



المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة الليبي

* هشام محمد علي مسعود¹، إسرائ صالح إبراهيم دنكم²

¹ قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والمحاسبة - جامعة فزان.

² قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والمحاسبة - جامعة فزان.

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا؛ وذلك من خلال تحليل متغيرات الدراسة المستقلة البالغ عددها أربعة متغيرات، ومن تم تقديم التوصيات التي من شأنها الرفع من مستوى أداء العاملين بالديوان. ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام استبانة مكونة من (31) فقرة وزعت على عدد من العاملين بالإدارات الرئيسية لديوان المحاسبة بمدينتي طرابلس وسبها؛ حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (70) استبانة استرجعت بالكامل، وكلها كانت صالحة للتحليل. تم استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات التي تم تجميعها. وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد بعض المعوقات ذات الدلالة الإحصائية المتعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة، من أبرزها: عدم الاستقرار السياسي والانقسام الذي يؤثر سلبا على استقلالية العاملين بالديوان، عدم وجود معوقات ذات دلالة إحصائية متعلقة بكفاءة العاملين، وبالذوات التدريبية، وبالمزايا المادية والحوافز التشجيعية. أوصت الدراسة بالعمل على إزالة ومعالجة كل المعوقات التي تعيق العاملين بديوان المحاسبة، وتعيين المزيد من الموظفين الفنيين الممارسين للمهنة.

الكلمات المفتاحية: المعوقات - العاملين - ديوان المحاسبة

Obstacles affecting the performance of employees in the Libyan Audit Bureau

*Hisham Mohammed Ali Massoud¹ and Israa Saleh Ibrahim Dankum²

¹Accounting Department - Faculty of Economics and Accounting – Fezzan University.

²Accounting Department - Faculty of Economics and Accounting - Fezzan University.

Abstract

The study aimed to identify the most important obstacles affecting the performance of employees of the Audit Bureau in Libya, through the analysis of the four variables of the independent study, and recommendations were made that would raise the level of performance of employees of the Audit Bureau. To achieve the aim of the study, we relied on the descriptive and analytical methods. A questionnaire consisting of (31) items was also used and distributed to several employees in the main departments of the Audit Bureau in the cities of Tripoli and Sabha. The number of questionnaires distributed reached (70), which were fully retrieved, and all of them were valid for analysis. Statistical software was used to analyze the collected data. The study found that there are some statistically significant obstacles related to the independence of SAI employees, the most prominent of which are political instability



and division that negatively affect the independence of SAI employees. There are no statistically significant obstacles related to employees' efficiency, training courses, material benefits, and incentives. The study recommended working to remove and address all obstacles that hinder employees of the Audit Bureau and appointing more professional employees practicing the profession.

Keywords: Obstacles - Employees - Audit Bureau

بحث الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة

إن من الظواهر المعاصرة الخطيرة التي انتشرت في مجتمعاتنا العربية والإسلامية ظاهرة الاعتداء على المال العام الذي يعتبر جزءاً من الاقتصاد الوطني، تديره الدولة لإشباع الحاجات العامة لمواطنيها؛ كالنقود، والعروض، والأراضي، والمصانع، وغيرها مالم يتعين لها مالك، بل هي ملك لجميع المواطنين، 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 الآتية والاستراتيجية. وتعد ظاهرة الفساد تحدياً كبيراً للمجتمعات والحكومات معاً؛ وذلك نتيجة لحجم الأثار 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 (الوطني، 2006). ومن الأسباب الهامة التي جعلت الفساد المالي يكون بمستوى الحد الأدنى في الدول المتقدمة؛ هو تقدّم وفعالية آليات أجهزة الرقابة. وبما أن دولة ليبيا هي إحدى الدول النامية؛ فكان لابد من وضع حد للفساد المالي ومقاومته من خلال الأجهزة الرقابية ومنها: (ديوان المحاسبة) (أشرف الهامي، 2021).

1.1 مشكلة الدراسة: تدور مشكلة الدراسة حول المعوقات التي تؤثر على أداء العاملين بديوان المحاسبة، ومن بين هذه المعوقات: الاستقلالية، والدورات التدريبية، والحوافز التشجيعية، وكفاءة العاملين. حيث يؤدي الخلل في هذه العوامل ونقصها إلى: تشي ظاهرة الفساد في البلاد بصفة عامة، وظاهرة الفساد المالي والإداري بصفة خاصة، وازديادها بشكل كبير في ظل عجز السلطات الرسمية للتصدي لها (ابتسام عبد السلام، 2019). وقد صار من غير الممكن إخفاء حجم الفساد الذي تعانيه ليبيا في السنوات الأخيرة، حيث أظهرت مؤشرات المنظمات الدولية بأن ليبيا احتلت المركز 168 من أصل 180 دولة في التصنيف لسنة 2019 م، والمركز 170 من أصل 180 دولة في التصنيف لسنة 2018 م، وبالتالي، فإن ليبيا تعتبر ضمن أكثر عشر دول فساداً في العالم خلال الثلاثة سنوات الأخيرة، وهذا مؤشر خطير يدل على حجم الفساد المالي والإداري في الدولة الليبية (تقارير منظمة الشفافية الدولية: <https://www.transparency.org>). ولأنه توجد بعض المعوقات التي تؤثر على العنصر البشري عند أداء عمله سلباً أو إيجاباً؛ فإنه يمكن تحديد حجم المشكلة وأبعادها من خلال الرد على التساؤل الرئيسي التالي:

ماهي المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا؟

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل يوجد استقلالية تامة للعاملين بديوان المحاسبة في ليبيا؟
- هل توجد خطط تدريبية لتحسين الأداء واكتساب المهارات اللازمة للعاملين بديوان المحاسبة في ليبيا؟
- هل تعطى مزايا مادية وحوافز تشجيعية للعاملين بديوان المحاسبة؟



- هل توجد كفاءة لدى العاملين بديوان المحاسبة؟

2.1 فرضيات الدراسة: للإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة، تم صياغة الفرضية التالية:

توجد العديد من المعوقات التي تؤثر على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية: -

الفرضية الأولى: لا توجد استقلالية تامة للعاملين بديوان المحاسبة في ليبيا.

الفرضية الثانية: لا توجد خطط تدريبية لتحسين للعاملين بديوان المحاسبة في ليبيا.

الفرضية الثالثة: لا تعطى مزايا مادية وحوافز تشجيعية للعاملين بديوان المحاسبة.

الفرضية الرابعة: لا توجد كفاءة لدى العاملين بديوان المحاسبة.

3.1 أهداف الدراسة: هناك مجموعة من الأهداف التي تدور حولها هذه الدراسة منها:

1.3.1 التعرف على المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا.

2.1.3 التعرف على مدى قدرة العاملين بالديوان على اكتشاف المخالفات والاختلاسات المالية لأجل محاربة الفساد المالي.

3.3.1 دراسة وتحليل المعوقات التي تؤثر على العاملين بديوان المحاسبة الليبي، واقتراح التوصيات اللازمة للعلاج.

4.1 أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها بالنسبة للعاملين بالديوان، من أهمية دورهم في الحد من الفساد المالي والإداري، ومن خلال تعريفهم بأهم المعوقات التي تؤثر على أدائهم، ومساعدتهم على مكافحتها. وأهميتها بالنسبة للمجتمع؛ في كونها تساعد على توعية افراد المجتمع بأهمية دور ديوان المحاسبة في الحد من الفساد المالي المنتشر في البلاد.

5.1 منهجية الدراسة: تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، وأساليب الإحصاء الاستنتاجي؛ لغرض تحليل البيانات التي تم تجميعها عن طريق الاستبانة، واختبار الفرضيات.

6.1 مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بديوان المحاسبة في مدينتي طرابلس وسبها، حيث يتم اختيار عينة من الأعضاء، والموظفين الفنيين الممارسين للعمل الرقابي في ديوان المحاسبة، ومن تم توجيه استبانة لعينه الدراسة المتكونة من (70) عامل؛ من أجل التعرف على وجهة نظرهم بالنسبة للمعوقات المؤثرة على أدائهم للأعمال الموكلة إليهم.

7.1 حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: تناولت الدراسة موضوع المعوقات المؤثرة على أداء العاملين ديوان المحاسبة في ليبيا.

