



دور المعرفة الضمنية في تحسين جودة التدقيق دراسة تطبيقية في اقسام التدقيق والرقابة لكليات جامعة القاسية

بيداء فاضل جاسم^a
جامعة التقنية الوسطى / معهد الادارة التقني

الملخص

يهدف البحث الحالي الى دراسة دور المعرفة الضمنية للمدقق بأبعادها (التفكير، الخبرة، المهارة) في تحسين جودة التدقيق بأبعادها (التوجيه والإشراف ، توزيع المهام، المهارة والكفاءة، المتطلبات المهنية)، في اقسام التدقيق والرقابة الداخلية لكليات جامعة القاسية ، وتضمن البحث فرضيتين، الاولى لعلاقات الارتباط والثانية لعلاقات التأثير ، تم اختيار عينة من السادة الموظفين في الجامعة عينة البحث والبالغ عددهم (54) فرد، باعتماد الاستبانة التي اشتملت (29) فقرة، وتم استخراج النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS ، تم التوصل الى مجموعة من النتائج كان اهمها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق وأبعاد جودة التدقيق، وصيغت مجموعة من التوصيات اهمها ضرورة اهتمام المنظمة عينة البحث ببعيد المتطلبات المهنية من خلال وضع السياسات والاجراءات التي تؤكد وتلزم المدقق بالالتزام بمبادئ الاستقلالية والموضوعية والنزاهة.

© 2019 جامعة المثني . جميع الحقوق محفوظة

معلومات المقالة

تاريخ البحث

الاستلام : 2017/10/15
تاريخ التعديل : 2018/1/3
قبول النشر : 2018/1/9
متوفر على الأترنت: 2019/3/27

الكلمات المفتاحية :

المعرفة الضمنية للمدقق
جودة التدقيق
التفكير
الخبرة
المهارة

Abstract

The current research aims to study the role of the Tacit knowledge of auditor in their dimensions (thinking, experience, skill), In improving the quality of the audit in its dimensions (guidance and supervision, distribution of tasks, skill and efficiency, professional requirements, In the departments of auditing and internal control of the faculties of Qadissiyah University, The research included two hypotheses, the first for correlation and the second for the relationship of influence, A sample of 54 employees was selected, By adopting the questionnaire which included (29) paragraphs, and the results were extracted using the statistical program SPSS, A number of results were reached, the most important of which was a statistically significant correlation between the implicit knowledge dimensions of the auditor and the quality of the audit, And formulated a set of recommendations, most important of which is the need for the organization's interest in the research sample to meet the requirements of the professional by establishing policies and procedures that confirm and oblige the auditor to abide by the principles of independence, objectivity and integrity.

منهجية البحث

3. هل تتباين أهمية المعرفة الضمنية للمدقق في تحقيق أو تحسين أبعاد جودة عملية التدقيق في المنظمة عينة البحث ؟
أهمية البحث

مشكلة البحث

يطرح البحث الحالي تساؤلات تستكمل في اطارها المشكلة البحثية على النحو الاتي :

1. الحاجة المتزايدة للاهتمام بالمعرفة الضمنية للمدقق وذلك لدورها الكبير في كشف الاخطاء والمخالفات والتزوير واعداد التقارير التدقيقية التي تعتمد بدرجة اساسية على الخبرة والمهارة ونمط تفكير المدقق .

1. ما مستوى الاتفاق في اراء عينة البحث بشأن المعرفة الضمنية للمدقق لتحقيق جودة عملية التدقيق؟
2. ماهي عناصر أو أبعاد جودة عملية التدقيق لدى المنظمة عينة البحث؟

*
Corresponding author : G-mail addresses : aolla236@gmail.com.

2. تأكيد المنظمة على المعرفة الضمنية للمدقق باعتبارها اداتها الحيوية التي تسهل من تنفيذ الاعمال وما يرافق ذلك من تحقيق الجودة للعملية التدقيقية للمنظمة المبحوثة.
3. أهمية مفهوم جودة التدقيق على المستوى التطبيقي للمنظمة، وذلك لان اهميته تكمن لما قد يترتب على عدم تطبيقه من نتائج خطيرة وغير دقيقة للمستفيدين من تقارير التدقيق والمتمثلين بمتخذي القرار والاطراف الخارجية .

أهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الاتية :

1. تشخيص واقع المعرفة الضمنية للمدقق في تحقيق جودة التدقيق للمنظمة المبحوثة.
2. بيان دور المعرفة الضمنية للمدقق في تعزيز وتحقيق ابعاد جودة التدقيق للمنظمة المبحوثة.
3. التعرف الى اي مدى تؤثر المعرفة الضمنية للمدقق في جودة التدقيق .

فرضيات البحث

صيغت فرضيات البحث في ضوء مشكلة وأهداف البحث وسيتم اختبارها عن طريق علاقات الارتباط والأثر لإثبات صحتها من خلافها .

1. الفرضية الرئيسية الأولى : هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية للمدقق وابعاد جودة التدقيق.
2. الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (التفكير، الخبرة، المهارة) والتوجيه والإشراف .
3. الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (التفكير، الخبرة، المهارة) توزيع المهام .
4. الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (التفكير، الخبرة، المهارة) المهارة والكفاءة .

5. الفرضية الفرعية الرابعة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (التفكير، الخبرة، المهارة) والمتطلبات المهنية .

2. الفرضية الرئيسية الثانية : هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية (التفكير، الخبرة، المهارة) وأبعاد جودة التدقيق.

أ- الفرضية الفرعية الأولى : هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية (التفكير، الخبرة، المهارة) والتوجيه والإشراف.

ب- الفرضية الفرعية الثانية : هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية (التفكير، الخبرة، المهارة) وتوزيع المهام.

ت- الفرضية الفرعية الثالثة : هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية (التفكير، الخبرة، المهارة) والمهارة والكفاءة.

