

المجلة العلمية للتجارة والتمويل

<https://caf.journals.ekb.eg>



الرقابة الداخلية ودورها في مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا

(دراسة ميدانية)

نهلة حسني شفيق^a ، احمد السيد الدقن^b.

^aالباحثة قسم الإدارة العامة، والمحلية اكااديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، مصر.

^b أستاذ قسم الإدارة العامة، والمحلية اكااديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، مصر.

تاريخ النشر الالكتروني: يونيو 2024

للتأصيل المرجعي: شفيق ، نهلة حسني، الدقن، احمد السيد. الرقابة الداخلية ودورها في مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا (دراسة ميدانية) : دراسة تطبيقية، **المجلة العلمية للتجارة والتمويل**، المجلد 44 (2) 393-428.

المعرف الرقمي: caf.2024.37103710.21608

للتواصل مع المؤلف: hosnynahla28@gmail.com

الرقابة الداخلية ودورها في مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا

(دراسة ميدانية)

نهلة حسني شفيق

الباحثة قسم الإدارة العامة والمحلية اكااديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية

احمد السيد الدقن

أستاذ قسم الإدارة العامة، والمحلية اكااديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، مصر.

تاريخ المقال:

تم استلامه في 10 مايو 2024، وتم قبوله في 10 يونيو 2024، هو متاح على الإنترنت يونيو 2024

المستخلص

تهدف الدراسة إلى معرفة دور الرقابة الداخلية في مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، وذلك من خلال دراسة ميدانية تمت على عينة عشوائية عددها (186) من العاملين في الوحدات المحلية. وايضا عينة عشوائية عددها (179) من المتعاملين مع الوحدات المحلية بمستوياتها في محافظة المنيا. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تناول متغيرات الدراسة، وقد توصلت التحليل الإحصائي إلى صحة فروض الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الداخلية ، الفساد المالي والإداري .

Abstract

The study aims to know the role of internal control in combating corruption in local units in Minya Governorate, through a field study conducted on a random sample of (186) workers in local units. Also, a random sample of (179) of those dealing with local units at their various levels in Minya Governorate. The study relied on the descriptive analytical approach in dealing with the study variables, and the statistical analysis concluded that the study hypotheses were correct.

Keywords: internal control, financial and administrative corruption.

المقدمة

تعد ظاهرة الفساد بشكل عام، والفساد المالي والإداري بشكل خاص من أشد العقبات التي تواجه خطط التنمية في مصر؛ حيث يؤدي سوء الإدارة العامة والمحلية وعدم خضوع المسؤولين عن قطاع التنمية فيها لمبادئ المساءلة والرقابة إلى فشل تنفيذ أي استراتيجية تنموية؛ مما يؤثر تأثيراً "سلبياً" على جميع فئات المجتمع .

وللإدارة المحلية أهمية خاصة لدى المواطنين لارتباطها بمشاكل الحياة اليومية في (القرية، المدينة، الحى) وذلك لمسئوليتها عن الخدمات الأساسية والتي تتمثل في التعليم، الصحة الطرق...أخ فضلاً عن المرافق العامة مياه الشرب، الكهرباء، الصرف الصحي...إلخ

فإذا كان التنفيذ الفعلي لتطبيق الرقابة الداخلية هو أحد الآليات الفعالة للنهوض بالتنمية في المحليات فإن توفير البيئة الملائمة ودعم آلياتها هو السبيل لتفعيل أنماط المشاركة المجتمعية وتحمل المواطنين لمسئوليتهم المجتمعية في بناء الدولة وتكامل البناء الإقتصادي في المجتمع .

وفي إطار هذه الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها في محاولة تقييم دور الرقابة الداخلية في مكافحة الفساد بالتطبيق على محافظة المنيا، تم إجراء دراسة ميدانية على دور الرقابة الداخلية لتقييم إلى أى مدى تستطيع مواجهة الفساد في الوحدات المحلية بالمحافظة.

1- أهداف الدراسة :

- بيان فاعلية نظم الرقابة الداخلية في الحد من ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلي.
- التأكيد على أهمية الدور الذي تلعبه الرقابة الداخلية في تحقيق الإصلاح الإداري والمالي في الوحدات المحلية.
- التعرف على مدى توافر مقومات الرقابة الداخلية من وجهة نظر العاملين في الوحدات المحلية.
- تشخيص ظاهرة الفساد في الوحدات المحلية والتعرف على مسبباتها وسبل علاجها .
- رصد المشاكل والمعوقات التي تواجه عمل الرقابة الداخلية في الوحدات المحلية.

2- المشكلة البحثية :

تختلف الدول فيما بينها في تكوين الهيئات والمؤسسات التي تختص بالرقابة على الأعمال الحكومية والتنفيذية بهدف الحد من الفساد خاصة الإداري منه، وتتعدد المسميات التي تطلق عليها فمنها على سبيل المثال الجهاز المركزي للمحاسبات، والنيابة العامة، وهيئة الرقابة الإدارية وذلك علي خلاف الدول التي تتواجد بها مؤسسات متخصصة لمكافحة الفساد، أو إدارة مكافحة الفساد وهذا من الناحية التنفيذية، أما في الجانب التشريعي

فهناك المفوض البرلماني، وعلي صعيد المجتمع المدني والمنظمات الأهلية فهناك العديد من المؤسسات والجمعيات الأهلية التي تنطلق من مكافحة ظاهرة الفساد والتصدي له.

ويحتل الفساد في المحليات أولوية كبيرة من حيث عدد وحجم قضايا الفساد في مصر ، وإذا كان الفساد يعني إساءة استخدام السلطة من أجل تحقيق مكاسب خاصة على حساب المصلحة العامة ، فإن الفساد قد تجاوز التبرح الشخصي عبر الاستيلاء على المال العام إلى الفساد المرتبط بإهدار الموارد وسوء استخدام السلطة.

تكمن مشكلة الدراسة في قصور جهود مكافحة الفساد في محافظة المنيا ويرجع هذا القصور إلي عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية ولكن في هذه الدراسة يتم التركيز في القصور في الدور الذي تقوم به أجهزة الرقابة الداخلية في محافظة المنيا.

3- فروض الدراسة:

من خلال استعراض أدبيات الدراسة من دراسات سابقة تناولت متغيرات الدراسة الحالية مع متغيرات أخرى ، وفي ضوء خطة الدراسة وهدف الدراسة والتي ستخضع للتحليل الإحصائي، حيث كانت الفرضية الرئيسية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القصور في دور أجهزة الرقابة الداخلية والقصور في جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا ، وينبثق من الفرض الرئيسية الفروض الآتية :

3-1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا .

3-2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد .

3-3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد .

3-4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد .

3- الإطار النظري للدراسة :

4-1- الرقابة الداخلية :

تعريف ستيفن:

عرف ستيفن الرقابة الداخلية بمفهومها الحديث بأنها :

مجموعة السياسات والإجراءات المتكاملة والتي تضعها إدارة المنشأة وتكون مسؤولة عن متابعة تنفيذها من خلال العاملين لديها وعن طريق نظم التشغيل الإلكتروني لرفع كفاءة نظام الرقابة الداخلية وذلك لتوفير تأكيد معقول بتحقيق أهداف المنشأة الموضوعية بمعرفة إدارة المنشأة من قبل.

تعريف عباس للرقابة الداخلية بأنها :

نظام يتمثل بمجموعة من الخطط التنظيمية والإجراءات التي تتم داخل الوحدة الاقتصادية وعلي كافة المستويات الإدارية وما يتضمنه من أفراد عاملين في هذه الوحدة علي مختلف وظائفهم وسلطاتهم سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين يسعون جميعاً إلي تحقيق الأهداف المرغوب فيها من قبل إدارة الوحدة(0)

تعريف البكوع وأحمد للرقابة الداخلية بأنها :

تتعلق بالنظم التي تعمل داخل الوحدة الاقتصادية ويتم اعتمادها من قبل إدارة هذه الوحدة لغرض كشف وتحديد ومعالجة كافة الانحرافات غير المفضلة والتعرف علي مسبباتها والعمل علي منع حدوثها مستقبلاً ، بما يضمن القضاء علي الفساد المالي والإداري في الوحدة الاقتصادية (1)

3-2- الفساد:

تعريف شتا للفساد :

يعرفه بأنه استخدام السلطة العامة من أجل كسب أو ربح شخصي أو من أجل تحقيق هيبة أو مكانة اجتماعية ومن أجل تحقيق منفعة لجماعة أو طبقة ما بالطريقة التي يترتب عليها خرق القانون أو مخالفة التشريع ومعايير السلوك الأخلاقي، وبذلك يتضمن الفساد انتهاك للواجب العام أو انحراف عن المعايير الأخلاقية في التعامل ، أو من ثم يعد هذا السلوك غير مشروع من ناحية وغير قانوني من ناحية أخرى (2).

تعريف أوستر فيلد Osterfeld للفساد :

أنه الأعمال التي يمارسها أفراد من خارج الجهاز الحكومي وتعود بالفائدة علي الموظف العام لإغرائه للسماح بالتهرب من القوانين والسياسات ، سواء باستحداث قوانين جديدة ، أو بإلغاء قوانين قائمة ليتمكنهم من تحقيق

مكاسب مباشرة وفورية وأيضاً بهدف الحصول علي مكاسب لهم ولعائلتهم وأصدقائهم ، وذلك من خلال استخدام مواقعهم.

تعريف عبدالعظيم للفساد :

يعرفه بأنه: (إتيان أفعال تمثل أداء غير سليم أو إساءة استغلال الوظيفة تنطوي علي سلطة بما في ذلك أفعال الامتناع توقعاً لميزة أو للحصول علي مزيه، يوعد بها أو تعرض أو تطلب بشكل مباشرة أو غير مباشرة، أو إثر قبول مزيه ممنوحة بشكل مباشر أو غير مباشر سواء للشخص ذاته أو لصالح شخص آخر)

4- منهجية الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملائمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وتهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، ويعرف المنهج الوصفي بأنه منهج يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها وكذلك تحديد مجتمع وعينة الدراسة، ووصف خصائص أفراد عينة الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) .

6- مجتمع الدراسة وعينة الدراسة :

يقصد بمجتمع الدراسة هو المجتمع الذي تهدف الباحثة إلى تطبيق وإجراء الدراسة عليه، ويتكون مجتمع البحث من الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

تتكون عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة مكونة من (186) من العاملين بالوحدات المحلية و (179) من المتعاملين مع الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

7- خصائص عينة الدراسة:

7-1- العاملين بالوحدات المحلية

يتصف أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص الشخصية تتمثل في: الوظيفة، الدرجة الوظيفية، الإدارة أو القسم، المؤهل العلمي، النوع، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة وذلك على النحو التالي:

جدول رقم 1. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية (العاملين)

النسبة	التكرار	الخصائص	
10.7	20	رئيس وحدة	الوظيفة
23.7	44	سكرتير	
65.6	122	موظف	
100.0	186	الإجمالي	
11.3	21	الأولى	الدرجة الوظيفية
30.6	57	الثانية	
25.8	48	الثالثة	
15.1	28	الرابعة	
17.2	32	الخامسة	
100.0	186		
8.1	15	التراخيص	الأدارة أو القسم
4.8	9	الأيرادات	
18.8	35	ادارة الموارد البشرية	
26.3	49	املاك دولة	
22.6	42	التحصيل	
16.1	30	التفتيش الاداري و المالي	
3.3	6	التنظيم	
100.0	186		
18.8	35	معهد سنتين أو دبلوم خمس سنوات	المؤهل العلمي
13.4	25	دبلوم فنى أو تجاري	
5.4	10	مؤهل تحت المتوسط (أعدادية)	
26.3	49	ليسانس أو بكالوريوس	
30.6	57	ماجستير	
5.4	10	الدكتوراه	
100.0	186	الإجمالي	