الحد المكاني: أجريت الدراسة على الإدارات الرئيسية لديوان المحاسبة بمدينة طرابلس وسبها.

الحد الزمني: أجريت الدراسة خلال سنة 2022م-2023م.

8.1 الدراسات السابقة:

- دراسة (الرحومي، وآخرون، 2023) بعنوان " مدى مساهمة ديوان المحاسبة الليبي في ضبط الأداء المالي للبلديات: دراسة ميدانية على ديوان المحاسبة الليبي". هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة ومشاركة المستويات الإدارية المختلفة ووسائل وأساليب الرقابة المعتمدة في ديوان المحاسبة الليبي في عملية ضبط الأداء المالي داخل البلديات، وكذلك معرفة مدى قدرة الديوان على تقديم الاقتراحات والتوصيات التصحيحية إلى الجهات المختصة؛ لاتخاذ الإجراءات اللازمة التي



من شأنها تضبط الأداء المالي، ومعرفة المعوقات التي تحد من تطبيق الأساليب والوسائل الموضوعية لضبط الأداء المالي الداخلي. أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة كانت كالتالي: يساهم ديوان المحاسبة الليبي في ضبط الأداء المالي للبلديات، ويقوم بتبني نظام مناسب لضمان الجودة حول أنشطته الرقابية، وتبين أن الديوان يتبنى أحدث الأساليب والوسائل للمساهمة في ضبط الأداء المالي للبلديات بفعالية، وإيصال المعلومات لصانعي القرار في البلديات في الوقت الملائم، ووضع أهداف مالية واضحة وقابلة للتنفيذ ضمن الزمن المحدد لها.

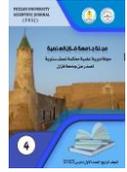
- دراسة (أشرف الهمايي، 2021) بعنوان "فعالية ديوان المحاسبة في محاربة الفساد". هدفت إلى التعرف على فعالية ديوان المحاسبة الليبي في محاربة الفساد المالي، من خلال دراسة دعم الديوان للشفافية، والنزاهة في المؤسسات العامة، ومدى تحسينه لأدائها، ومدى تحققه من تطبيق القوانين في المؤسسات العامة، ومدى قدرته على اكتشاف المخالفات المالية، وتحديد ما يقوم به من تدابير للمحافظة على المال العام في المؤسسات العامة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أبرزها: دور ديوان المحاسبة في تدعيم الشفافية، وتحسين أداء المؤسسات العامة التي جاءت متوسطة، وانعكس ذلك على فعاليته في محاربة الفساد المالي بنفس النتيجة.

- دراسة (محمد الأعمى، 2019) بعنوان "العوامل المؤثرة على أداء الأجهزة الرقابية في ليبيا من وجهة نظر أعضاء الأجهزة الرقابية في ليبيا". هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على أداء الأجهزة الرقابية في ليبيا، وقد افترضت الدراسة سبعة عوامل رئيسية؛ وهي: عوامل مرتبطة بالتشريعات واللوائح، وعوامل مرتبطة باستقلالية الأجهزة الرقابية (المالية والإدارية)، وعوامل مرتبطة بكفاءة الكادر الرقابي للأجهزة الرقابية، وعوامل مرتبطة بالدورات التدريبية لكادر الأجهزة الرقابية، وعوامل مرتبطة بالمزايا المادية، وعوامل مرتبطة بالإجراءات التنفيذية، وعوامل مرتبطة بالجهات الخاضعة للرقابة. توصلت الدراسة إلى أن جميع العوامل التي تم دراستها، تؤثر بشكل كبير على أعضاء الأجهزة الرقابية في ليبيا.

- دراسة (نادية الحداد، وفشتول، 2018) بعنوان "العوامل المؤثرة على ديوان المحاسبة الليبي في اكتشاف ومكافحة الفساد المالي". هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على ديوان المحاسبة الليبي في اكتشاف ومكافحة الفساد المالي. وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد عوامل: (إدارية وقانونية، اجتماعية وأخلاقية، مالية، مهنية، وسياسية) تؤثر على ديوان المحاسبة في اكتشاف ومكافحة الفساد المالي.

- دراسة (الشويرف، وحيدر، 2015) بعنوان "أسباب الفساد المالي والإداري من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة الليبي". هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على أداء موظفي ديوان المحاسبة في ليبيا، ومعرفة أي منها أكثر تأثيراً من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة الليبي. وقد توصلت الدراسة إلى: أن هناك عدة عوامل لها أثر على أداء موظفي ديوان المحاسبة في ليبيا، وهي: دعم الإدارة العليا، استقلالية ديوان المحاسبة، وكفاءة الكادر الرقابي، والدورات التدريبية للكادر الرقابي، الإجراءات التنفيذية، ومعوقات الأداء.

- دراسة (الفاخري، 2013) بعنوان "تقييم أساليب العمل الرقابي ودراسة العوامل في تطويرها بديوان المحاسبة الليبي". هدفت الدراسة إلى تحليل وتقييم أساليب العمل الرقابي بديوان المحاسبة في ليبيا، ودراسة العوامل المؤثرة في تطويرها، وذلك من خلال دراسة المتطلبات اللازمة للعمل الرقابي، والمتغيرات المؤثرة في تطوير أساليبه. أظهرت الدراسة ضعف مستوى تحقيق الديوان للمهام الرقابية التي أنشئ من أجلها، ووجود بعض مظاهر الضعف في أداء الديوان، بالإضافة إلى عدم



كفاية الاستقلال المالي، والإداري والوظيفي للديوان، والعاملين فيه، ولم يعتمد معايير الرقابة الدولية التي تعتمد الأجهزة العليا للرقابة في دول العالم، فضلاً عن قصوره في الاهتمام بالدورات التدريبية اللازمة لتأهيل العاملين بالديوان. - دراسة (الدوسري، 2011) بعنوان "تقييم أثر الرقابة التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في الكويت". هدفت الدراسة إلى تقييم أثر الرقابة المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في الكويت. 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 مراجعو الديوان، الكفاءات الإدارية والفنية، وإقامة الدورات التدريبية للمدققين.

- دراسة (النوايسة، والعقد، 2007) بعنوان "العوامل المؤثرة على إكشاف الأخطاء والغش من وجهة نظر مدققي ديوان المحاسبة الأردني". هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على اكتشاف الأخطاء، والغش من قبل مراجعي ديوان المحاسبة بالأردن عند قيامهم بعملية المراجعة، ولتعزيز دور مراجع ديوان المحاسبة في عملية اكتشاف الغش، والأخطاء؛ وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستقلالية المالية والإدارية للديوان، وكذلك بضرورة منح رئيس وموظفي الديوان الحصانة الكافية لتعزيز ممارستهم لمهامهم، وضرورة توفير الدعم المالي لديوان المحاسبة. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تناولها لموضوع مختلف عن الدراسات السابقة؛ بأنها تدرس المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا، كما أنها تتكلم بشكل خاص عن العاملين بالديوان عكس الدراسات السابقة التي تناولت العوامل المؤثرة على الأجهزة الرقابية بشكل عام، كما جاء في دراسة (محمد الاعمى)، ودراسة (شويرف، وحيدر)، ودراسة (نادية الحداد، وفشتول)، وأيضاً دراسة (النوايسة، والعقد)، والبعض الآخر تناول الفساد بالمؤسسات العامة التي تخضع لرقابة الديوان بشكل عام، مثل: دراسة (أشرف الهمايلي)، ودراسة (الدوسري)، أو تقييم العمل الرقابي بالديوان بشكل عام، مثل: دراسة (الفاخري). وكما أنه لا يوجد دراسة شاملة تتناول العوائق التي تؤثر على أداء العاملين بالديوان بشكل خاص.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة

1.2 المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا

1.1.2 استقلالية العاملين بديوان المحاسبة: يعتبر الاستقلال للعاملين بديوان المحاسبة حجر الأساس في ممارستهم للمهنة، والتي تتطلب قيام المراجع بعمله دون التعرض إلى أي ضغوط أو تأثير من الجهات التي يقوم بالرقابة عليها، وقد، عرفت الاستقلالية: بأن يكون المراجع مستقلاً في رأيه تمام الاستقلال عن الأشخاص الخاضعين لرقابته، ودون أن يغير أو يؤثر على حكمه شيئاً تبعاً لأهواء المؤسسة الخاضعة للرقابة مهما كانت الأسباب، وألا تكون له مصالح شخصية في المؤسسة الخاضعة للرقابة، وهذا يعني: أن يكون المراجع متحرراً من أهوائه، ونزواته، ومصالحه الشخصية (الهولي، 2008م).