ث- هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية (التفكير، الخبرة، المهارة) والمتطلبات المهنية.

عينة البحث

1. العينة المكانية : تمثلت العينة المكانية بوحدات واقسام الرقابة والتدقيق الداخلي لكليات جامعة القادسية.

2. العينة البشرية : وتتمثل بالسادة الموظفين العاملين في وحدات واقسام الرقابة والتدقيق الداخلي لكليات جامعة القادسية والبالغ عددهم (54) فرد.

أدوات التحليل الإحصائي

1. الوسط الحسابي: لتحديد مستوى ونسب الاجابات حول الفقرات لمتغيرات البحث.

2. الانحراف المعياري: يستخدم لغرض قياس درجة التشتت المطلق لقيمة الاجابات عن الوسط الحسابي.

3. معامل الانحدار البسيط: يستخدم في تحديد تأثير متغير مستقل واحد في متغير معتمد واحد.

4. معامل الانحدار المتعدد: يستخدم في تحديد تأثير متغيرات مستقلة في متغير معتمد.

5. اختبار (T) و(F): لاختبار المعنوية لمعامل الارتباط والوسط الحسابي وقياس صدق الاستبانة.

6. معامل كرونباخ الفا: لقياس درجة الثبات بالنسبة للمقياس.

أساليب جمع البيانات والمعلومات

1. الجانب النظري : لتناول الاطار النظري تم اعتماد المصادر النظرية التي تتمثل بالمصادر والمراجع العربية والدوريات والبحوث والدراسات ذات الصلة.

تم جمع البيانات الاولية من خلال استبانة أعدت لهذا الغرض، صممت بالشكل الذي يخدم اهداف البحث وفرضياته مستفيدا من مقياس (Likert) ذا الرتب الخماسي في اعداد اسئلة (المتغيرات) وتراوحت اوزانه ما بين

اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
5	4	3	2	1

أما (اللحياني، 2013 : 10) فقد عرفتها بأنها المعرفة المخزنة في عقول الأفراد والمكتسبة من خلال تراكم الخبرات السابقة، وغالباً ما تكون ذات طابع شخصي ، مما يصعب الحصول عليها لكونها مخزن داخل عقل صاحب المعرفة، لكن يمكن تحويلها من خلال مشاركة الفرد بمعرفته الفنية مع الآخرين من اجل نقل وتبادل المهارات والخبرات والمواقف والاتجاهات والقدرات والأحداث والممارسات.

2. خصائص المعرفة الضمنية:

تقسم خصائص المعرفة الضمنية الى عدة تقسيمات منها:
(الصالح، 2012 : 14)

- ✓ المظهر الشخصي للمعرفة ويتضمن:
 1. المعرفة الشخصية: حيث تعتبر المعرفة الضمنية جزءاً من فهم الافراد فطالما ارتبطت بشخص فقد اصبحت فهماً ضمناً يمكن مشاركتها مع الآخرين. وهذه المشاركة للمعرفة الضمنية غالباً ما تفهم أو توصف على أنها معرفة جماعية أو تنظيمية.
 2. زيادة الكفاءة: ان الكفاءة تتحسن عن طريق عدة محاولات متعددة.
- ✓ المظهر البيئي للمعرفة: ويتضمن :
 1. الاعتماد البيئي وهو ينشأ حينما يتفاعل الافراد في موقف معين.
 2. الثقة في العلاقات الانسانية وترتبط هذه العلاقات بالمعرفة المستخدمة فيما يتعلق بالافراد بالإضافة الى تحقيق العوامل الانسانية في ظروف متنوعة.

✓ المهارات المعرفية المتاحة وتتضمن :

1. القدرة على الوصف والادراك: وهذا يعني ان المعرفة الضمنية هي الاجراء او التصرف العملي حينما يتطلب الامر عملية صياغة منظمة للتصورات.
 2. اللباقة: بمعنى اخر المهارات وتشمل لغة الجسم.
- ✓ الخبرات المعرفية المتاحة وتتضمن :
 1. القدرة على التمييز ونفاد البصيرة: وهذا يتطلب قدرة التمييز للتنبؤ بالمشكلات المحتملة وتحقيق النتائج المحتملة اذا كانت المقاييس الموضوعية لذلك مناسبة.
 2. الاعتماد على المسار الوظيفي (اي الخبرة الشخصية).

3. أبعاد المعرفة الضمنية

هناك العديد من الابعاد التي يمكن اعتمادها في قياس المعرفة الضمنية للمنظمات، اذ يشكل التفكير أهم هذه الابعاد لكونه يعكس مدى قدرة الفرد على فهم البيئة المحيطة به وتحليل متغيراتها والآثار الناجمة عنها والتي من الممكن استخدامها في عملية اتخاذ

ولتحديد الاهمية النسبية للإجابات فقد خصصت الفقرات (1-14) للمعرفة الضمنية للمدقق، والفقرات (15-29) لجودة التدقيق.
الاختبارات الخاصة باستمارة الاستبانة

✓ صدق الاداة: لغرض اختبار صدق الاستمارة ومدى قدرتها على قياس متغيرات البحث فقد تم عرضها على مجموعة من الاساتذة المختصين في علم المحاسبة، وقد ابدوا ملاحظاتهم وتوجيهاتهم بخصوص اسئلة الاستبانة، وقام الباحث بتعديل الاسئلة وفق ملاحظات المحكمين ، وظهرت الاستبانة بالشكل النهائي الحالي.

✓ اختبار صدق المحتوى وثبات الاستبانة: تم استخراج الصدق من معامل الثبات (Reliability) للتأكد من وجود ارتباط قوي بين صدق الاختبار وثباته، ومن ثم تم استخراج ثبات الاستبانة من خلال معامل (Cronbach Alpha) لمتغيرات البحث (المعرفة الضمنية بأبعادها)، والمتغير الاستجابي (جودة التدقيق بأبعاده)، والتي كانت (0.88)، (0.89) على التوالي، وهذه النتائج تشير الى ان الاداة تتصف بالصدق والثبات الداخلي لمتغيرات البحث.