النسبة	التكرار	الخصائص	
64.5	120	ذكر	النوع
35.5	66	أنثى	
100.0	186	الإجمالي	
15.1	28	اقل من 30 سنة	الفئة العمرية
69.4	129	من 30 الي 39	
13.4	25	من 40 الي 49	
2.2	4	من 50 الي 60	
100.0	186	الإجمالي	
29.6	55	اعزب	الحالة الاجتماعية
58.1	108	متزوج	
8.1	15	مطلق	
4.3	8	ارمل	
100.0	186	الإجمالي	
19.9	37	أقل من 10 سنين	سنوات الخبرة
55.4	103	من 10 إلى 19	
10.2	19	من 20 الي 30	
14.5	27	أكثر من 30	
100.0	186	الإجمالي	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يوضح الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة، حيث أن هناك (122) فرد بنسبة (65.6%) موظفون، في حين أن هناك (44) فرد بنسبة (23.7%) سكرتارية، وهناك (20) فرد بنسبة (10.7%) رؤساء وحدات.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية، حيث أن هناك (57) فرد بنسبة (30.6%) بالدرجة الثانية، في حين أن هناك (48) فرد بنسبة (25.8%) بالدرجة الثالثة ، وهناك (32) فرد بنسبة (17.2%) بالدرجة الخامسة، كما أن هناك (28) فرد بنسبة (15.1%) بالدرجة الرابعة، وهناك (21) فرد بنسبة (11.3%) بالدرجة الأولى.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الإدارة أو القسم، حيث أن هناك (49) فرد بنسبة (26.3%) يعملون بإدارة أملاك الدولة، في حين أن هناك (42) فرد بنسبة (22.6%) يعملون بإدارة التحصيل، و هناك (35) فرد بنسبة (18.8%) يعملون بإدارة الموارد البشرية، كما أن هناك (30) فرد بنسبة (16.1%) يعملون بإدارة التفتيش الإداري و المالي وهناك (15) فرد بنسبة (8.1%) يعملون بإدارة التراخيص و هناك (9) فرد بنسبة (4.8%) يعملون بإدارة الإيرادات وأخيراً هناك (6) فرد بنسبة (3.3%) يعملون بإدارة التنظيم.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن هناك (49) فرد بنسبة (26.3%) حاصلين على ليسانس أو بكالوريوس، في حين أن هناك (57) فرد بنسبة (30.6%) حاصلين على ماجستير، وهناك (10) فرد بنسبة (5.4%) حاصلين على مؤهل تحت المتوسط (إعدادية) و نفس العدد حاصلين على دكتوراه، كما أن هناك (25) فرد بنسبة (13.4%) حاصلين على دبلوم فني أو تجاري، وهناك (35) فرد بنسبة (18.8%) حاصلين على معهد سنتين أو دبلوم خمس سنوات.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، حيث أن هناك (120) فرد بنسبة (64.5%) ذكور، في حين أن هناك (66) فرد بنسبة (35.5%) اناث.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية، حيث أن هناك (129) فرد بنسبة (43%) أعمارهم من 30 إلى 39 سنة، في حين أن هناك (28) فرد بنسبة (15.1%) أعمارهم أقل من 30 سنة، وهناك (25) فرد بنسبة (13.4%) أعمارهم من 40 إلى 49 سنة، كما أن هناك (4) فرد بنسبة (2.2%) أعمارهم من 50 إلى 60 سنة.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث أن هناك (108) فرد بنسبة (58.1%) متزوجون، في حين أن هناك (55) فرد بنسبة (29.6%) غير متزوجين، وهناك (15) فرد بنسبة (8.1%) مطلقين، كما أن هناك (8) فرد بنسبة (4.3%) أرامل.

وأخيراً يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث أن هناك (103) فرد بنسبة (55.4%) خبرتهم من 10 إلى 19 سنة، في حين أن هناك (37) فرد بنسبة (19.9%) خبرتهم أقل من 10 سنين، وهناك (27) فرد بنسبة (14.5%) خبرتهم أكثر من 30 سنة، كما أن هناك (19) فرد بنسبة (10.2%) خبرتهم من 20 إلى 30 سنة.

7-2- المتعاملين مع الوحدات المحلية :

يتصف أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص الشخصية تتمثل في: الوظيفة، المؤهل العلمي، النوع، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم 2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية (المتعاملين)

النسبة	التكرار	الخصائص	
15.1	27	دكاترة جامعة	الوظيفة
22.9	41	مدرسين	
17.3	31	عاملين بالسكة الحديد	
12.3	22	سائقين	
19.6	35	مأذنين	
12.8	23	محاسبين	
100.0	179	الإجمالي	
5.6	10	معهد سنتين أو دبلوم خمس سنوات	المؤهل العلمي
9.5	17	دبلوم فني أو تجاري	
7.8	14	مؤهل تحت المتوسط (إعدادية)	
39.6	71	ليسانس أو بكالوريوس	
22.3	40	ماجستير	
15.1	27	الدكتوراه	
100.0	179	الإجمالي	
78.2	140	ذكر	النوع
21.8	39	أنثى	
100.0	179	الإجمالي	
23.5	42	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
58.7	105	من 30 الي 39	
11.2	20	من 40 الي 49	
6.7	12	من 50 الي 60	
100.0	179	الإجمالي	
19.6	35	أعزب	الحالة الاجتماعية
70.4	126	متزوج	
6.1	11	مطلق	
3.9	7	أرمل	
100.0	179	الإجمالي	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يوضح الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة، حيث أن هناك (41) فرد بنسبة (22.9%) مدرسين، في حين أن هناك (35) فرد بنسبة (19.6%) مآذيين ، وهناك (31) فرد بنسبة (17.3%) عاملين بالسكة الحديد، في حين أن هناك (27) فرد بنسبة (15.1%) دكاترة جامعة، وهناك (23) فرد بنسبة (12.8%) محاسبين وأيضاً هناك (22) فرد بنسبة (12.3%) سائقين .

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن هناك (71) فرد بنسبة (39.6%) حاصلين على ليسانس أو بكالوريوس، في حين أن هناك (40) فرد بنسبة (22.3%) حاصلين على ماجستير، وهناك (27) حاصلين على درجة الدكتوراه بنسبة (15.1%) وهناك (17) فرد بنسبة (9.5%) حاصلين على دبلوم فنى أو تجاري ، كما أن هناك (14) فرد بنسبة (7.8%) حاصلين على مؤهل تحت المتوسط (إعدادية)، وهناك (10) فرد بنسبة (5.6%) حاصلين على معهد سنتين أو دبلوم خمس سنوات .

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، حيث أن هناك (140) فرد بنسبة (78.2%) ذكور، في حين أن هناك (39) فرد بنسبة (21.8%) اناث.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية، حيث أن هناك (105) فرد بنسبة (58.743%) أعمارهم من 30 الي 39 سنة ، في حين أن هناك (42) فرد بنسبة (23.5%) أعمارهم أقل من 30 سنة، وهناك (20) فرد بنسبة (11.2%) أعمارهم من 40 الى 49 سنة، كما أن هناك (12) فرد بنسبة (6.7%) أعمارهم من 50 الى 60 سنة.

كما يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث أن هناك (126) فرد بنسبة (70.4%) متزوجون ، في حين أن هناك (35) فرد بنسبة (19.6%) غير متزوجين، وهناك (11) فرد بنسبة (6.1%) مطلقين، كما أن هناك (7) فرد بنسبة (3.9%) أرامل.

8- أداة الدراسة

العلاقة بموضوع الدراسة، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من قسمين:

- **القسم الأول:** وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: الوظيفة، الدرجة الوظيفية، الإدارة أو القسم، المؤهل العلمي، النوع، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة
- **القسم الثاني:** وهو يتكون من (66) عبارة، وهي مقسمة على خمسة محاور، وذلك على النحو التالي:
 - **المحور الأول:** يتناول وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية ، ويتكون من (14) عبارة.
 - **المحور الثاني:** يتناول توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية، ويتكون من (10) عبارات.

