح الانحرافات. | 3.67 | 1.023 | 7.51 | 8 | تؤثر بشكل كبير |
| 8 | المشاركة في القرارات الإدارية ذات الصلة المالية. | 3.53 | 1.169 | 7.24 | 10 | تؤثر بشكل كبير |
| 9 | التركيز على مفهوم قانونية الصرف أكثر من جدواه. | 3.51 | 1.076 | 7.19 | 11 | تؤثر بشكل كبير |
| 10 | خضوع كافة مؤسسات الدولة لرقابة الأجهزة الرقابية بما فيها الشركات المملوكة بنسبة أقل من 50%. | 3.93 | 1.073 | 8.05 | 5 | تؤثر بشكل كبير |
| 11 | الزيارات المتبادلة بين أعضاء الأجهزة الرقابية أثناء أداء العمل الرقابي. | 3.59 | 1.116 | 7.35 | 9 | تؤثر بشكل كبير |
| 12 | عدم كشف الشخص الذي يرتكب غش أو فساد في | 3.51 | 1.276 | 7.18 | 12 | تؤثر بشكل كبير |

| | | | | | | |
|----------------|---|------|-------|------|--|----|
| كبير | | | | | الصحف المحلية. | |
| تؤثر بشكل كبير | 4 | 8.11 | 1.010 | 3.96 | عدم التعامل بموضوعية مع الشكاوى بحق الأعضاء. | 13 |

اختبار الفرضية السادسة:

"لا يوجد أثر للإجراءات التنفيذية لأعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا على أدائهم".

من الجدول رقم (17) مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أقل من 0.05 وعليه يتم رفض فرض العدم وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة لجميع عبارات استبانة الدراسة المتعلقة بالفرضية السادسة للدراسة يختلف عن المتوسط المفترض (3) وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (3.745) كان أكبر من المتوسط المفترض (3) وبما أنه يقع في المنطقة تأثير كبير (3.40 - 4.20) فهذا يعني أن اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة تتجه للقول إن للإجراءات التنفيذية لأعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا أثر كبير على أدائهم.

جدول رقم (17) نتائج اختبار One Sample t-test المتعلقة بالفرضية السادسة

| القرار | درجة التأثير | الدلالة Sig | قيمة T | الانحراف المعياري S | المتوسط الحسابي \bar{X} | الفرضية السادسة |
|--------|--------------|-------------|--------|---------------------|---------------------------|---|
| رفض | عالية | 0.00 | 10.714 | 0.685 | 3.745 | لا يوجد أثر للإجراءات التنفيذية لكادر الأجهزة الرقابية في ليبيا على أداء أعمالهم. |

(ز) عوامل مرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة:

من خلال البيانات الواردة في الجدول (18) يتضح أن المتوسطات الحسابية لتصورات المشاركين للفقرتين المتعلقتين ببعدها العوامل المرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة كأحد الأبعاد المستقلة المؤثرة في أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة بليبيا، جاءت بدرجة عالية، ووقعت في الفترة (3.40 - 4.20) مما يعني أن لها درجة كبيرة من التأثير، وهذا يتفق مع دراسة العقدة والنوايسة (2007)، ودراسة الشويرف وحيدر (2015).

جدول رقم (18) نتائج تحليل العوامل المرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة التأثير |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|----------------|
| 1 | ضعف الوازع الديني لدى بعض موظفي الجهات الخاضعة. | 4.16 | 1.007 | 53.60 | 1 | تؤثر بشكل كبير |
| 2 | عدم إحالة الموظفين ذوي الخبرات الطويلة في الجهات الخاضعة للتقاعد. | 3.61 | 1.263 | 46.44 | 2 | تؤثر بشكل كبير |

اختبار الفرضية السابعة:

"لا يوجد أثر للعوامل المرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا"

من الجدول رقم (19) مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أقل من 0.05 وعليه يتم رفض فرض العدم وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة لجميع عبارات استبانة الدراسة المتعلقة بالفرضية السابعة للدراسة يختلف عن المتوسط المفترض (3) وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (3.887) كان أكبر من المتوسط المفترض (3) وبما أنه يقع في المنطقة تأثير كبير (3.40 - 4.20) فهذا يعني أن اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة تتجه للقول أن العوامل المرتبطة بالجهة الخاضعة للرقابة أثر كبير على أداء أعضاء هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة في ليبيا.

جدول رقم (19) نتائج اختبار One Sample t-test المتعلقة بالفرضية السابعة

| القرار | درجة التأثير | الدلالة Sig | قيمة T | الانحراف المعياري S | المتوسط الحسابي \bar{X} | الفرضية السابعة |
|--------|--------------|-------------|--------|---------------------|---------------------------|---|
| رفض | عالية | 0.00 | 9.082 | 0.962 | 3.887 | لا يوجد أثر للعوامل المرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة على تأدية موظفي الأجهزة الرقابية في ليبيا لأعمالهم |

15. النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

يمكن صياغة أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الآتي:

- 1- إن التشريعات واللوائح التي تتخذها الإدارة العليا للجهة الرقابية لدعم أعضائها تؤثر بشكل كبير على أدائهم.
- 2- إن الاستقلال الإداري والمالي للجهة الرقابية يؤثر بشكل كبير على أداء الكادر الرقابي
- 3- لتواطى أعضاء الجهة الرقابية مع الجهة الخاضعة للرقابة تأثير كبير جداً على العملية الرقابية وكفاءة الأداء الرقابي لأعضاء الجهة الرقابية.
- 4- تتمتع الكادر الرقابي بالحصانة الوظيفية الكاملة له تأثير كبير جداً على أدائهم.
- 5- لكفاءة الكادر الرقابي للجهة الرقابية تأثير كبير على أداء الأعضاء العاملين بها.
- 6- التزام إدارة الجهة الرقابية بتوظيف أعضائها حسب كفاءتهم العلمية وخبراتهم العملية له تأثير عالي جداً على أداء الكادر الرقابي بها.
- 7- التزام إدارة الجهة الرقابية بتوفير الدورات التدريبية لأعضائها يؤثر بشكل كبير على أدائهم.
- 8- التزام إدارة الجهة الرقابية بتوفير التعليم والتطوير المستمر لأعضائها يؤثر بشكل كبير جداً على أدائهم.
- 9- إن للمزايا المادية لكادر الجهة الرقابية تأثير كبير على أداء الأعضاء العاملين بها.
- 10- تسهيل الإجراءات التنفيذية لأعضاء الجهة الرقابية يؤثر بشكل كبير على أدائهم الوظيفي.
- 11- معوقات الأداء الرقابي الموجودة بالجهة الخاضعة للرقابة من (ضعف الوازع الديني للموظفين، عدم تحديد الكادر الوظيفي) يؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي لأعضاء الجهة الرقابية.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالآتي:

- 1- على إدارات الجهات الرقابية العمل على تحديث التشريعات واللوائح التي تنظم العملية الرقابية بما يساهم في الرفع من مستوى الأداء الرقابي للكادر الرقابي.
- 2- على إدارات الجهات الرقابية التركيز بشكل كبير على الاستقلال التام لها إدارياً ومادياً بما يكفل نزاهة العملية الرقابية والرفع من مستوى أداء الأعضاء.
- 3- ضرورة سن القوانين واللوائح الصارمة لمعاقبة أعضاء الجهات الرقابية المتواطئين مع الجهات الخاضعة للرقابة.

- 4- منح أعضاء الجهات الرقابية الحصانة الوظيفية الكاملة للقيام بالمهام المطلوبة منهم بكل نزاهة وبعيداً عن أي ضغوطات.
- 5- على إدارات الجهات الرقابية العمل على إعداد دورات تدريبية وورش عمل للكادر الرقابي للرفع من مستوى الأداء الرقابي لديهم.
- 6- على إدارات الجهات الرقابية العمل بسياسة الرجل المناسب في المكان المناسب حسب الكفاءات العلمية والخبرات العملية.
- 7- تطبيق أساليب رقابية متطورة، والعمل على استخدام معايير الرقابة الدولية.

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: القرارات والقوانين

- | | |
|--------------------------|---|
| قانون رقم 31 لسنة (1955) | بشأن انشاء ديوان المحاسبة. |
| قانون رقم 19 لسنة (2013) | بشأن انشاء ديوان المحاسبة. |
| قانون رقم 20 لسنة (2013) | بشأن انشاء هيئة الرقابة الإدارية. |
| قانون رقم 11 لسنة (2014) | بشأن انشاء الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد. |

ثالثاً: التقارير

تقارير منظمة الشفافية الدولية من سنة 2009م حتى 2019م.

تقرير ديوان المحاسبة الليبي لسنة 2018م.

رابعاً: الكتب والدوريات

- إبراهيم، عيسى علي (1999) الأساليب الإحصائية والجغرافية، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- الدوسري، مبارك محمد. (2011) تقييم أثر الرقابة المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- الشويرف، عادل؛ وحيدر، عادل. (2015) "أسباب الفساد المالي والإداري من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة الليبي"، مجلة العلوم السياسية والاقتصادية، كلية الاقتصاد والتجارة، زليتن، العدد (2) ص ص 362-390.
- العقدة، صالح؛ والنوايسة، محمد. (2007) "العوامل المؤثرة على اكتشاف الأخطاء والغش من وجهة نظر مدققي ديوان المحاسبة الأردني" دراسة تحليلية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (63) ص ص 65-108.

- الوائلي، ياسر خالد بركات (2006) "الفساد الإداري مفهومه ومظاهره وأسبابه: مع إشارة إلى تجربة العراق في الفساد"، مجلة النبأ، دولة العراق، المجلد السابع، العدد 80 ، ص ص 95-112.
- جودة، محفوظ. (2008) التحليل الاحصائي الأساسي باستخدام SPSS ، الطبعة الأولى، دار دانة للنشر، مصر.
- زكري، محمد ابوالقاسم (2013) "مدى فاعلية قوانين وتشريعات ديوان المحاسبة الليبي في محاربة الفساد المالي والاداري"، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، زليتن، ليبيا، العدد (2)، ص ص 287-321.
- عثمان، عثمان حسين، والبناء، بشير عبدالعظيم (2012) "تقييم أثر الرقابة المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في الأردن"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد السادس والثلاثون، العدد (03)، ص ص 453-490.