الإطار النظري

المعرفة الضمنية للمدقق وجودة التدقيق

أولاً: المعرفة الضمنية للمدقق

1. مفهوم المعرفة الضمنية:

لقد تعددت التعريفات التي توضح مفهوم المعرفة الضمنية وذلك تبعاً لتعدد الكتاب والباحثين والزوايا التي ينظرون منها. فقد عرفها (دوسة وحسين، 2007: 168) بأنها المعرفة التي تكون في عقول الأفراد والتي تؤثر في إدائهم وتكون الأساس في الأبداع والتطوير والمهارات ومن الصعوبة الإفصاح عنها.

وبراهما (الصالح، 2012 : 10) بأنها ذاتية وظرفية وتنفيذها يتطلب التداخل والتنسيق وبالتالي كلما كانت المعرفة ضمنية ، كلما كان من الصعب تحويلها وتقاسمها ، ويشير (Nonaka:1994) أيضاً في إحدى دراساته للمعرفة الضمنية ان المعرفة الضمنية لها بعدان، بعد يضم المعرفة الضمنية التي تحتوي على الحركات ودورات اليد والخبرات الصعبة التي يجب وصفها ، والبعد الثاني يشمل نماذجنا الذهنية ومعتقداتنا ونظرتنا للواقع ونظرتنا للمستقبل . وعرفها (الزطمة ، 2011 : 23) بأنها المعرفة المخفية والتي تشير إلى المهارات الموجودة داخل عقول الأفراد والتي يصعب نقلها وتحويلها للآخرين، وقد تكون المعرفة هنا فنية أو إدراكية، وليس من السهل فهمها على أنها عملية أو التعبير عنها بكلمات، وهذا النوع من المعرفة يصعب إدارتها والتحكم فيها، إلا أنه يمكن استثمارها من خلال بعض الممارسات وتحويل بعضها إلى معرفة صريحة.

التدقيق بكفاءة وفاعلية وفقاً لمعايير التدقيق المقبولة قبولاً عاماً، مع الإفصاح عن الأخطاء والمخالفات المكتشفة، والعمل على تلبية رغبات واحتياجات مستخدمي القوائم المالية.

2. العوامل المؤثرة على جودة التدقيق

هناك عدة عوامل مؤثرة على جودة التدقيق يمكن تقسيمها الى ثلاث مجموعات : (هويرف ومحمد ، 2015 : 55) (التميمي ، 2013 : 207-208).

✓ عوامل مرتبطة بتخطيط عملية التدقيق: تشمل التغيرات في المنشأة محل التدقيق، وتوقيت التخطيط لعملية التدقيق، وتقدير خطة التدقيق.

✓ عوامل مرتبطة بمرحلة العمل الميداني: وتشمل هذه العوامل على تفهم النظم المحاسبية لدى العميل، وكفاءة النظام المحاسبي للعميل، واستعداد العميل، وخبرة فريق التدقيق، وإتمام العمل قبل نهاية السنة، وإكمال أوراق العمل، والبنود غير العادية والعلاقات مع العميل، والموارد الكلية المتاحة لمكتب التدقيق، وقيود الوقت على عملية التدقيق.

✓ عوامل مرتبطة بإدارة الأعمال النهائية لعملية التدقيق: تشمل هذه العوامل رد فعل العميل تجاه التوصيات والتعديلات التي يقدمها مراقب الحسابات، وتوقيت وإمكانات تقييم أداء فريق التدقيق، وتحديد الاتعاب، وتحليل موازنة الوقت.

3. أبعاد جودة التدقيق

يعد المعيار الدولي رقم (220) الذي أصدره الاتحاد الدولي للمحاسبين بمثابة مرجع ثابت من الإصدارات نافذة المفعول بشأن قواعد السلوك الأخلاقي ومعايير التدقيق الصادرة عن الاتحاد، والذي يهدف الى توفير إرشادات عامة عن جودة التدقيق من خلال الالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات رقابة الجودة والتي صممت للتأكد من أن عمليات التدقيق كافة التي تمت على وفق المعايير الدولية للتدقيق أو المعايير والممارسات الوطنية. لذا سوف يتم التطرق الى المعيار الدولي رقم (220) بعنوان رقابة الجودة لأعمال التدقيق :

لقد حدد هذا المعيار عناصر رقابة جودة التدقيق وهي : (الملا ومحسن ، 2015 : 150-151)

أ. المتطلبات المهنية: يجب ان يلتزم الموظفون بمبادئ الامانة والتجرد والاستقلالية والسرية كما هو محدد في دليل اتحاد المحاسبين الدولي (القواعد الاخلاقية لمهنة المحاسبة) ، يجب وضع السياسات والاجراءات التي تؤكد وتضمن بأن جميع الموظفون ملتزمون بمبادئ الاستقلالية والموضوعية والنزاهة والاستقامة والسرية والسلوك المهني، ومن الاهمية بمكان توجيه الموظفون بالالتزام بقواعد اخلاقيات المهنة، وتعد الاستقلالية حجر الزاوية في الممارسة العملية كما أن الصفات

القرار (حسين ، 2016 : 323). كما تعد المهارة احدى ابعاد المعرفة الضمنية والتي تعني اداء مهمة ما او نشاط معين بصورة متقنة وبأساليب والاجراءات المناسبة وبطريقة صحيحة، وتقسّم المهارة الى مهارات اجتماعية ، والتي تعني مجموعة المهارات التي يحتاجها الفرد لكي يتواصل ويتفاعل مع مجتمعه المحيط تفاعلاً ايجابياً مثمراً يعزز من دوره كفرد يسعى لتحقيق ذاته. ومهارات اساسية، هي المهارات المطلوبة للنجاح في العمل وفي الحياة عموماً. ومهارات التفكير العالية ، والتي تشمل مهارات حل المشكلات، والتفكير المجرد، والتفكير الناقد. ومهارات معرفية، والتي تمثل المهارات التي يحتاجها الفرد ليصل بنفسه الى المعرفة، او ليصدر حكمه على صحتها وقيمتها (www.uobabylon.ed.iq). وأخيراً فإن الخبرة التي تشير الى الاختزال الضمني لمفهوم المعرفة او المهارة لكن بأسلوب فطري عفوي عميق فيها، وعادة يكتسب الفرد الخبرة من خلال المشاركة في عمل معين وغالباً يؤدي تكرار هذا العمل الى تعميق هذه الخبرة، وغالباً ما يتم التعبير عنها على انها القدرة على وضع خبرات ومعارف الفرد في العمل والنتائج من خلال التجارب (السعيدى والبيرقدار، 2016 : 302).