1.1.1.2 أنواع وأشكال الاستقلالية: فيما يلي توضيح لأشكال الاستقلالية:

أ- الاستقلالية المالية: ويقصد بالاستقلالية المالية مدى تأثير الأموال على تقرير المراجع؛ أي أن يقوم ديوان المحاسبة بإعداد ميزانيته بنفسه، واعتمادها مباشرة من السلطة التشريعية دون تدخل من السلطة التنفيذية، والمتمثلة في وزارة المالية، وأن تعطى الصلاحيات

التامة للديوان في تنفيذ ميزانيته، وتعتبر استقلالية أجهزة الرقابة غير تامة إذا وجدت أي عراقيل تحد من إجراء اعتماد ميزانيته على أكمل وجه.

ب- الاستقلالية الإدارية: تتركز هذه الاستقلالية في مدى تبعية ديوان المحاسبة لأعلى سلطة في الدولة، سواء التشريعية أو القضائية، ولقد أوصى المؤتمر الثالث لمجموعة العمل للأجهزة العليا للرقابة والمحاسبة في الدول العربية؛ بأن تكون التبعية للسلطة التشريعية، وأن تكون الصلة بينهما صلة وثيقة، وأن تعطى لأجهزة الرقابة والمحاسبة الحرية الكاملة في وضع لوائحها وأنظمتها الداخلية دون تدخل من أي جهة أخرى (الهولوي، 2008).

وفي ليبيا، فقد نص قانون ديوان المحاسبة رقم (11) لسنة (1996م) على تبعية ديوان المحاسبة للسلطة التشريعية؛ أعلى سلطة موجودة بالدولة.

ج- الاستقلالية الوظيفية: ويسمى أحياناً بالاستقلال العضوي، ويقصد بالاستقلال الوظيفي هو: إعطاء الحرية الكاملة لأجهزة الرقابة فيما يتعلق بالموظفين العاملين بالجهاز، من حيث التعيين، والنقل، والترقية، وأي إجراءات أخرى تتعلق بأعمالهم.

ويرى (جمعة الفاخري 2013) أنه على الرغم من تعدد أشكال الاستقلالية إلا أنها مرتبطة بعنصرين أساسيين في العمل الرقابي هما: استقلال ديوان المحاسبة، واستقلال موظفي ديوان المحاسبة، حيث أن توفر هذين العنصرين؛ سيعمل على تطوير الأداء الرقابي لأجهزة الرقابة، وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

2.1.2 الدورات التدريبية واكتساب الخبرة:

يعتبر تدريب وتطوير العنصر البشري من المقومات الأساسية لتطوير أداء العاملين بالديوان. وبالتالي، فإن الاهتمام برفع الكفاءة العلمية، والعملية للعنصر

البشري عن طريق التدريب، واكتساب الخبرة يؤدي إلي تحسين الأداء الفردي، وبالتالي، أداء الديوان ككل.

– ويبقى العاملون بالديوان في حاجة مستمرة إلى التدريب واكتساب الخبرة؛ ولذلك فإنّ الديوان لا بد أن يطور أساليبه مع أي تطور. ولكي يحصل العاملين بالديوان على الخبرات المطلوبة؛ لا بد من توفير المتطلبات التالية:

(الحسني،

— وخرابشة 2009) *

– وجود وحدة متخصصة بشؤون التدريب داخل الديوان تشرف على عملية التخطيط والممارسة.

– الاهتمام بوضع خطة سنوية للتدريب حسب حاجة الديوان.

– التركيز على التدريب أثناء العمل باعتباره إحدى الدعامات الأساسية في إعداد، وتأهيل عناصر فنية قادرة على ممارسة العمل الرقابي بكفاءة تامة.

- إقامة الحلقات، واللقاءات العلمية، والندوات التي تؤدي إلى تحسين مستوى العمل-الرقابي.
- وضع النظم الكفيلة بأن تكون عملية التدريب مستمرة طوال مدة خدمة الموظف.
- ربط نظام الترقية، وشغل الوظائف العليا، ونظام الإيفاد للدراسات العليا، والحصول على درجات علمية إضافية؛ باجتياز دورات تدريبية متخصصة بنجاح، أو الاشتراك في حلقات دراسية متخصصة، وإعداد أبحاث أو موضوعات رقابية مفيدة.
- الاهتمام بالمادة العلمية التي تقدم للمتدربين مع ضرورة مواكبتها لأحداث التطورات في مختلف المجالات، والاهتمام باختيار أفضل الكفاءات وأكثرها تطوراً.

3.1.2 مزايا مادية وحوافز تشجيعية

- المزايا بصفه عامة هي: مجموعة من المنافع سواء المادية أو المعنوية أو المالية، والتي تمنح لبعض الموظفين دون غيرهم نظراً لتميزهم، وبذلهم الجهد في العمل؛ وذلك لحثهم على الاستمرار في الأداء المتميز أو لاستقطابهم للعمل، وأيضا يتم منح بعض المزايا للموظفين ككل باعتبارها وسائل جذب واحتفاظ بالموظفين.
- المادية بالموظفين.** المزايا المادية والحوافز التشجيعية عامل مهم لضمان الحصول على أفضل أداء.

4.1.2

- الكفاءة المهنية للعاملين بديوان المحاسبة ينص دليل قواعد السلوك الوظيفي على وجوب تمتع العاملين بالديوان بكفاءة مهنية عالية، تؤهلهم لأداء الواجبات، والمسؤوليات المهنية المناطة بهم على أكمل وجه. ولتحقيق ذلك، يلتزم الديوان وموظفوه بالقواعد الآتية:
- التأهيل العلمي والعملية للمراجع: بمعنى أنه لا يجوز أن توكل أعمال الرقابة والتدقيق إلا للموظفين الفنيين، وأن يكون كل موظف فني حاصل على درجة جامعية على الأقل في إحدى التخصصات التي تتناسب مهنة التدقيق، كما يجب أن يتمتع بخبرة عملية في مجال الرقابة تؤهله لأداء مهامه بكفاءة عالية.
 - التعلّم المستمر وتطوير الذات: وذلك من خلال تشجيع الديوان لموظفيه على التعلّم المستمر للحصول على درجات علمية أعلى، أو شهادات مهنية متخصصة، ويحرص على تحقيق هذه السياسة من خلال وضع الحوافز المادية، والمعنوية اللازمة. وفي المقابل، يتعين على الموظف أن يلتزم بتطوير نفسه في مجال عمله، والتعلّم المستمر طيلة مسيرته المهنية. ومن جانبه، يلتزم الديوان بالاعتناء بالتدريب وتوفير كل الموارد اللازمة.

2.2 تعريف ديوان المحاسبة: "هو هيئة رقابية عليا تتمتع

- بالشخصية الاعتبارية، والذمة المالية المستقلة، تتبع السلطة التشريعية في الدولة" (المادة 2 من اللائحة التنفيذية لديوان المحاسبة رقم (27) لسنة 2015م).

3.2 نشأة ديوان المحاسبة الليبي

: البداية التاريخية لنشأة الديوان كانت بصور القانون رقم (27) لسنة 1950م، الذي ينظم الرقابة المالية على حكومة برقة، وسمي بقانون المحاسبة (عمر أبو جناح، 2020)، وبعد الاستقلال مرت نشأته بعدة مراحل:

- المرحلة الأولى: كانت في عام 1955م، حيث صدر القانون رقم (72) لسنة 1955م بإنشاء ديوان المحاسبة لولاية طرابلس، ويتبع المجلس التنفيذي. وفي مرحلة النظام الاتحادي، صدر قانون ديوان المحاسبة سنة 1956م، وكان خاصًا بولاية فزان (أحواس خليفة، 2007). وفي 1956م، صدر قانون رقم (1) لسنة 1956م بإنشاء ديوان المحاسبة لولاية برقة يتبع المجلس التنفيذي للولاية. وبموجب هذا القانون، ألغي القانون السابق للولاية رقم (27) لسنة 1950م الصادر قبل الاستقلال (المادة (15) من قانون إنشاء ديوان المحاسبة رقم (1) لسنة 1956م).