- **المحور الثالث:** يتناول توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية، ويتكون من (8) عبارات.
 - **المحور الرابع:** يتناول الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية ، ويتكون من (13) عبارة.
 - **المحور الخامس:** يتناول الفساد المالي والإداري، ويتكون من (21) عبارة.
- وطلبت الباحثة من أفراد الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة (√) أمام أحد الخيارات التالية:

5- أوافق بشدة 4- أوافق 3- محايد 2- لا أوافق 1- لا أوافق بشدة

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (4=1-5)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.80 = 5/4)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 3. تحديد فئات المقياس المترج الخماسي

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1.80 – 1	2.60 – 1.81	3.41 – 2.61	4.20 – 3.41	5.0 – 4.21

9: صدق أداة الدراسة:

صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف)، (1)، كما يُقصد بالصدق "شمول أداة الدراسة لكل العناصر التي يجب أن تحتويها الدراسة من ناحية، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومه لمن يستخدمها" (عبيدات وآخرون) (2) ، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

9-1-1- العاملين بالوحدات المحلية:

9-1-1-1: الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم قياس الصدق الظاهري لمحتوى الاستبيان من خلال عرضه على متخصصين لتقرير مدى تمثيله للظاهرة المطلوب قياسها، من حيث الفقرات والمحاور معاً، إذ عرضت على محكمين 0 .

من ذوي الخبرة للارتقاء بمستواها ولضمان تحقيقها للهدف الذي صممت لأجله، وقد استقادت الباحثة من ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم وأجرت التعديلات في ضوء آرائهم، وبناء على ملاحظاتهم أستقر الاستبيان بشكله النهائي والمبين في الجانب العملي، حيث تم الإبقاء على العبارات التي حازت على نسبة قبول 80% من آراء المحكمين،

وبلغ عدد عبارات الأداة في صورتها النهائية على (66 عبارة)، الأمر الذي يعني ضمناً صدق ظاهر أداة الدراسة وتحكيمها مؤشراً على صدقها.

9-1-2- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرد، وعلى نتائج العينة قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات المحاور الفرعية والدرجة الكلية للاستبيان.

جدول 4. معاملات ارتباط بيرسون للعبارات بالدرجة الكلية للمحور (العاملين)

معامل الارتباط	عدد الفقرات	المقياس
0.890**	14	وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية
0.853**	10	توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية
0.874**	8	توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية
0.785**	13	الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية
0.426*	21	الفساد المالي والإداري

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من نتائج الجدول السابق ارتفاع قيم المعاملات مما يعكس العلاقة بين المحاور المختلفة ومدى تمثيلها للاستبيان وهذا ما ينعكس بشكل كبير على درجة مصداقية هذه المحاور حيث انها حققت معاملات ارتباط دالة احصائياً مع الدرجة الكلية لأجمالي الاستبيان تراوحت بين (0.426 إلى 0.890) وهذا يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

9-1-3- ثبات أداة الدراسة:

تم الاعتماد في قياس الثبات على معامل ألفا كرونباخ، ومعنى الثبات أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة (العساف) (1) ، ويأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في الاستبيان فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في الاستبيان فإن قيمة المعامل تكون مساوية للواحد الصحيح، وكلما زادت قيمة المعامل عن 0.6 دل ذلك على تحقق خاصية الثبات، ويتضح ذلك من الجدول التالي:

جدول 5. معاملات الفاكرونباخ لثبات أداة الدراسة

المقياس	عدد الفقرات	ثبات الفاكرونباخ
دور الرقابة الداخلية في مكافحة الفساد	66	0.967

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات ألفاكرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان بلغت (0.967) وهي درجة ثبات ممتازة جداً، مما يدل على الاطمئنان في استخدام أداة الدراسة.

9-2- المتعاملين مع الوحدات المحلية:

9-2-1- الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم قياس الصدق الظاهري لمحتوى الاستبيان من خلال عرضه على متخصصين لتقرير مدى تمثيله للظاهرة المطلوب قياسها، من حيث الفقرات والمحاور معاً، إذ عرضت على محكمين من ذوي الخبرة للارتقاء بمستواها ولضمان تحقيقها للهدف الذي صممت لأجله، وقد استفادت الباحثة من ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم وأجرت التعديلات في ضوء آرائهم، وبناء على ملاحظاتهم أستقر الاستبيان بشكله النهائي والمبين في الجانب العملي، حيث تم الإبقاء على العبارات التي حازت على نسبة قبول 80% من آراء المحكمين، وبلغ عدد عبارات الأداة في صورتها النهائية على (66 عبارة)، الأمر الذي يعني ضمناً صدق ظاهر أداة الدراسة وتحكيمها مؤشراً على صدقها.

9-2-2 صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرد، وعلى نتائج العينة قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات المحاور الفرعية والدرجة الكلية للاستبيان.

جدول 6 معاملات ارتباط بيرسون للعبارات بالدرجة الكلية للمحور (المتعاملين)

معامل الارتباط	عدد الفقرات	المقياس
0.626**	14	وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية
0.705**	10	توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية
0.749**	8	توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية
0.787**	13	الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية
0.625**	21	الفساد المالي والإداري

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من نتائج الجدول السابق ارتفاع قيم المعاملات مما يعكس العلاقة بين المحاور المختلفة ومدى تمثيلها للاستبيان وهذا ما ينعكس بشكل كبير على درجة مصداقية هذه المحاور حيث انها حققت معاملات ارتباط دالة احصائياً مع الدرجة الكلية لأجمالي الاستبيان تراوحت بين (0.625 إلى 0.787) وهذا يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

9-2-3- ثبات أداة الدراسة:

تم الاعتماد في قياس الثبات على معامل ألفا كرونباخ، ومعنى الثبات أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة (العساف، 2012: ص430)، ويأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في الاستبيان فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في الاستبيان فإن قيمة المعامل تكون مساوية للواحد الصحيح، وكلما زادت قيمة المعامل عن 0.6 دل ذلك على تحقق خاصية الثبات، ويتضح ذلك من الجدول التالي:

جدول 7 معاملات الفاكرونباخ لثبات أداة الدراسة

ثبات الفاكرونباخ	عدد الفقرات	المقياس
0.945	66	دور الرقابة الداخلية في مكافحة الفساد

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة .

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان بلغت (0.945) وهي درجة ثبات ممتازة جداً، مما يدل على الاطمئنان في استخدام أداة الدراسة.

10- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة تساؤلات الدراسة :

يتناول في هذه الجزئية عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة

على عبارات الاستبانة، واستخرجت النتائج على النحو التالي:

10-1- الأحصاءات الوصفية لمحاور الدراسة

10-1-1- العاملين بالوحدات المحلية

المحور الأول: وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 8. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الأول (العاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.878	4.156	186	تمتلك المجالس المحلية التنفيذية آلية الاشراف والرقابة لكل مجلس محلي تنفيذي للمجلس الأدنى منة .
2	0.844	4.108	186	تختص الإدارة العامة للتفتيش المالي والإداري بالمحافظة بمتابعة أداء الوحدات المحلية (المراكز والمدن والاحياء والقرى) .
3	1.012	3.909	186	تختص إدارة التفتيش المالي والإداري بتحويل المخالفين لجهات التحقيق المختلفة .
4	0.974	3.882	186	تمارس الرقابة الداخلية من قبل الموظفين والرؤساء والمشرفين أنفسهم دون تدخل خارج السلطة التنفيذية
5	1.056	3.876	186	يتولى المحافظ الاشراف على المرافق القومية بدائرة المحافظة .
6	0.990	3.823	186	تعمل الرقابة الداخلية (المحافظة) على التأكد من وجود صلاحيات إدارية للرئيس الاعلى .
7	1.063	3.806	186	تقتصر سلطة المحافظ على اقتراح توقيع الجزاءات التأديبية بالنسبة للعاملين التابعين للهيئات العامة .
8	0.976	3.796	186	يقع ضمن صلاحيات الرقابة الداخلية التأكد من تطبيق القوانين التي تحدد نشاط الوحدة المحلية .
9	0.934	3.785	186	تشمل صلاحيات المجالس التنفيذية المحلية وضع القواعد التي تكفل سير العمل بالأجهزة الإدارية التنفيذية بالمحافظة.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
10	0.995	3.769	186	يقع ضمن صمن صلاحيات وحدة الرقابة الداخلية (المحافظة) التأكد من عدم التجاوز بالصرف ضمن الميزانية المحددة.
11	1.099	3.720	186	تشمل صلاحيات المجالس التنفيذية للمحافظة بمناقشة الحساب الختامي للمحافظة.
12	1.064	3.694	186	تتشارك إدارة التفتيش بالمجالس المحلية مع وزارة الزراعة في حصر التعديلات على الأراضي الزراعية واستخدام المبيدات غير المصرح بها .
13	1.179	3.581	186	تقع ضمن صلاحيات الرقابة الداخلية التأكد من وجود خطة تنظيمية تحدد نشاط عمل الوحدة المحلية
14	1.168	3.468	186	تتشارك إدارة التفتيش بالمجالس المحلية مع وزارة التموين في ضبط الأسعار في الأسواق المحلية في نطاق المحافظة.
			3.812	المتوسط العام

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة.

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (14) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.156، 3.468) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.812)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (تمتلك المجالس المحلية التنفيذية آلية الاشراف والرقابة لكل مجلس تنفيذي للمجلس الأدنى منة) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (تتشارك إدارة التفتيش بالمجالس المحلية مع وزارة التموين في ضبط الأسعار في الأسواق المحلية في نطاق المحافظة) بالمرتبة الأخيرة.

المحور الثاني: توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 9. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الثاني (العاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.906	4.011	186	يتم تعيين القيادات الإدارية في وحدات التفتيش المالي والإداري بناء " على الكفاءة.
2	0.903	3.973	186	يتناسب المؤهل العلمي مع طبيعة العمل في وحدات التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا .
3	1.038	3.946	186	يوجد صف ثاني من القيادات في الوحدات المحلية .
4	1.058	3.935	186	توجد معايير واضحة ومحددة يتم على أساسها تقييم القيادات المحلية بمحافظة المنيا .
5	0.949	3.914	186	يوجد نقص في الموارد البشرية في أعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا .
6	1.051	3.844	186	يتم تعيين القيادات في وحدات التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا بناء " على المؤهل العلمي.
7	1.054	3.694	186	تخضع عملية ترقية القيادات المحلية لمعايير موضوعية تركز بدقة على الكفاءة .
8	1.077	3.602	186	. يتمتع أعضاء التفتيش المالي والإداري بحصانات كافية أثناء ممارستهم لعملهم .
9	1.274	3.532	186	توجد وسيلة اتصال فعالة ومستمرة بين أعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا .
10	1.231	3.516	186	يتم التعيين في الوظائف القيادية في الوحدات المحلية بناء على الوساطة .
		3.797	المتوسط العام	

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثة .

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.011، 3.516) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.797)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (يتم تعيين القيادات الإدارية في وحدات التفتيش المالي والإداري بناء " على الكفاءة) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (يتم التعيين في الوظائف القيادية في الوحدات بناء" على الوساطة) بالمرتبة الأخيرة).

المحور الثالث: توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 10. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الثالث (العاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.873	4.129	186	توفر وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا بيئة عمل محفزة للعاملين بها.
2	0.879	4.102	186	. هناك محدودية للموارد المالية لأعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا
3	0.934	4.091	186	تعمل وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا على تحسين الأوضاع المالية للعاملين بها..
4	0.941	4.022	186	يساهم وجود حافز معنوي لعضو وحدة التفتيش المالي والإداري لإنجاز العمل بها .
5	0.967	3.984	186	يتمتع وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا بالإمكانيات المادية اللازمة للقيام بمهامها.
6	0.902	3.952	186	يوجد حافز مادي لعضو الرقابة الداخلية المتميز في عملة بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا .
7	0.939	3.935	186	يؤدي غياب الحافز المادي لعضو وحدة التفتيش المالي والإداري إلى ضعف إنجاز العمل ..
8	0.919	3.930	186	يتلاءم المقابل المادي لعضو الرقابة الداخلية مع المتغيرات الاقتصادية
			4.018	المتوسط العام

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (8) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.129، 3.930) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (4.018)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (توفر وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا بيئة عمل محفزة للعاملين بها) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (يتلاءم المقابل المادي لعضو الرقابة الداخلية مع المتغيرات الاقتصادية) بالمرتبة الأخيرة.

المحور الرابع: الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 11. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الرابع (العاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.897	4.210	186	يتم استخدام أنظمة تكنولوجية متطورة في التدريب.
2	0.854	4.210	186	يتم تزويد المتدرب في وحدات التفتيش المالي والإداري بأكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات.
3	0.914	4.172	186	تساعد وضوح الأهداف التدريبية على نجاح عملية التدريب.
4	0.916	4.161	186	تقتنع القيادات الإدارية في وحدات التفتيش المالي والإداري بجودة التدريب.
5	0.928	4.161	186	يعمل المتدرب في مجال التخصص الذي درب عليه.
6	0.922	4.161	186	يتم تزويد المتدرب في وحدات التفتيش المالي والإداري بأكبر قدر ممكن من المهارات .
7	0.955	4.113	186	يتناسب البرنامج التدريبي مع أنشطة العمل المطلوبة بوحدات التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا
8	1.031	4.086	186	يساهم ضعف التدريب على تكنولوجيا المعلومات في العمل الرقابي إلى قصور جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
9	0.914	4.086	186	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لوحدات التفتيش المالي والإداري وذلك عند تصميم البرنامج التدريبي
10	0.956	4.016	186	تؤدي عدم فعالية البرامج التدريبية لأعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري إلى قصور جهود مكافحة الفساد .
11	1.116	3.903	186	تلتزم الوحدات المحلية بإقامة دورات تدريبية للعاملين بها لتعريفهم بالشفافية وأهميتها والعمل على تطبيقها.
12	1.076	3.613	186	تعمل وحدة التفتيش المالي والإداري على تطبيق نظام التحول الرقمي .
13	1.204	3.473	186	يعتمد التدريب على أساليب المحاضرات النظرية فقط..
		4.028		المتوسط العام

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثة.