ثانياً: جودة التدقيق

1. مفهوم جودة التدقيق

لقد حظي مفهوم جودة التدقيق باهتمام الجمعيات المهنية والاكاديمية ، سواء في المعايير التي اصدرتها المؤسسات المهنية، او في الدراسات والبحوث التي اجراها الباحثون. فقد عرفت جودة التدقيق بأنها احتمالية قيام مراقب الحسابات باكتشاف التحريفات والاطعاء الجوهرية في القوائم المالية والابلاغ عنها ويتضمن ذلك في التقرير الذي يقدمه في نهاية التدقيق (محمد وهويرف ، 2015 : 53). ويرى (ترف ، 2011 : 27) جودة التدقيق بأنها جميع الاجراءات والوسائل التي يتبناها المدقق لتحقيق الكفاءة والفاعلية في عملية التدقيق ولفهم وادراك متطلبات التدقيق ذات الجودة العالية والمرتبطة بالتأكد المقبول والالتزام الكافي بالمعايير والقوانين والمؤسسات المهنية والاخلاقية عند عملية التدقيق والخدمات الاخرى التي يقدمها. اما (محمد وعبد الامير ، 2015 : 183) عرفوا جودة التدقيق على انه مجموعة الخصائص التي يتميز بها الرأي المهني للمدقق لإشباع حاجات مستخدمي القوائم والتقارير المالية في الحدود العملية والاقتصادية لبيئة التدقيق. وبالمثل تم تعريف جودة التدقيق على انه الالتزام بالمعايير المهنية للتدقيق، وقواعد وآداب السلوك المهني، وإرشادات التدقيق، وكذلك القواعد والاجراءات التي تصدرها الجهات المهنية لتنظيم مهنة التدقيق، والمحافظة على استقلالية ونزاهة المدقق (عبد الرحيم واخرون ، 2014 : 6). ويرى (اللهبي وخلف ، 2013 : 264) جودة التدقيق على انها اداء عملية

المعقولة لمنظمة التدقيق في تنفيذ المهام بالجودة المطلوبة، وان يكون هناك تخطيط مسبق للإشراف ومشاركة الافراد بالإشراف لكسبهم الخبرة والمهارة، كما يجب أن تتم الاستعانة بذوي الخبرة من المستشارين بالخبراء كما استلزم الامر لتوجيه الافراد العاملين وهي من الضوابط على مهمة التدقيق الموضوعية من قبل مدقق الحسابات، وبما يلائم طبيعة العمل المكلف به وفي ضوءها يتم التأكد من تحديد أهداف ونطاق التدقيق. (ذنيبات، 2009: 60) .

الجانب العملي

تحليل واختبار فرضيات البحث

أولاً : الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث

تهدف هذه الفقرة إلى معرفة مستوى أبعاد البحث المتمثلة بـ (المعرفة الضمنية للمدقق وجودة التدقيق) من خلال استعمال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية ، إذ أن كل بُعد يحصل على وسط حسابي أقل من (3) الوسط الفرضي أو نسبة مئوية أقل من (60%) فهو مرفوض .

1. تحليل استجابات عينة البحث لأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق:

جدول (1) ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق

ت	المعرفة الضمنية للمدقق	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب النسبي
1	التفكير	3.38	0.12	الثالث
2	الخبرة	3.45	0.32	الثاني
3	المهارة	3.51	0.09	الاول

المتصلة بها كالموضوعية والاستقامة تعدان ضروريين للمحافظة على الاستقلالية من حيث الجوهر والمظهر.
ب. المهارة والكفاءة: ينبغي ان يعين في المنظمات او شركات التدقيق موظفون مؤهلون من ذوي الخبرة والمهارة اللازمة، تتوفر لديهم المعايير الفنية والكفاءة المهنية لتنفيذ المهام المطلوبة (التميمي، 2013: 205-206).

ج. توزيع المهام: يجب ان تعهد اعمال التدقيق الى افراد يمتلكون درجات من التدريب الفني والكفاءة المهنية المطلوبة من خلال توزيع الاعمال فيما بينهم وكما يأتي:

- تحديد عدد الموظفين المطلوبين لكل عملية تدقيق وعلى اساس الوقت والتكلفة.
- تحديد الموظفين الذين تتناسب قدراتهم وخبرتهم مع طبيعة العمل المكلفين به.
- تهيئة تقديرات الوقت اللازم لكل عملية التدقيق لغرض تحديد متطلبات القوى العاملة ومن ثم جدولة اعمال التدقيق.
- إعطاء اهمية مناسبة عند توزيع المهام على الافراد لعملية التدقيق.

د. التوجيه والإشراف: يجب ان يتوافر التوجيه والإشراف الكافيان للمهمة على جميع المستويات بحيث توفر القناعة

✓ حقق متغير المهارة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.51) ، بانحراف معياري بلغ (0.09)، وجاء ترتيب البعد (1).

2. تحليل استجابات عينة البحث لأبعاد جودة التدقيق:

✓ حقق متغير التفكير للعينة المبحوثة وسط حسابي مرجح قدره (3.38)، بانحراف معياري بلغ (0.12)، وجاء ترتيب المتغير (3).