- المرحلة الثانية:

صدر قانون ديوان المحاسبة بعد أن تبنت ليبيا نظامًا جديدًا سنة 1963م، جاء فيه: بأن الديوان هيئة مستقلة يتبع رئاسة، تناول هذا القانون كيفية تعيين وعزل الرئيس، والاختصاصات والمهام والصلاحيات التي يتمتع بها الديوان (مسكوني، صبيح بشير_1987م).

- المرحلة الثالثة: أنشئ ديوان

المحاسبة من جديد بصور القانون رقم (79) لسنة 1975م. ثم صدر قرار من مؤتمر الشعب العام رقم (3) لسنة 1979م بشأن تبعية ديوان المحاسبة للمؤتمر الشعبي؛ لضمان استقلاليته (عريم، خالد 1971م). تم إعادة تنظيم الديوان بصور القانون رقم (11) سنة 1996م، تحت مسمى (جهاز التفتيش والرقابة الشعبية)، واستمر العمل بهذا القانون حتى صدر القانون رقم (13) لسنة 2003م، والذي بموجبه تم إعادة فصل اختصاص الرقابة المالية، والفنية عن الرقابة الإدارية. وفي عام 2007م صدر قانون رقم (2) لسنة 2007م، بشأن تنظيم جهاز التفتيش والرقابة الشعبية؛ ليمارس اختصاصه على الجوانب الإدارية.

- المرحلة الرابعة:

بدأت بتاريخ 2011/8/14م، إثر تغيير نظام الحكم في، حيث أصدر المجلس الانتقالي المؤقت القرار رقم (119) لسنة 2011م، ويقضي بإنشاء ديوان المحاسبة الليبي للمرة عن طريق دمج الأجهزة الرقابية المتمثلة في جهازي التفتيش، والرقابة الشعبية، والمراجعة المالية في الديوان.

وبتاريخ 2013/8/1م، أصدر المؤتمر الوطني العام القانون رقم (19) لسنة 2013م، بإعادة تنظيم ديوان المحاسبة، وبموجبه فصلت عنه اختصاصات الرقابة الإدارية، والمظالم والتحقق، التي أنشئت لها هيئة الرقابة الادارية بموجب القانون رقم (20) لسنة 2013م (www.audit.gov.ly) موقع ديوان المحاسبة الليبي الرسمي على شبكة الأنترنت).

4.2

تشكيل ديوان المحاسبة: يعمل ديوان المحاسبة بدور فعال ومهم جداً للحفاظ على المال العام، والتأكد من استخدامه في الأغراض المخصصة له، وذلك من خلال القيام بأعمال الفحص والتدقيق والمراجعة على جميع المعاملات المالية للجهات الخاضعة لرقابته (بوعزني، رتيبة 2022). جاء في المادة الرابعة من القانون رقم (19) لسنة 2013م، بشأن إعادة تنظيم ديوان المحاسبة (يشكل ديوان المحاسبة من رئيس، ووكيل أو أكثر، وعدد كاف من الأعضاء والموظفين، ويكون تعيين الرئيس والوكيل لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحد). نصت المادة الخامسة من نفس القانون (ترأس الديوان شخصية مشهود لها بالكفاءة، والنزاهة، ويعين ويعفى من منصبه، وتقبل استقالته بقرار من السلطة التشريعية، ويعامل من حيث المرتب والمزايا معاملة الوزير).

ومن مهام رئيس ديوان المحاسبة الواردة بالقانون ذاته: بأن يتولى الرئيس إدارة شؤون الديوان، ورسم سياساته ومتابعة تنفيذها، كما له الحق في إصدار اللوائح والتعليمات؛ والتي من شأنها أن تمكن قيام الديوان من أداء واجباته، وتمنح له سلطة الوزير المختص المنصوص عليها في القوانين واللوائح. ومن مهامه أيضاً: كتابة تقريراً سنوياً عن الحساب الختامي للدولة، ويتم إحالة هذا التقرير إلى السلطة التشريعية، وصور منه إلى مجلس الوزراء، ووزير المالية في موعد أقصاه أربعة أشهر من تاريخ تسلمه للحساب الختامي.

5.2 أهداف ديوان المحاسبة: جاء في المادة (2) من قانون

- ديوان المحاسبة الليبي رقم (19) لسنة 2013م وتعديلاته، أن الديوان يهدف الى:
- تحقيق رقابة فعالة على المال العام، والتحقق من مدى ملائمة أنظمة الرقابة الداخلية
 - اليدوية والإلكترونية، وسلامة التصرفات والتقارير المالية، والقيود المحاسبية، طبقاً للتشريعات النافذة.
 - بيان أوجه النقص والقصور في القوانين، واللوائح، والأنظمة المعمول بها.
 - الكشف على المخالفات المالية، وضبطها، والتحقق منها، وإحالتها إلى الجهات المختصة.
 - تقييم الأداء في الجهات الخاضعة لرقابة الديوان، والتحقق من استخدام الموارد بطريقة اقتصادية، وبكفاءة وفاعلية.

6.2 الجهات الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة الليبي

وفقاً لنص القانون رقم (19) لسنة 2013م بشأن إعادة تنظيم ديوان المحاسبة الليبي وتعديلاته في المادة الثالثة منه. يمارس ديوان المحاسبة رقابته على الجهات التالية: مجلس الوزراء والوزارات، وكافة الهيئات والمصالح والمؤسسات والأجهزة العامة، والمكاتب التابعة للدولة وما في حكمها، والسفارات والقنصليات والبعثات الدبلوماسية الليبية بالخارج، والشركات العامة، والجهات التي تدير أموال النقاعد والتضامن، والمشروعات وغيرها. وكذلك الشركات التي تساهم فيها الدولة بما لا يقل عن (25%) من رأس مالها مثل: المشروعات أو الهيئات أو المصالح والمؤسسات والأجهزة العامة، أو تلك التي منحها الحكومة امتياز استغلال مرفق عام، أو مورد للثروة الطبيعية؛ وذلك دون إخلال بأية أحكام خاصة قد تنص عليها القوانين أو الاتفاقيات التي تبرم مع الحكومة تنفيذاً لها.

7.2

-اختصاصات ديوان المحاسبة الليبي

حدد القانون رقم (19) لسنة 2013م بشأن إعادة وتنظيم ديوان المحاسبة ولائحته التنفيذية رقم (27) لسنة 2015م الاختصاصات الرقابية الفنية لديوان المحاسبة، والتي تتمثل في فحص ومراجعة الحسابات الحكومية، وكذلك فحص ومراجعة الجهات المستقلة، ومراجعة كافة البيانات والقوائم المالية للجمعيات والهيئات الخاصة (عمر أبو الجناح 2020م). ونصت اللائحة التنفيذية للقانون في المادة (11) على اختصاص الديوان بمراجعة الحساب الختامي للدولة، وعلى وزير المالية أن يقدم الحساب الختامي إلى ديوان المحاسبة خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ انقضاء السنة المالية.

ومن خلال الاختصاصات الممنوحة إلى ديوان المحاسبة، يلاحظ بأن المشرع الليبي قد أوكل إلى ديوان المحاسبة مهمة فحص ومراجعة الحسابات، والقوائم المالية لجميع الجهات التي تخضع لرقابته بجميع الطرق المنصوص عليها في قانون الديوان، وبحسب الأهمية التي يراها سواء كان رقابة سابقة أو مصاحبة أو لاحقة. ومنها مراجعة الحساب الختامي للدولة، ومراجعة العمليات المتعلقة بالصراف من الميزانية العامة للتأكد من عدم وجود حالات تزوير أو غش أو إهدار للمال العام.

وتقدم الهيئات والجمعيات الخاصة ذات النفع العام، والشركات العامة وأصحاب المشاريع الذين تحصلوا على إعانات من الدولة ميزانيتها السنوية إلى ديوان المحاسبة ونشاطاتها، حتى يتسنى للديوان مراجعتها والتأكد من أن التصرف فيها قد تم وفق القوانين والأنظمة المنظمة لعمل تلك الجهات (ميرة، عبد الحفيظ 2017).