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (13) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.210، 3.473) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (4.028)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (يتم استخدام أنظمة تكنولوجية متطورة في التدريب) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (يعتمد التدريب على أساليب المحاضرات النظرية فقط..) بالمرتبة الأخيرة.

المحور الخامس: الفساد المالي والإداري

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 12. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الخامس (العاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	1.019	4.124	186	يساهم بقاء المسؤولين المحليين بنفس أماكنهم لفترة طويلة إلى شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
2	0.990	4.091	186	ضعف راتب الموظف في الوحدات المحلية قد يكون سببا" في الفساد المالي والإداري .
3	1.090	4.000	186	يساهم عدم وجود رادع قوي لمرتكبي جرائم الفساد على تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
4	0.978	3.995	186	عدم تحديث الهياكل التنظيمية في الوحدات المحلية من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري داخل الوحدات المحلية.
5	1.010	3.962	186	تؤدي شيوع الممارسات البيروقراطية إلى تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا .
6	1.007	3.909	186	تعيين القيادات المحلية على أساس الوساطة من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
7	1.033	3.882	186	تترتب على المحسوبية الاختلال بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين للحصول على الخدمات في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
8	1.082	3.844	186	تعتبر الرشوة من أكثر صور الفساد انتشارا" في الوحدات المحلية
9	1.097	3.753	186	غياب الرقابة الذاتية داخل الوحدات المحلية من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري داخل هذه الوحدات.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
10	1.096	3.683	186	يتم الالتزام بشكل دقيق بفحص الذمة المالية للعاملين في الوحدات المحلية.
11	1.162	3.661	186	عدم استعانة منافذ تقديم الخدمات بالوسائل التكنولوجية الحديثة والاعتماد على العنصر البشري من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري
12	1.139	3.613	186	عدم الاهتمام بتدريب العاملين في الوحدات المحلية من أسباب انتشار ظاهرة الفساد المالي والإداري .
13	1.122	3.591	186	يساعد المستوى التعليمي المنخفض على ممارسة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
14	1.128	3.581	186	يساهم ضعف الوازع الديني في شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.ا.
15	1.193	3.575	186	تعتبر التبعية المزدوجة التي تخضع لها مديريات الخدمات داخل المحافظة من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
16	1.166	3.570	186	عدم اختيار الموظفين القائمين في الوحدات المحلية بدقة من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
17	1.203	3.570	186	يعتبر استقبال الأصدقاء في أوقات العمل الرسمية من مظاهر الفساد في الوحدات المحلية .
18	1.061	3.543	186	تعتبر الوساطة في تعيين أبناء العاملين في الوحدات المحلية من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري داخل الوحدات المحلية بمحافظة المنيا .
19	1.140	3.462	186	يساهم نظام المركزية المطبق في الوحدات المحلية في تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري بمحافظة المنيا.
20	1.288	3.366	186	عدم ربط الأجور المتغيرة بالأداء في الوحدات المحلية من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري بمحافظة المنيا..
21	1.285	3.215	186	يساهم عدم وجود حوافز للمبلغين عن وقائع الفساد في شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية
		3.714		المتوسط العام

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (21) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.124، 3.215) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.714)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص

على (يساهم بقاء المسؤولين المحليين بنفس أماكنهم لفترة طويلة إلى شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (.. يساهم عدم وجود حوافز للمبلغين عن وقائع الفساد في شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية) بالمرتبة الأخيرة.

10-1-2- المتعاملين مع الوحدات المحلية:

المحور الأول: وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 13. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الأول (المتعاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.883	4.151	179	تمارس الرقابة الداخلية من قبل الموظفين والرؤساء والمشرفين أنفسهم دون تدخل خارج السلطة التنفيذية
2	0.849	4.101	179	تشمل صلاحيات المجالس التنفيذية المحلية وضع القواعد التي تكفل حسن سير العمل بالأجهزة الإدارية التنفيذية بالمحافظة.
3	1.007	3.911	179	تشارك إدارة التفتيش بالمجالس المحلية مع وزارة الزراعة في حصر التعديلات على الأراضي الزراعية واستخدام المبيدات غير المصرح بها .
4	0.981	3.877	179	تقتصر سلطة المحافظ على اقتراح توقيع الجزاءات التأديبية بالنسبة للعاملين التابعين للهيئات العامة.
5	1.055	3.872	179	تشمل صلاحيات المجالس التنفيذية للمحافظة مناقشة الحساب الختامي السنوي لمحافظة .
6	0.989	3.821	179	تعمل الرقابة الداخلية (المحافظة) على التأكد من وجود صلاحيات إدارية للرئيس الأعلى .
7	1.057	3.816	179	تقع ضمن صلاحيات الرقابة الداخلية التأكد من وجود خطة تنظيمية تحدد نشاط عمل الوحدة المحلية
8	0.974	3.799	179	يقع ضمن صلاحيات الرقابة الداخلية التأكد من تطبيق القوانين التي تحدد نشاط الوحدة المحلية .
9	0.936	3.788	179	تمتلك المجالس المحلية التنفيذية آلية الاشراف والرقابة لكل مجلس محلي تنفيذي للمجلس الأدنى منه.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
10	1.000	3.765	179	يقع ضمن صلاحيات وحدة الرقابة الداخلية (المحافظة) التأكد من عدم التجاوز بالصرف ضمن الميزانية المحددة .
11	1.109	3.709	179	تختص إدارة التفتيش المالي والإداري بتحويل المخالفين لجهات التحقيق المختلفة.
12	1.068	3.682	179	يتولى المحافظ الإشراف على المرافق القومية بدائرة المحافظة.
13	1.184	3.575	179	تختص الإدارة العامة للتفتيش المالي والإداري بالمحافظة بمتابعة أداء الوحدات المحلية (المراكز والمدن والاحياء والقرى).
14	1.172	3.458	179	. تشترك إدارة التفتيش بالمجالس المحلية مع وزارة التموين في ضبط الاسعار في الاسواق المحلية في نطاق المحافظة
		3.809		المتوسط العام

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (14) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.151، 3.458) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.809)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (تمارس الرقابة الداخلية من قبل الموظفين والرؤساء والمشرفين أنفسهم دون تدخل خارج السلطة التنفيذية) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (تشترك إدارة التفتيش بالمجالس المحلية مع وزارة التموين في ضبط الاسعار في الاسواق المحلية في نطاق المحافظة) بالمرتبة الأخيرة.