✓ حقق متغير الخبرة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.45) ، بانحراف معياري بلغ (0.32)، وجاء ترتيب البعد (2).

جدول (2) ترتيب الاهمية النسبية لأبعاد جودة التدقيق

ت	جودة التدقيق	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب النسبي
1	التوجيه والإشراف	3.37	0.38	الثالث
2	توزيع المهام	3.44	0.41	الثاني
3	المهارة والكفاءة	3.50	0.12	الأول
4	المتطلبات المهنية	3.01	0.61	الرابع

- ✓ حقق متغير التوجيه والإشراف للعينة المبحوثة وسط حسابي مرجح قدره (3.37) ، بانحراف معياري بلغ (0.38)، وجاء ترتيب البعد (3).
- ✓ حقق متغير توزيع المهام للعينة المبحوثة وسط حسابي مرجح قدره (3.44) ، بانحراف معياري بلغ (0.41)، وجاء ترتيب البعد (2).
- ✓ حقق متغير المهارة والكفاءة للعينة المبحوثة وسط حسابي مرجح قدره (3.50) ، بانحراف معياري بلغ (0.12)، وجاء ترتيب البعد (1).
- ✓ حقق متغير المتطلبات المهنية للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.01) ، بانحراف معياري بلغ (0.61) وجاء ترتيب البعد (4).
- ثانياً : اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية
- يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي يجري من خلاله اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث (المعرفة الضمنية للمدقق ، جودة التدقيق) ، أذ نصت الفرضية الرئيسية للبحث على ان (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية للمدقق وابعاد جودة التدقيق) ، ولقد تفرعت عن هذه الفرضية ، اربعة فرضيات فرعية وكالاتي:
- أ. الفرضية الفرعية الأولى توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية للمدقق والتوجيه والإشراف

جدول (3) يوضح علاقة ارتباط أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق بالتوجيه والإشراف

ت	أبعاد المعرفة الضمنية	التوجيه والإشراف	مستوى المعنوية
1	التفكير	0.378	0.000
2	الخبرة	0.466	0.000
3	المهارة	0.397	0.000
4	أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق	0.496	0.000

1. علاقة التفكير بالتوجيه والإشراف: توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفكير والتوجيه والإشراف. ومن خلال معطيات جدول (3) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.496) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.
2. علاقة الخبرة بالتوجيه والإشراف: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الخبرة والتوجيه والإشراف. ومن خلال معطيات جدول (3) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.466) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

3. علاقة المهارة بالتوجيه والأشراف: توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارة والتوجيه والأشراف. ومن خلال معطيات جدول (3) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.496) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.
4. علاقة اجمالي ابعاد المعرفة الضمنية في التوجيه والأشراف: توجد علاقة ارتباط معنوية بين اجمالي ابعاد المعرفة الضمنية والتوجيه والأشراف. ومن خلال معطيات جدول (3) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.496) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.
- ب. الفرضية الفرعية الثانية توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية للمدقق وتوزيع المهام :

جدول (4) يوضح علاقة ارتباط أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق بتوزيع المهام

ت	أبعاد المعرفة الضمنية	توزيع المهام	مستوى المعنوية
1	التفكير	0.322	0.000
2	الخبرة	0.370	0.000
3	المهارة	0.378	0.000
4	أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق	0.396	0.000

- ✓ علاقة التفكير بتوزيع المهام : توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفكير وتوزيع المهام. ومن خلال معطيات جدول (4) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.322) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.
- ✓ علاقة الخبرة بتوزيع المهام: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الخبرة وتوزيع المهام. ومن خلال معطيات جدول (4) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.370) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.
- ✓ علاقة المهارة بتوزيع المهام: توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارة وتوزيع المهام. ومن خلال معطيات جدول (4) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.378) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.
- ✓ علاقة اجمالي ابعاد المعرفة الضمنية في توزيع المهام: توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية اجمالاً وتوزيع المهام. ومن خلال معطيات جدول (4) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.396) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.
- ج. الفرضية الفرعية الثالثة توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية للمدقق والمهارة والكفاءة:

جدول (5) يوضح علاقة ارتباط أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق بالمهارة والكفاءة

ت	أبعاد المعرفة الضمنية	المهارة والكفاءة	مستوى المعنوية
1	التفكير	0.350	0.000
2	الخبرة	0.332	0.000
3	المهارة	0.375	0.000

0.000	0.484	أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق	4
-------	-------	-------------------------------	---

(5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.375) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

✓ علاقة اجمالي ابعاد المعرفة الضمنية في المهارة والكفاءة : توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية اجمالاً والمهارة والكفاءة . ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.484) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

د. الفرضية الفرعية الرابعة توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية للمدقق والمتطلبات المهنية :

✓ علاقة التفكير بالمهارة والكفاءة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفكير والمهارة والكفاءة. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.350) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

✓ علاقة الخبرة بالمهارة والكفاءة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الخبرة والمهارة والكفاءة. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.332) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

✓ علاقة المهارة بالمهارة والكفاءة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارة و المهارة والكفاءة. ومن خلال معطيات جدول

جدول (6) يوضح علاقة ارتباط أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق بالمتطلبات المهنية

ت	أبعاد المعرفة الضمنية	المتطلبات المهنية	مستوى المعنوية
1	التفكير	0.341	0.000
2	الخبرة	0.386	0.000
3	المهارة	0.335	0.000
4	أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق	0.312	0.000

(6) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.335) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

د. علاقة اجمالي ابعاد المعرفة الضمنية بالمتطلبات المهنية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد المعرفة الضمنية اجمالاً والمتطلبات المهنية. ومن خلال معطيات جدول (6) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.312) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

ثالثاً : اختبار فرضيات العلاقات التأثير لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية

أ. علاقة التفكير بالمتطلبات المهنية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفكير والمتطلبات المهنية. ومن خلال معطيات جدول (6) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.341) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

ب. علاقة الخبرة بالمتطلبات المهنية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الخبرة والمتطلبات المهنية. ومن خلال معطيات جدول (6) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.386) ، أما على مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.01) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

ج. علاقة المهارة بالمتطلبات المهنية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارة و المهارة والكفاءة. ومن خلال معطيات جدول

1. الفرضية الفرعية الأولى يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في التوجيه والإشراف
- اختبار نماذج التأثير بين متغيرات البحث باستخدام تحليل الانحدار البسيط، اذ نصت الفرضية الرئيسية الثانية للبحث على انه (هناك تأثير ذو دلالة معنوية للمعرفة الضمنية للمدقق وجودة التدقيق)، ولقد تفرعت عن هذه الفرضية اربعة فرضيات فرعية وكالاتي:

جدول (7) يوضح تأثير أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في التوجيه والإشراف

أبعاد المعرفة الضمنية	A	معامل التأثير β	R^2	قيمة (t)	قيمة (f)	المعنوية
التفكير	1.495	.534	.634	3.693	20.703	0.000
الخبرة	1.689	.308	.308	2.739	5.447	0.000
المهارة	1.989	.340	.340	3.474	6.688	0.000
أجمالي المعرفة الضمنية	1.525	.535	.621	4.571	15.983	0.000

قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (0.340). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في المهارة يرافقه تغييراً بمقدار (0.340). في التوجيه والإشراف، وكانت قيمة (R^2) (0.340)، وهذا يعني ان المهارة تفسر ما نسبته (34%) من التوجيه والإشراف.

د. تأثير أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في التوجيه والإشراف: كان نموذج تأثير أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في التوجيه والإشراف معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (15.983) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (0.535). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق يرافقه تغييراً بمقدار (0.535). في التوجيه والإشراف، وكانت قيمة (R^2) (0.621)، وهذا يعني ان أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق تفسر ما نسبته (62%) من التوجيه والإشراف.

2. الفرضية الفرعية الثانية يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في توزيع المهام:

أ. تأثير التفكير في التوجيه والإشراف: كان نموذج تأثير التفكير في التوجيه والإشراف معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (20.703) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (0.534). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في التفكير يرافقه تغييراً بمقدار (0.534). في التوجيه والإشراف، وكانت قيمة (R^2) (0.634)، وهذا يعني ان التفكير يفسر ما نسبته (63%) من التوجيه والإشراف.

ب. تأثير الخبرة في التوجيه والإشراف: كان نموذج تأثير الخبرة في التوجيه والإشراف معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (5.447) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (0.308). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في الخبرة يرافقه تغييراً بمقدار (0.308). في التوجيه والإشراف، وكانت قيمة (R^2) (0.308)، وهذا يعني ان الخبرة تفسر ما نسبته (31%) من التوجيه والإشراف.

ج. تأثير المهارة في التوجيه والإشراف: كان نموذج تأثير المهارة في التوجيه والإشراف معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (6.688) وهي أكبر من

جدول (8) يوضح تأثير أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في توزيع المهام

أبعاد المعرفة الضمنية	A	معامل التأثير β	R^2	قيمة (t)	قيمة (f)	المعنوية
التفكير	1.335	.363	.363	2.195	7.905	0.000
الخبرة	1.669	.308	.308	2.739	5.447	0.000
المهارة	1.743	.321	.321	3.971	5.598	0.000

0.000	20.890	3.260	.535	.535	1.544	أجمالي المعرفة الضمنية
-------	--------	-------	------	------	-------	------------------------

أ. تأثير التفكير في توزيع المهام : كان نموذج تأثير التفكير في توزيع المهام معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (7.905) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (3.63). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في المهارة يرافقه تغييراً بمقدار (3.63). في توزيع المهام، وكانت قيمة (R²) (0.321)، وهذا يعني ان المهارة تفسر ما نسبته (32%) من توزيع المهام.

ب. تأثير الخبرة في توزيع المهام: كان نموذج تأثير الخبرة في توزيع المهام معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (5.447) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (3.08). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في الخبرة يرافقه تغييراً بمقدار (3.08). في توزيع المهام، وكانت قيمة (R²) (0.308)، وهذا يعني ان الخبرة تفسر ما نسبته (31%) من توزيع المهام.

ج. تأثير المهارة في توزيع المهام: كان نموذج تأثير المهارة في توزيع المهام معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (20.890) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (.535). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في إجمالي المعرفة الضمنية للمدقق يرافقه تغييراً بمقدار (.535). في توزيع المهام، وكانت قيمة (R²) (.535)، وهذا يعني ان إجمالي المعرفة الضمنية للمدقق تفسر ما نسبته (53%) من توزيع المهام.

د. تأثير إجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في توزيع المهام: كان نموذج تأثير إجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في توزيع المهام معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (20.890) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (.535). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في إجمالي المعرفة الضمنية للمدقق يرافقه تغييراً بمقدار (.535). في توزيع المهام، وكانت قيمة (R²) (.535)، وهذا يعني ان إجمالي المعرفة الضمنية للمدقق تفسر ما نسبته (53%) من توزيع المهام.

3. الفرضية الفرعية الثالثة يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في المهارة والكفاءة

ج. تأثير المهارة في توزيع المهام: كان نموذج تأثير المهارة في توزيع المهام معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة

جدول (9) يوضح تأثير أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في المهارة والكفاءة

أبعاد المعرفة الضمنية	A	معامل التأثير	R ²	قيمة (t)	قيمة (f)	المعنوية
التفكير	2.057	.366	.366	3.386	8.029	0.000
الخبرة	1.395	.307	.395	2.900	9.607	0.000
المهارة	2.447	.431	.431	3.030	10.692	0.000
أجمالي المعرفة الضمنية	2.252	.468	.488	8.140	14.557	0.000

أ. تأثير التفكير في المهارة والكفاءة: كان نموذج تأثير التفكير في المهارة والكفاءة معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (8.029) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (3.66). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في التفكير يرافقه تغييراً بمقدار (3.66). في المهارة والكفاءة، وكانت قيمة (R²) (0.395)، وهذا يعني ان الخبرة تفسر ما نسبته (40%) من المهارة والكفاءة.