المبحث الثالث: الجانب العملي للدراسة

1.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي: تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها: أساليب الإحصاء الوصفي، وأساليب الإحصاء الاستنتاجي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الإحصاء الوصفي: تم استخدام الإحصاء الوصفي في الدراسة لتحليل البيانات؛ وذلك لإظهار الاتجاهات العامة للإجابات، واستخدم في ذلك البرنامج الإحصائي Statistical Package for Social Sciences (SPSS)، وتضمن هذا التحليل عدد من أساليب التحليل الوصفي، من أهمها ما يلي:

أ. التوزيعات التكرارية: تم تحديد التكرارات والنسبة المئوية للتكرارات التي تحصلت عليها كل إجابة من الإجابات الخاصة بأسئلة الاستبيان.

ب. المتوسط الحسابي: استُخدم المتوسط الحسابي لتحديد اتجاه ردود المشاركين حول فرضيات الدراسة.

ثانياً: الإحصاء الاستنتاجي:

أ. إحصائي الاختبار (T): تم استخدام هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وذلك عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$ ، حيث يتم رفض فرضية العدم إذا كانت القيمة الاحتمالية (P) أقل من مستوى المعنوية



(P=0.05) أو القيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية، ولا ترفض فرضية العدم إذا كانت القيمة الاحتمالية (P) أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) أو قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية.

1.1.3 التحليل الوصفي للبيانات: يتضمن هذا الفرع من الدراسة تحليلاً وصفيًا للبيانات الواردة في استمارات الاستبيان، وذلك في قسمين رئيسيين على النحو التالي:

القسم الأول: يُعنى بتحليل البيانات الشخصية للمشاركين في الدراسة، لتحديد مستوى الثقة في المعلومات المتحصل عليها من المشاركين وإمكانية الاعتماد عليها في استخلاص النتائج.

القسم الثاني: يُعنى بتحليل الأسئلة الخاصة بمعرفة المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا؛ لمعرفة الاتجاهات العامة لردود المشاركين في الدراسة حول فقرات الاستبيان.

1.1.1.3 تحليل المعلومات العامة للمشاركين: يتضمن هذا القسم: تحليل البيانات الخاصة بالمشاركين، من حيث الجنس، والعمر، والتخصص العلمي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والقطاعات التي قام المشاركون بمراجعتها.

جنس المشارك: من خلال الجدول رقم (1) يتضح أن الدراسة شملت كلا الجنسين، وأن غالبية المشاركين في الدراسة هم من الذكور وبنسبة (84.3%).

جدول رقم (1) يوضح العدد والنسبة المئوية للجنس في عينات الدراسة.

النسبة المئوية%	العدد	الفئات
84.3%	59	ذكر
15.7%	11	أنثى
100%	70	الاجمالي

الفئات العمرية للمشارك: من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن أكثر من 52% من المشاركين في الدراسة تفوق أعمارهم 35 سنة؛ مما يزيد الثقة في البيانات المتحصل عليها منهم.

جدول رقم (2) يوضح العدد والنسبة المئوية للفئات العمرية في عينات الدراسة

النسبة المئوية%	العدد	الفئات
47.1%	33	من 20 سنة الى 34 سنة
45.7%	32	من 35 سنة الى 49 سنة
7.1%	5	من 50 سنة فما فوق
100%	70	الاجمالي

التخصص العلمي للمشارك: من خلال الجدول رقم (3) يتضح أن عينة الدراسة شملت مختلف التخصصات العلمية التي لها علاقة بموضوع البحث؛ ما يزيد الثقة في البيانات المتحصل عليها.

جدول رقم (3) يوضح العدد والنسبة المئوية لفئات التخصص العلمي في عينات الدراسة

النسبة المئوية%	العدد	الفئات
17.1%	12	القانون
62.9%	44	محاسبة
8.6%	6	إدارة



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: www.https://fezzanu.edu.ly/



1.4%	1	اقتصاد
10%	7	أخرى
100%	70	الإجمالي

المؤهل العلمي: من خلال الجدول رقم (4) يتضح أن المشاركين في الدراسة معظمهم يحمل شهادات جامعية "بكالوريوس" فأعلى، وهذا بلا شك يزيد الثقة في البيانات.

جدول رقم (4) يوضح العدد والنسبة المئوية لفئات المؤهل العلمي في عينات الدراسة

النسبة المئوية%	العدد	الفئات
1.4%	1	دكتوراه
37.1%	26	ماجستير
55.7%	39	بكالوريوس
4.3%	3	دبلوم عالي
1.4%	1	أخرى
100%	70	الإجمالي

سنوات الخبرة: من خلال الجدول رقم (5) يتضح أن أكثر من 48% من المشاركين في الدراسة لديهم خبرة في مجال العمل أكثر من 10 سنوات، وهذا بلا شك يزيد الثقة في البيانات المتحصل عليها منهم.

جدول رقم (5) يوضح العدد والنسبة المئوية لفئات سنوات الخبرة في عينات الدراسة

النسبة المئوية%	العدد	الفئات
22.9%	16	أقل من 5 سنوات
8.6%	6	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
31.4%	22	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
37.1%	26	من 15 سنة فأكثر
100%	70	الإجمالي

الجهات التي قام بمراجعتها المشاركون: من خلال الجدول رقم (6) يتضح أن عينة الدراسة قد شملت مشاركين قاموا بمراجعة كل القطاعات في الدولة ومن مختلف المستويات الإدارية فيها، وهذا يزيد من خبرة هؤلاء المشاركين، ويزيد الثقة في صحة بياناتهم.

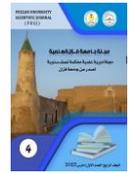
جدول رقم (6) يوضح العدد والنسبة المئوية للجهات التي قام المشاركون بمراجعتها في عينات الدراسة

النسبة المئوية%	العدد	الفئات
18.6%	13	الوزارات
5.7%	4	قطاعات خدمية



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: www.https://fezzanu.edu.ly/



28.6%	20	الهيئات والمؤسسات
22.9%	16	وزارات-قطاعات خدمية-هيئات ومؤسسات
10%	7	قطاعات خدمية وهيئات ومؤسسات
14.3%	10	أخرى
100%	70	الإجمالي

2.1.1.3 تحليل المعوقات المؤثرة على أداء العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا قبل الشروع في تحليل أسئلة الاستبانة المتعلقة بالمعوقات المؤثرة على أداء العاملين بالديوان، لابد من اختبار وقياس مدى ثبات أسئلة الاستبيان (أي في حال إعادة توزيع الإستبانة مرة أخرى تتحصل على نفس نتائج المرة الأولى)، وذلك باستخدام معامل "ألفا كرو نباخ" الذي يعطي قيم تتراوح بين "0" والواحد، فكلما كان هناك ثبات أكبر؛ كانت قيمة المعامل أقرب للواحد، والعكس صحيح. ومن خلال الجدول رقم (7) يتبين أن معامل ألفا كرونباخ يساوي (0.878)؛ ما يدل على ثبات فقرات الاستبانة.

جدول رقم (7) معامل ألفا كرو نباخ لقياس مدى ثبات فقرات الاستبيان

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	عدد فقرات الاستبيان
0.878	31

هذا وسيتم استخدام الجدول رقم (8) لغرض قياس اتجاهات ردود المشاركين في الدراسة. جدول رقم (8) يوضح المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس لكارث الخماسي

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	1 إلى أقل من 1.80
غير موافق	1.80 إلى أقل من 2.60
محايد	2.60 إلى أقل من 3.40
موافق	3.40 إلى أقل من 4.20
موافق بشدة	4.20 إلى 5

المعوقات المتعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة:

جدول رقم (9) يوضح المتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري للمعوقات المتعلقة بالاستقلالية

النتيجة	الانحراف	المتوسط	مؤلفق بشدة	موافق	محايد	بشر موافق	بشر موافق	المقاييس	محاور الفرضية الاولى (المعوقات المتعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة)
	.913	4.51	49	14	2	4	1	العدد	يتبع الديوان السلطة التشريعية مباشرة.