المحور الثاني: توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية:

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 14 اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الثاني (المتعاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.912	4.000	179	يتمتع أعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بحصانات كافية أثناء ممارستهم لعملهم .
2	0.908	3.961	179	يتناسب المؤهل العلمي مع طبيعة العمل في وحدات التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا.
3	1.042	3.933	179	يوجد صف ثاني من القيادات في الوحدات المحلية.
4	1.062	3.922	179	توجد معايير واضحة ومحددة يتم على أساسها تقييم القيادات المحلية بمحافظة المنيا .
5	0.952	3.905	179	توجد وسيلة اتصال فعالة ومستمرة بين أعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا.
6	1.052	3.832	179	يتم تعيين القيادات في وحدات التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا بناء " على المؤهل العلمي.
7	1.057	3.682	179	يتمتع أعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بحصانات كافية أثناء ممارستهم لعملهم .
8	1.079	3.587	179	يتم التعيين في الوظائف القيادية في الوحدات بناء "على الوساطة .
9	1.269	3.525	179	يوجد نقص في الموارد البشرية في أعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا .
10	1.233	3.503	179	تخضع عملية ترقية القيادات المحلية لمعايير موضوعية تركز بدقة على الكفاءة .
3.785			المتوسط العام	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4، 3.503) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.785)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (يتمتع أعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بحصانات كافية أثناء ممارستهم لعملهم .) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (تخضع عملية ترقية القيادات المحلية لمعايير موضوعية تركز بدقة على الكفاءة) بالمرتبة الأخيرة.

المحور الثالث: توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 15. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الثالث (المتعاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.876	4.117	179	يتلاءم المقابل المادي لعضو الرقابة الداخلية مع المتغيرات الاقتصادية .
2	0.879	4.095	179	يوجد حافز مادي لعضو الرقابة الداخلية المتميز في عملة بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا .
3	0.935	4.084	179	يؤدي غياب الحافز المادي لعضو وحدة التفتيش المالي والإداري إلى ضعف إنجاز العمل .
4	0.945	4.006	179	يساهم وجود حافز معنوي لعضو وحدة التفتيش المالي والإداري لإنجاز العمل بها .
5	0.971	3.966	179	يتمتع وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا بالإمكانيات المادية اللازمة للقيام بمهامها .
6	0.903	3.933	179	تعمل وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا على تحسين الأوضاع المالية للعاملين بها .
7	0.941	3.916	179	توفر وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا بيئة عمل محفزة للعاملين بها .
8	0.920	3.911	179	هناك محدودية للموارد المالية لأعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا .
		4.003	المتوسط العام	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (8) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.117، 3.911) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (4.003)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (يتلاءم المقابل المادي لعضو الرقابة الداخلية مع المتغيرات الاقتصادية .) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (هناك محدودية للموارد المالية لأعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا) بالمرتبة الأخيرة.

المحور الرابع: الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 16. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الرابع (المتعاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	0.902	4.201	179	يتم استخدام أنظمة تكنولوجية متطورة في التدريب.
2	0.857	4.201	179	يتم تزويد المتدرب في وحدات التفتيش المالي والإداري بأكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات.
3	0.919	4.162	179	تساعد وضوح الأهداف التدريبية على نجاح عملية التدريب.
4	0.929	4.156	179	يعمل المتدرب في مجال التخصص الذي درب عليه.
5	0.921	4.151	179	تقتنع القيادات الإدارية في وحدات التفتيش المالي والإداري بجدوى التدريب.
6	0.927	4.151	179	يعتمد التدريب على أساليب المحاضرات النظرية فقط.
7	0.935	4.112	179	تعمل وحدات التفتيش المالي والإداري على تطبيق نظام التحول الرقمي.
8	1.039	4.073	179	يتناسب البرنامج التدريبي مع أنشطة العمل المطلوبة بوحدات التفتيش المالي والإداري بمحافظة المنيا .
9	0.924	4.073	179	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لوحدات التفتيش المالي والإداري وذلك عند تصميم البرنامج التدريبي
10	0.957	4.006	179	تؤدي عدم فعالية البرامج التدريبية لأعضاء وحدة التفتيش المالي والإداري إلى قصور جهود مكافحة الفساد
11	1.086	3.927	179	تلتزم الوحدات المحلية بإقامة دورات تدريبية للعاملين بها لتعريفهم بالشفافية وأهميتها والعمل على تطبيقها.
12	1.073	3.598	179	يتم تزويد المتدرب في وحدات التفتيش المالي والإداري بأكبر قدر ممكن من المهارات .
13	1.187	3.480	179	يساهم ضعف التدريب على تكنولوجيا المعلومات في العمل الرقابي إلى قصور جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا .
		4.022		المتوسط العام

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (13) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (4.201، 3.480) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (4.022)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (يتم استخدام أنظمة تكنولوجية متطورة في التدريب) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (يساهم ضعف التدريب على تكنولوجيا المعلومات في العمل الرقابي إلى قصور جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا) بالمرتبة الأخيرة.