ب. تأثير الخبرة في المهارة والكفاءة: كان نموذج تأثير الخبرة في المهارة والكفاءة معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (9.607) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (4.31). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في المهارة يرافقه تغييراً بمقدار (4.31). في المهارة والكفاءة، وكانت قيمة (R²) (0.37)، وهذا يعني ان التفكير يفسر ما نسبته (37%) من المهارة والكفاءة.

ج. تأثير المهارة في المهارة والكفاءة: كان نموذج تأثير المهارة في المهارة والكفاءة معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (10.692) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (4.31). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في المهارة يرافقه تغييراً بمقدار (4.31). في المهارة والكفاءة، وكانت قيمة (R²) (0.431)، وهذا يعني ان المهارة تفسر ما نسبته (43%) من المهارة والكفاءة.

ب. تأثير الخبرة في المهارة والكفاءة: كان نموذج تأثير الخبرة في المهارة والكفاءة معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (9.607) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية

يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق يرافقه تغييراً بمقدار (468). في المهارة والكفاءة، وكانت قيمة (R²) (488)، وهذا يعني ان أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق تفسر ما نسبته (49%) من المهارة والكفاءة .

4. الفرضية الفرعية الرابعة يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في المتطلبات المهنية

وكانت قيمة (R²) (431)، وهذا يعني ان المهارة تفسر ما نسبته (43%) من المهارة والكفاءة.

د. تأثير أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في المهارة والكفاءة: كان نموذج تأثير أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في المهارة والكفاءة معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (14.557) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (468). وهذا

جدول (10) يوضح تأثير أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في المتطلبات المهنية

أبعاد المعرفة الضمنية	A	معامل التأثير β	R ²	قيمة (t)	قيمة (f)	المعنوية
التفكير	1.119	.465	.468	3.815	14.557	0.000
الخبرة	.997	.655	.655	2.368	18.986	0.000
المهارة	1.139	.565	.535	4.565	13.499	0.000
أجمالي المعرفة الضمنية	2.077	.451	.451	5.189	13.313	0.000

د. تأثير أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في المتطلبات المهنية: كان نموذج تأثير أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق في المتطلبات المهنية معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (13.313) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (451). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق يرافقه تغييراً بمقدار (451) في المتطلبات المهنية، وكانت قيمة (R²) (451)، وهذا يعني ان أجمالي المعرفة الضمنية للمدقق تفسر ما نسبته (45%) من المتطلبات المهنية.

هـ. تأثير الانحدار المتعدد لأبعاد المعرفة الضمنية في اجمالي جودة التدقيق:

تعزيزاً لاختبار فرضية التأثير وادراكاً لطبيعة العلاقة بين ابعاد المعرفة الضمنية ، قام الباحث باستعمال نموذج الانحدار المتعدد لأبعاد المعرفة الضمنية في اجمالي ابعاد جودة التدقيق وكانت النتائج كما تظهر في الجدول (11) اذ كان النموذج معنوي بدلالة قيمة (f) المحسوبة (12.340) عند مستوى دلالة (0.05) ، اذ كانت قيمة (β) لإبعاد المعرفة الضمنية (0.543 ، 0.413 ، 0.321) على التوالي، وان قيمة (R²) هي (0.437) اي ان ابعاد المعرفة الضمنية للمدقق تفسر ما نسبته (44%) من اجمالي جودة التدقيق، وبذلك تصبح معادلة الانحدار كالاتي:

$$Y = (0.321)x_1 + (0.543) x_2 + (0.413)x_3 + 1.765$$

أ. تأثير التفكير في المتطلبات المهنية: كان نموذج تأثير التفكير في المتطلبات المهنية معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (14.557) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (465). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في التفكير يرافقه تغييراً بمقدار (465) في المتطلبات المهنية، وكانت قيمة (R²) (468)، وهذا يعني ان التفكير يفسر ما نسبته (47%) من المتطلبات المهنية.

ب. تأثير الخبرة في المتطلبات المهنية: كان نموذج تأثير الخبرة في المتطلبات المهنية معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (18.986) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (655). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في الخبرة يرافقه تغييراً بمقدار (655) في المتطلبات المهنية، وكانت قيمة (R²) (655)، وهذا يعني ان الخبرة تفسر ما نسبته (66%) من المتطلبات المهنية.

ج. تأثير المهارة في المتطلبات المهنية: كان نموذج تأثير المهارة في المتطلبات المهنية معنوياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة قيمة (F) المحسوبة (13.499) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.03) ، وبلغت قيمة معامل التأثير (565). وهذا يعني ان تغييراً بمستوى وحدة واحدة في المهارة يرافقه تغييراً بمقدار (565) في المتطلبات المهنية، وكانت قيمة (R²) (535)، وهذا يعني ان المهارة تفسر ما نسبته (54%) من المتطلبات المهنية.