موافق بشدة			70	20	2.9	5.7	1.4	النسب %	
موافق	.913	4.13	40	14	5	7	4	العدد	يتبع العاملين بديوان المحاسبة رئيس الديوان مباشرة.
			57.1	20	7.1	10	5.7	النسب %	
غير موافق	1.53 9	2.49	10	13	8	9	30	العدد	ضعف مرتبات العاملين في إدارات ومكاتب ديوان المحاسبة
			14.3	18.6	11.4	12.9	42.9	النسب %	
موافق	1.21 6	4.00	36	11	12	9	2	العدد	ديوان المحاسبة قادر على ممارسة صلاحياته بشكل فعال بعيدا عن أي تأثير خارجي من أي سلطة عليا في الدولة.
			51.4	15.7	17.1	12.9	2.9	النسب %	
موافق	1.11 0	4.11	36	15	12	5	2	العدد	يتمتع العاملون بديوان المحاسبة بالاستقلالية والحيادية اثناء تأديتهم لأعمالهم الرقابية ولا يخضعون لتأثيرات داخلية أو خارجية.
			51.4	21.4	17.1	7.1	2.9	النسب %	
موافق بشدة	1.07 6	4.23	36	15	12	6	1	العدد	يتمتع العاملون بديوان المحاسبة بالحصانة الوظيفية الكاملة.
			51.4	21.4	17.1	8.6	1.4	النسب %	
موافق	1.36 7	4.04	39	14	6	3	8	العدد	عدم الاستقرار السياسي والانقسام يؤثر سلبا على استقلالية العاملين بالديوان.
			55.7	20	8.6	4.3	11.4	النسب %	
موافق بشدة	.845	4.44	44	15	10	0	1	العدد	يتمتع موظفو الديوان بالحيادية التامة عند كتابة تقاريرهم وابداء الراي.
			62.9	21.4	14.3	0	1.4	النسب %	
موافق	.597	3.98	نتيجة الفرضية الاولى (المعوقات المتعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة)						

من خلال الجدول رقم (9) المتعلق باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة تبين أن المتوسط المرجح للجدول ككل هو (3.98) وهو يُشير إلى "موافق". وهذه إشارة إيجابية تُشير إلى قوة جانب الاستقلالية لدى العاملين، ومن المعروف أن الاستقلالية تُعد هي ركيزة عمل المحاسبين، وغيابها يعد خرقاً لكل آداب وسلوك المهنة. فنجد أن من أهم النقاط التي أشار إليها المشاركون في الدراسة، هي الفقرة رقم (1) " يتبع الديوان السلطة التشريعية مباشرة"، والفقرة رقم (8) " يتمتع موظفي الديوان بالحيادية التامة عند كتابة تقاريرهم وابداء الراي."؛ حيث كان المتوسط الحسابي لهما يشير إلى "موافق بشدة".

2.2.1.1.3 المعوقات المتعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة:

جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري للمعوقات المتعلقة بكفاءة العاملين بالديوان

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المعيير	محاور الفرضية الثانية (المعوقات المتعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة)
موافق بشدة	.966	4.37	42	18	6	2	2	العدد	يتم اختيار العاملين بديوان المحاسبة بحسب كفاءتهم العلمية والعملية
			60	25.7	8.6	2.9	2.9	% النسبة	
موافق بشدة	1.003	4.26	39	16	10	4	1	العدد	يتمتع موظفو الديوان بروح التعاون والعمل الجماعي
			55.7	22.9	14.3	5.7	1.4	% النسبة	
غير موافق	1.210	2.11	4	7	10	21	28	العدد	يملك الديوان العدد الكافي من الموظفين الفنيين
			5.7	10	14.3	30	40	% النسبة	
موافق	1.057	4.11	35	15	14	5	1	العدد	يتمتع العاملون بديوان المحاسبة بالخبرة الكافية
			50	21.4	20	7.1	1.4	% النسبة	
موافق	1.232	3.70	29	6	21	13	1	العدد	يستعمل العاملون بديوان المحاسبة وسائل متطورة ومتقدمة في الرقابة
			41.4	8.6	30	18.6	1.4	% النسبة	
غير موافق	1.204	2.00	3	6	14	12	35	العدد	يتم اختيار بعض العاملين بالديوان عن طريق الوساطة والمحسوبية
			4.3	8.6	20	17.1	50	% النسبة	
موافق	1.510	3.56	29	12	8	11	10	العدد	غياب الأسس والمعايير التي على ضوئها يتم اختيار الموظفين الفنيين الأكفاء للوظائف الشاغرة
			41.4	17.1	11.4	15.7	14.3	% النسبة	
موافق	.533	3.44	نتيجة الفرضية الثانية (المعوقات المتعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة)						

من خلال الجدول رقم (10) المتعلق بالمعوقات المتعلقة بكفاءة العاملين في ديوان المحاسبة، تبين أن المتوسط الحسابي للجدول ككل بلغ (3.44)، وهو يشير إلى "موافق"، وهي إشارة من المشاركين في الدراسة إلى رضاهم عن كفاءة العاملين بالديوان، وهذا الحال لا يختلف كثيرا عن رضاهم عن استقلالية العاملين في الديوان التي تم التطرق إليها في الجدول السابق. هذا، ونجد أن أكثر متوسط حسابي (يوافق عليه المشاركون بشدة) بين فقرات الجدول، كان لفقرة رقم (1) " يتم اختيار العاملين بديوان المحاسبة بحسب كفاءتهم العلمية والعملية"، والفقرة رقم (2) " يتمتع موظفو الديوان بروح التعاون

والعمل الجماعي". وبالرغم من ذلك يرى بعض المشاركين أن الديوان لا يحتوي على العدد الكافي من العاملين، حيث كان الاتجاه العام للفقرة رقم (3) "يمتلك الديوان العدد الكافي من الموظفين الفنيين"، غير موافق.

3.2.1.1.3 المعوقات المتعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة:

جدول رقم (11) يوضح المتوسطات المرجحة والإنحراف المعياري للمعوقات المتعلقة بالدورات التدريبية للعاملين

النتيجة	الإنحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقاييس	محاوير الفرضية الثالثة (المعوقات المتعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة)
موافق	1.102	4.13	34	22	5	7	2	العدد	يحرص الديوان على تطوير أداء موظفيه وأعضائه من خلال إجراء الدورات التدريبية.
			48.6	31.4	7.1	10	2.9	النسبة %	
موافق	1.155	4.00	32	18	10	8	2	العدد	يحرص الديوان على إقامة مؤتمرات علمية وورش عمل بمشاركة خبراء مهتمين بمجالات المحاسبة للعاملين.
			45.7	25.7	14.3	11.4	2.9	النسبة %	
موافق	1.123	4.01	33	15	13	8	1	العدد	تركيز محتوى الدورات على الأساليب المتطورة الحديثة.
			47.1	21.4	18.6	11.4	1.4	النسبة %	
موافق	1.231	3.81	29	14	15	9	3	العدد	يحرص ديوان المحاسبة على مشاركة العاملين في الحلقات واللقاءات العلمية والندوات المتخصصة.
			41.4	20	21.4	12.9	4.3	النسبة %	
غير موافق	1.149	2.11	3	7	11	23	26	العدد	يتحصل العاملون بالديوان على الدورات التدريبية الكافية وبشكل دوري
			4.3	10	15.7	32.9	37.1	النسبة %	
موافق	1.266	3.86	33	10	13	12	2	العدد	حفز الديوان العاملين لديه للحصول على شهادات علمية ومهنية متخصصة
			47.1	14.3	18.6	17.1	2.9	النسبة %	
غير موافق	1.226	2.21	4	7	16	16	27	العدد	يرشح الديوان العاملين المتميزين للدراسات العليا لتحسين الأداء الوظيفي لديهم.
			5.7	10	22.9	22.9	38.6	النسبة %	
موافق	.659	3.45	نتيجة الفرضية الثالثة (المعوقات المتعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة)						

من خلال الجدول رقم (11) الخاص بالمعوقات المتعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة، تبين أن: المتوسط الحسابي للجدول ككل بلغ (3.44)، وهو يُشير إلى "موافق"، وهي إشارة أخرى من المشاركين في الدراسة إلى رضاهم عن الوضع العام للدورات التدريبية. ولعل أبرز الفقرات التي تدل على إهتمام الديوان برفع كفاءة العاملين من خلال الدورات التدريبية الفقرة رقم (1) " يحرص الديوان على تطوير أداء موظفيه وأعضائه من خلال إجراء الدورات التدريبية " والفقرة رقم (3) "تركيز محتوى الدورات على الأساليب المتطورة الحديثة". ولكن من زاوية أخرى يرى المشاركون ان الدورات التي يتحصلون عليها غير كافية، ولا تجرى بشكل دوري، كما أنهم لا يتم ترشيحهم للدراسات العليا؛ حيث كانت

نتيجة الفقرة رقم (5) " يتحصل العاملون بالديوان على الدورات التدريبية الكافية وبشكل دوري " والفقرة رقم (7) " يرشح الديوان العاملين المتميزين للدراسات العليا لتحسين الأداء الوظيفي لديهم "، غير موافق.