المحور الخامس: الفساد المالي والإداري

للتعرف على الإحصاءات الوصفية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم 17. اجابات افراد عينة الدراسة على المحور الخامس (المتعاملين)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
1	1.013	4.117	179	يعتبر استقبال الأصدقاء في أوقات العمل الرسمية من مظاهر الفساد في الوحدات المحلية .
2	0.991	4.106	179	ضعف راتب الموظف في الوحدات المحلية قد يكون سبباً في الفساد المالي والإداري .
3	1.088	4.039	179	عدم ربط الأجور المتغيرة بالأداء في الوحدات المحلية من أسباب تقيش ظاهرة الفساد المالي والإداري بمحافظة المنيا.
4	0.948	4.011	179	عدم تحديث الهياكل التنظيمية في الوحدات المحلية من أسباب تقيش ظاهرة الفساد المالي والإداري داخل الوحدات المحلية.
5	0.991	3.983	179	تؤدي شيوع الممارسات البيروقراطية إلى تقيش ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا .
6	0.997	3.922	179	تعيين القيادات المحلية على أساس الوساطة من أسباب تقيش ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
7	0.985	3.911	179	تترتب على المحسوبية الاختلال بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين للحصول على الخدمات في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
8	1.064	3.860	179	يساهم بقاء المسؤولين المحليين بنفس أماكنهم لفترة طويلة إلى شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
9	1.089	3.754	179	غياب الرقابة الذاتية داخل الوحدات المحلية من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري داخل هذه الوحدات.
10	1.130	3.704	179	عدم استعانة منافذ تقديم الخدمات بالوسائل التكنولوجية الحديثة والاعتماد على العنصر البشري من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري
11	1.065	3.698	179	تعتبر الرشوة من أكثر صور الفساد انتشارا في الوحدات المحلية .
12	1.102	3.620	179	يساعد المستوى التعليمي المنخفض على ممارسة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
13	1.128	3.615	179	عدم اختيار الموظفين القائمين في الوحدات المحلية بدقة من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
14	1.133	3.615	179	عدم الاهتمام بتدريب العاملين في الوحدات المحلية من أسباب انتشار ظاهرة الفساد المالي والإداري .
15	1.108	3.609	179	يساهم عدم وجود رادع قوى لمرتكبي جرائم الفساد إلى تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.
16	1.173	3.598	179	يساهم ضعف الوازع الديني في شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
17	1.021	3.581	179	تعتبر الوساطة في تعيين أبناء العاملين في الوحدات المحلية من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري داخل الوحدات المحلية بمحافظة المنيا .
18	1.180	3.570	179	تعتبر التبعية المزدوجة التي تخضع لها مديريات الخدمات داخل المحافظة من أسباب تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
19	1.124	3.508	179	يساهم نظام المركزية المطبق في الوحدات المحلية في تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري بمحافظة المنيا.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرات
20	1.269	3.391	179	يساهم عدم وجود حوافز للمبلغين عن وقائع الفساد في شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات المحلية.
21	1.271	3.229	179	يتم الالتزام بشكل دقيق بفحص الذمة المالية للعاملين في الوحدات المحلية.
المتوسط العام			3.735	

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من خلال الجدول السابق أن المحور يتضمن (21) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.229، 4.117) من أصل (5.0) درجات، بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.735)، وهذا يدل على أن الإجابات الخاصة بالمحور جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، جاءت العبارة التي تنص على (يعتبر استقبال الأصدقاء في أوقات العمل الرسمية من مظاهر الفساد في الوحدات المحلية) بالمرتبة الأولى كما جاءت العبارة التي تنص على (يتم الالتزام بشكل دقيق بفحص الذمة المالية للعاملين في الوحدات المحلية) بالمرتبة الأخيرة.

11- مناقشة وتحليل نتائج فرضيات الدراسة :

11-1-العاملين بالوحدات المحلية .

الفرضية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي :

جدول 18. نتائج العلاقة بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغيرات
0.527**	معامل ارتباط بيرسون	وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.527) بمستوى دلالة أقل من 0.05

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي:

جدول 19. نتائج العلاقة بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغيرات
0.701**	معامل ارتباط بيرسون	توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.701) بمستوى دلالة أقل من 0.05

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي:

جدول 20. نتائج العلاقة بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغيرات
0.629**	معامل ارتباط بيرسون	توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.629) بمستوى دلالة أقل من 0.05

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي:

جدول 21. نتائج العلاقة بين الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغير
0.433**	معامل ارتباط بيرسون	الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.433) بمستوى دلالة أقل من 0.05

11-2- المتعاملين مع الوحدات المحلية

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي:

جدول 22. نتائج العلاقة بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغيرات
0.591**	معامل ارتباط بيرسون	وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.591) بمستوى دلالة أقل من 0.05

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي:

جدول 23 . نتائج العلاقة بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغيرات
0.822**	معامل ارتباط بيرسون	توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.822) بمستوى دلالة أقل من 0.05

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي:

جدول 24 . نتائج العلاقة بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغيرات
0.648**	معامل ارتباط بيرسون	توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.648) بمستوى دلالة أقل من 0.05

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون و كانت النتائج كالآتي:

جدول 25. نتائج العلاقة بين الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد

العلاقة بين المتغيرات		المتغيرات
0.635**	معامل ارتباط بيرسون	الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد
0.000	الدلالة	
186	حجم العينة	

المصدر : الدراسة الميدانية للباحثة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.635) بمستوى دلالة أقل من 0.05

النتائج

من خلال التحليل الإحصائي لفروض الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون جاءت نتائج بصحة ثبوت فروض الدراسة سوء بالنسبة للعاملين في الوحدات المحلية أو المتعاملين مع الوحدات المحلية كالتالي :

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.527) بمستوى دلالة أقل من 0.05
- 2- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.701) بمستوى دلالة أقل من 0.05
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.629) بمستوى دلالة أقل من 0.05

- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.433) بمستوى دلالة أقل من 0.05
- 5-5 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود صلاحيات واضحة لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.591) بمستوى دلالة أقل من 0.05
- 6- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات البشرية لأجهزة الرقابة الداخلية وبين تعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.822) بمستوى دلالة أقل من 0.05
- 7- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات المادية لأجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.648) بمستوى دلالة أقل من 0.05
- 8- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بتدريب العاملين في أجهزة الرقابة الداخلية وتعزيز جهود مكافحة الفساد حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.635) بمستوى دلالة أقل من 0.05

التوصيات

1. تحديد صلاحيات وحدة (إدارة) الرقابة الداخلية
2. توافر الإمكانيات البشرية في وحدة الرقابة الداخلية
3. توافر الإمكانيات المادية لعضو الرقابة الداخلية ممكن يساعده للقيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه.
4. الاهتمام بتدريب العاملين في الوحدات المحلية لاكتسابهم خبرات ومهارات مختلفة في أداء عملهم

المراجع

- السيد علي شناه ، الفساد الإداري ومجتمع المستقبل ، مكتبة الأشعاع الفنية ، 1999 .
- حمدي عبدالعظيم ، عولمة الفساد وفساد العولمة ، منهج نظري وعملي، الدار الجامعية، 2008 .
- ستيفن ا - موسكلاف- مارك ج سيمكن ترجمة د كمال الدين سعد نظم المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات المملكة العبية السعودية، جامعة الملك سعود، 2000.
- عطية حسين أفندي، اتجاهات جديدة في الإدارة العامة، جامعة القاهرة، 2001.
- علي محمد صالح عباس، الرقابة الإداري في منظمات الأعمال، ناشر دار الإثراء ، 2012.
- فيحاء عبدالخالق البكوع، ومنهل مجيد أحمد ، دور الشفافية المحاسبية في الحد من الفساد الالي ، دراسة محاسبة تحليلية ، مجلة عون المستقبل ، العدد، 53 .