4.2.1.1.3 المعوقات المتعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية:

جدول رقم (12) يوضح المتوسطات المرجحة والانحراف المعياري للمعوقات المتعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	مؤيد	مؤيد	المقياس	محاور الفرضية الرابعة (المعوقات بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية)
موافق	1.389	3.69	31	7	18	7	7	العدد	يهتم الديوان بتقديم المكافآت والحوافز التشجيعية الكافية للعاملين لديه
			44.3	10	25.7	10	10	النسبة%	
موافق	1.222	3.99	35	13	10	10	2	العدد	يتحصل العاملون بديوان المحاسبة على كثير من حقوقهم المادية
			50	18.6	14.3	14.3	2.9	النسبة%	
غير موافق	1.128	1.94	2	4	18	10	36	العدد	يتحصل الموظف الذي يكتشف حالات غش أو فساد على مكافأة مجزية
			2.9	5.7	25.7	14.3	51.4	النسبة%	
محايد	1.661	3.23	28	5	8	13	16	العدد	يصرف للعاملين بالديوان مزايا عينية لتشجيعهم على بذل جهد أكبر في العمل
			40	7.1	11.4	18.6	22.9	النسبة%	
موافق	1.369	3.84	35	9	11	10	5	العدد	يقدم الديوان شهادات التقدير للمستحقين لتشجيع العاملين على العمل بكفاءة
			50	12.9	15.7	14.3	7.1	النسبة%	
موافق	1.224	3.74	27	13	18	9	3	العدد	يقدم الديوان مكافآت تحفيزية لتشجيع العاملين لإنجاز أعمالهم بكفاءة
			38.6	18.6	25.7	12.9	4.3	النسبة%	
موافق	1.222	4.01	34	17	9	6	4	العدد	

			48.6	24.3	12.9	8.6	5.7	النسبة %	يقدم الديوان ترقية عادلة للعاملين وفق أسس علمية مدروسة
موافق	1.110	4.11	34	20	9	4	3	العدد	يقدم الديوان مكافآت على العمل الإضافي ما يدفع الموظف إلى الالتزام بالعمل.
			48.6	28.6	12.9	5.7	4.3	النسبة %	
موافق	.919	3.57	نتيجة الفرضية الرابعة (المعوقات المتعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية)						

من خلال الجدول رقم (12) المتعلق بالمعوقات المتعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية، يتبين أن المتوسط الحسابي للجدول ككل بلغ (3.57)، وهو يُشير إلى "موافق"، وهي إشارة أخرى من المشاركين في الدراسة إلى رضاهم عن الوضع العام بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية. وهذا واضح من خلال الفقرة رقم (8) "يقدم الديوان مكافآت على العمل الإضافي ما يدفع الموظف إلى الالتزام بالعمل"، والفقرة رقم (7) "يقدم الديوان ترقية عادلة للعاملين وفق أسس علمية مدروسة" حيث تشير الفقرتان إلى موافق. ومع ذلك أشار المشاركون في الفقرة رقم (3) "يتحصل الموظف الذي يكتشف حالة غش أو فساد على مكافأة مجزية" إلى عدم تحصلهم على مكافآت مجزية عند اكتشافهم حالة غش أو فساد. والجدول التالي يلخص نتائج الإحصاء الوصفي:

جدول رقم (13) يوضح ملخص نتائج الإحصاء الوصفي:

م	المعوقات	المتوسط الحسابي المرجح	الاتجاه العام	الترتيب
1	المعوقات المتعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة.	3.98	موافق	1
2	المعوقات المتعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية.	3.57	موافق	2
3	المعوقات المتعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة.	3.45	موافق	3
4	المعوقات المتعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة.	3.44	موافق	4

هذا ما تعكسه نتائج التحليل الوصفي للبيانات، وهي نتائج متعلقة بعينة الدراسة، ولا يمكن إطلاقها على كل مجتمع الدراسة، بل يمكن ذلك من خلال استخدام أساليب الإحصاء الاستنتاجي كما سيأتي.

2.1.3 التحليل الاستنتاجي للبيانات (اختبار الفرضيات): إن نتائج التحليل الوصفي السابقة التي تم التوصل إليها حول بيانات ردود المشاركين في الدراسة، هي نتائج تتعلق بعينة الدراسة، ولا يمكن أن تعمم على مجتمع الدراسة إلا من خلال استخدام التحليل الإحصائي الاستنتاجي (Deductive analysis) لاختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام اختبار (T-Test) للحكم على مدى مصداقية فرضيات الدراسة من حيث القبول أو الرفض. عليه سيتم التعبير عن كل فرضية من فرضيات



الدراسة بشكل إحصائي في فرضية صفرية (H_0)، وفرضية بديلة (H_a). ومن تم اختبار الفرضية الصفرية على النحو التالي:

الفرضية الأولى: يمكن صياغة فرضية الدراسة الأولى والتي تنص على "توجد معوقات متعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة." بصورة إحصائية على النحو التالي:

الفرضية الصفرية " H_0 ": لا توجد معوقات متعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة.

الفرضية البديلة " H_a ": توجد معوقات متعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة.

من خلال الجدول رقم (14) يتبين أن قيمة ($P=0.003$) بالنسبة للفرضية الأولى هي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وقيمة (T) المحسوبة (4.405) أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.365)، عليه نقوم برفض الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه "لا توجد معوقات متعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة" وتقبل الفرضية البديلة، التي تنص "توجد معوقات متعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة".

الفرضية الثانية: يمكن صياغة فرضية الدراسة الثانية والتي تنص على "توجد معوقات متعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة." بصورة إحصائية في شكل فرضية صفرية وفرضية بديلة على النحو التالي:

الفرضية الصفرية " H_0 ": لا توجد معوقات متعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة.

الفرضية البديلة " H_a ": توجد معوقات متعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة.

من خلال الجدول رقم (14) يتبين أن قيمة ($P=0.281$) بالنسبة للفرضية الثانية هي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وقيمة (T) المحسوبة (1.184) أصغر من قيمة (T) الجدولية (2.365)، عليه تقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه "لا توجد معوقات متعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة" لعدم وجود دليل معنوي لقبول الفرضية البديلة "لا توجد معوقات متعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة".

الفرضية الثالثة: يمكن صياغة فرضية الدراسة الثالثة والتي تنص على "توجد معوقات متعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة." بصورة إحصائية على النحو التالي:

الفرضية الصفرية " H_0 ": لا توجد معوقات متعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة.

الفرضية البديلة " H_a ": توجد معوقات متعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة.

من خلال الجدول رقم (14) يتبين أن قيمة ($P=0.230$) بالنسبة للفرضية الثالثة هي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وقيمة (T) المحسوبة (1.335) أصغر من قيمة (T) الجدولية (2.365)، عليه تقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه "لا توجد معوقات متعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة"؛ لعدم وجود دليل معنوي لقبول الفرضية البديلة التي تنص على "توجد معوقات متعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة".

الفرضية الرابعة: يمكن صياغة فرضية الدراسة الرابعة والتي تنص على "لا توجد معوقات متعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية." بصورة إحصائية على النحو التالي:

الفرضية الصفرية " H_0 ": لا توجد معوقات متعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية.

الفرضية البديلة " H_a ": توجد معوقات متعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية.



من خلال الجدول رقم (14) يتبين أن قيمة ($P=0.058$) بالنسبة للفرضية الرابعة هي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وقيمة (T) المحسوبة (2.259) أصغر من قيمة (T) الجدولية (2.365)، عليه تقبل الفرضية الصفرية "لا توجد معوقات متعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية". لعدم وجود دليل معنوي لقبول الفرضية البديلة التي تنص على "توجد معوقات متعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية".

جدول رقم (14) نتائج اختبار (T) لفرضيات الدراسة

م	البيان	مقارنة المتوسط النظري بمتوسط العينة باستخدام (T)			
		المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة
1	المعوقات المتعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة.	3	3.98	0.63002	4.405
2	المعوقات المتعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة.	3	3.44	0.99252	1.184
3	المعوقات المتعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة.	3	3.45	0.88594	1.335
4	المعوقات المتعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية.	3	3.57	0.71217	2.259

وعليه يمكن تلخيص نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية	(P)	α	النتيجة
الفرضية الأولى	0.003	0.05	رفض الفرضية الصفرية
الفرضية الثانية	0.281	0.05	قبول الفرضية الصفرية
الفرضية الثالثة	0.230	0.05	قبول الفرضية الصفرية
الفرضية الرابعة	0.058	0.05	قبول الفرضية الصفرية

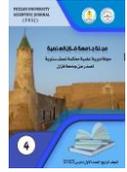
4. النتائج

- من خلال ما سبق عرضه من دراسة الجانب النظري والعملية، تم التوصل إلى النتائج التالية:
1. هناك بعض المعوقات المتعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة، من أبرزها: عدم الاستقرار السياسي، والانقسام الذي يؤثر سلبا على استقلالية العاملين بالديوان.
 2. توصلت الدراسة إلى أنه ليس هناك معوقات متعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة بشكل عام. وبالرغم من ذلك، يرى بعض المشاركين، أن الديوان لا يحتوي على العدد الكافي من العاملين، حيث كان الاتجاه العام للفقر "يمتلك الديوان العدد الكافي من الموظفين الفنيين"، غير موافق.
 3. أوضحت الدراسة أنه ليس هناك معوقات متعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة بشكل عام. ولكن من زاوية أخرى، يرى بعض المشاركين ان الدورات التي يتحصلون عليها غير كافية؛ لأنها لا تعطي بشكل دوري.
 4. كما أوضحت الدراسة أنه ليس هناك معوقات متعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية، ومع ذلك أشار بعض المشاركون الى عدم تحصلهم على مكافئات مجزية عند اكتشافهم حالة غش او فساد.
 5. التوصيات

One-Sample Test

البيان	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
توجد معوقات متعلقة باستقلالية العاملين بديوان المحاسبة.	4.431	7	.003	.99375	.4634	1.5241
لا توجد معوقات متعلقة بكفاءة العاملين بديوان المحاسبة.	1.184	6	.281	.44429	-.4736-	1.3622
لا توجد معوقات متعلقة بالدورات التدريبية للعاملين بديوان المحاسبة.	1.335	6	.230	.44714	-.3722-	1.2665
لا توجد معوقات متعلقة بالمزايا المادية والحوافز التشجيعية.	2.259	7	.058	.56875	-.0266-	1.1641

1. العمل على معالجة كل المعوقات التي تعيق استقلالية العاملين بديوان المحاسبة.
2. توفير العدد الكافي من الموظفين الفنيين الممارسين للمهنة، حيث أن 40% من المشاركين يرون أن عددهم الحالي غير كافي.
3. التركيز على زيادة عدد الدورات التدريبية وبشكل دوري؛ للرفع من كفاءة العاملين بالديوان.
4. صرف مكافئات مجزئة للعاملين الذين يكتشفون حالات غش أو فساد؛ لتشجيعهم على بذل جهد أكبر.



5. توصي الدراسة أيضا الباحثين بدراسة المزيد من المعوقات التي تؤثر على العاملين بديوان المحاسبة.

المراجع

الدوريات

- 1- أحمد الهادي الرحومي، صلاح النوري الدبسكي، & زهاء مالك العود. (2023). مدى مساهمة ديوان المحاسبة الليبي في ضبط الأداء المالي للبلديات: دراسة ميدانية على ديوان المحاسبة الليبي. المجلة العلمية لكلية الإقتصاد والتجارة القره بوللي، (8)، 89-121.
- 2- الحداد، وفشتول، نادية راف الله شحات، أحمد عمر بشير. 2018م. العوامل المؤثرة على ديوان المحاسبة الليبي في اكتشاف ومكافحة الفساد المالي "دراسة تطبيقية على موظفي ديوان المحاسبة الليبي الواقع في نطاق بلدية بنغازي". مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، العدد الثامن.
- 3- الحسني، صادق، وخرابشة، عبد. 2009م. متطلبات أجهزة الرقابة المالية العليا للقيام برقابة الأداء. مجلة دراسات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، المجلد السابع والعشرون.
- 4- الشريوف، عادل، وحيدر. 2013م. أسباب الفساد المالي والإداري من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة الليبي. مجلة العلوم السياسية والاقتصادية، كلية الاقتصاد والتجارة، زليتين، العدد الثاني، ص 362-390.
- العقدة، صالح، والنوايسة، محمد. 2007. العوامل المؤثرة على إكشاف الأخطاء والغش من وجهة نظر مدقي ديوان المحاسبة الأردني. دراسة تحليلية، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الثالث وستون، ص 65-108.
- 5- الفاخري، جمعة محمد. 2013. تقييم أساليب العمل الرقابي ودراسة العوامل في تطويرها بديوان المحاسبة الليبي. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسة، كلية الاقتصاد والتجارة زليتين، جامعة المرقب، العدد الثاني، ص 228-286.
- 6- القانون رقم (1) لسنة 1956م بشأن إنشاء ديوان المحاسبة الصادر عن المجلس التنفيذي لولاية برقة، جريدة برقة الرسمية، بنغازي، ليبيا.
- 7- القانون رقم (19) لسنة 2013م بشأن إعادة تنظيم ديوان المحاسبة الليبي الصادر عن المؤتمر الوطني العام، طرابلس، ليبيا.
- 8- القانون رقم (20) لسنة 2013م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية الصادر عن المؤتمر الوطني العام، طرابلس، ليبيا.
- 9- الهلولي، سعود مسعود. 2008م. معايير استقلال أجهزة الرقابة المالية العليا، مجلة الإدارة العامة. الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد الخامس والسبعون.
- 10- الوائلي، ياسر خالد بركات. 2006م. الفساد الإداري مفهومه ومظاهره واسبابه: مع إشارة الى تجربة العراق في الفساد. مجلة النبأ، دولة العراق، المجلد السابع، العدد الثمانون، ص 95-112.
- 11- بوعزني، رتيبة. 2022م. مكانة مجلس المحاسبة كآلية لحماية المال العام. مجلة الحقوق والحريات، المجلد العاشر، العدد الثاني، ص 46-71.



12- حسن، نادية شاكر . 2013م. المخالفات المحاسبية وأثرها في تقشي ظاهرة الفساد المالي والإداري. مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العراق، العدد السادس.

13- ميرة، عبدالحفيظ. 2017م. مدى فاعلية تشريعات وقوانين ديوان المحاسبة الليبي في مكافحة الفساد المالي. كلية الاقتصاد، زليتين.

الكتب

14- أحواس، خليفة. 2007م. القانون الدستوري الليبي، الطبعة الأولى، الناشر مجلس الثقافة العام، طرابلس.

15- عريم، خالد. 1971م. القانون الإداري الليبي، الطبعة الثانية، منشورات مطابع دار بيروت، لبنان.

16- مسكوني، صبيح بشير. 1987م. مبادي القانون الإداري الليبي، الطبعة الأولى، الشركة العامة للنشر والتوزيع، ليبيا.

رسائل الماجستير والدكتوراه

17- ابتسام عبد السلام. 2019م. الأسباب المحتملة التي أدت إلى ضعف دور ديوان المحاسبة الليبي في الحد من ممارسات الفساد المالي بالوحدات الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، جنزور.

18- أبو جناح، عمر محمد. 2020م. دور ديوان المحاسبة الليبي في مكافحة الفساد المالي. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

19- الأعمى، محمد رمضان. 2009م. العوامل المؤثرة على أداء الأجهزة الرقابية في ليبيا من وجهة نظر أعضاء الأجهزة الرقابية في ليبيا. رسالة ماجستير. أكاديمية الدراسات العليا، جنزور.

20- الدوسري، مبارك محمد. 2010م. تقييم أثر الرقابة التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في الكويت. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

21- الهاملي، أشرف محمود. 2021م. فعالية ديوان المحاسبة في محاربة الفساد. رسالة ماجستير. أكاديمية الدراسات العليا، جنزور.

الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)

22- تقارير منظمة الشفافية الدولية: [https:// www.transparency.org/](https://www.transparency.org/)

موقع ديوان المحاسبة الليبي الرسمي على

23- شبكة الأنترنت WWW.audit.gov.ly