جدول (11) يوضح تأثير أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في المتطلبات المهنية

المعنوية	قيمة (f)	R ²	معامل التأثير	A	أبعاد المعرفة الضمنية
			.465		التفكير
0.000	12.340	0.437	.655	1.765	الخبرة
			.565		المهارة

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

2. ضرورة التركيز على المعرفة الضمنية للمدقق من قبل المنظمة المبحوثة وذلك لان الخبرة والمهارة وامكانيات التفكير التي يتمتع بها المدقق تؤثر على جودة التدقيق من حيث القدرة على كشف الاخطاء والانحرافات والتزوير.
3. التأكيد على اهتمام المنظمة عينة البحث ببعد التفكير وأيلاه الاهتمام الاكبر عن طريق حث المدقق على عدم التردد بإعطاء رأيه المهني بعيدا عن التحيز او المحاباة لشخص او جهة معينة بالإضافة الى مساعدة المدقق بالإجابة الدقيقة عن اسئلته الخاصة المتعلقة بالمشكلة .
4. ضرورة اهتمام المنظمة عينة البحث ببعد المتطلبات المهنية من خلال وضع السياسات والاجراءات التي تؤكد وتلزم المدقق بالالتزام بمبادئ الاستقلالية والموضوعية والنزاهة.

المصادر

- ترف، لطيف رحيم. (2011). دور جودة التدقيق الخارجي في استقرار اسواق المال . بحث مقدم الى هيئة الامناء لنيل درجة الماجستير، بغداد.
- التميمي، جمانة حنظل. (2013). العوامل المؤثرة في جودة العملية التدقيقية - دراسة ميدانية في الكليات والمراكز البحثية في جامعة البصرة . مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، المجلد (5)، العدد (10).
- حسين، وليد حسين. (2016). توظيف المعرفة الضمنية للمديرين في ادارة الموارد البشرية الالكترونية . مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (22) ، العدد (93) .
- دوسة ، طالب اضغر وحسين، سوسن جواد. (2007). دور ادارة المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية . مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (13) ، العدد(47).
- الذبيبات، علي عبدالقادر. (2009). تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية ، الطبعة الثانية . عمان : مكتبة افنان.

1. يتبين من النتائج ان هنالك اهمية واضحة لأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق وجودة التدقيق.
2. اظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد المعرفة الضمنية للمدقق وأبعاد جودة التدقيق.
3. وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية للمعرفة الضمنية للمدقق وجودة التدقيق في المنظمة عينة البحث، وقد بلغت نسبة ما تحدثه من تأثير (44%)، مما يساعد ذلك بالاهتمام بالأشراف والتوجيه وتوزيع المهام التي تؤدي الى تحقيق جودة التدقيق .

4. كشفت نتائج البحث وجود اتفاق يكاد يكون شبه تام بين افراد العينة على الاهتمام بأبعاد المعرفة الضمنية للمدقق في تحقيقها لجودة التدقيق، وهذا ما أكدته نتائج التحليل الاحصائي للأبعاد المعتمدة.
5. اتضح من خلال التحليل الاحصائي والنتائج المتحققة، أن بعد المهارة كان واضحا بدرجة كبيرة لدى افراد عينة البحث، لحصوله على المرتبة الاولى من حيث الترتيب والاهمية النسبية.
6. اظهرت نتائج التحليل الاحصائي المتحققة، ان بعد المهارة والكفاءة كان واضحا بدرجة كبيرة لدى افراد العينة لحصوله على المرتبة الاولى من حيث الترتيب والاهمية النسبية.

ثانياً: التوصيات

1. تعزيز دور وفاعلية المعرفة الضمنية بأبعادها، واستمرارية دعمها من المنظمة عينة البحث باعتبارها ان المعرفة اهم موارد المنظمة والتي تساعدها في انجاز اعمالها الادارية (منها عملية التدقيق) والتشغيلية وعلى نحو افضل.

اللهيبي، اسراء كاظم وخلف، صلاح نوري . (2013) . أنموذج مقترح لتفعيل دور الهيئات المنظمة لمهنة التدقيق في تحقيق جودة التدقيق .مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (8)، العدد (23).

محمد ، اياد طاهر وعبد الامير، ياسر سعد .(2015). انعكاس بعض مصادر ضغوط العمل التنظيمية على جودة تدقيق الهيئات الرقابية . مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (36).

الملا ، عبد الرحمن مصطفى ومحسن، وسام ياسين .(2015). متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (دراسة ميدانية) . مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (21) ، العدد (86).

هويفر ، شيماء عباس ومحمد ، موفق عبد الحسين .(2015). تخطيط عملية التدقيق وتنفيذها باستخدام اساليب ادارة الوقت واثره في جودة عملية التدقيق . مجلة دراسات محاسبية ومالية ، المجلد (10) ، العدد (33) .

الزطمة، نضال محمد .(2011). ادارة المعرفة واثرها على تميز الاداء .رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية- غزة، كلية التجارة.

السعيد، يعرب عدنان والبيرقدار، احمد قاسم .(2016). اساليب الاكتساب المعرفي وانعكاسها على المعرفة الضمنية . مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (22) ، العدد (88) .

الصالح ، أسماء رشاد .(2012). المعرفة الضمنية ودورها في تنمية وتطوير الموارد البشرية في ظل مفهوم الادارة المعولمة، المؤتمر العلمي الدولي، جامعة الجنان.

عبد الرحيم، عبد الكريم وصالح، جليل ابراهيم وعبد الرحمن، نهلة غالب .(2014). قياس مستوى جودة التدقيق لمكاتب تدقيق المنطقة الجنوبية. مجلة جامعة ذي قار ، المجلد (9) ، العدد (1).

الحياني ، مريم بنت راضي .(2013). ادارة المعرفة مدخل لتطوير الادارة المدرسية في المرحلة الثانوية للبنات من وجهة نظر المديرات والمعلمات بمدينة مكة المكرمة . رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى، كلية التربية.

استمارة استبانة

عزيزي المحترم

نضع بين أيديكم استمارة الاستبانة المخصصة لإنجاز بحثنا الموسوم (دور المعرفة الضمنية للمدقق في تحسين جودة التدقيق – دراسة تطبيقية في قسم الرقابة والتدقيق الداخلي لكليات جامعة القادسية) ، لذا يأمل الباحث في تعاونكم الصادق بالإجابة على الاسئلة الواردة بالقائمة المرفقة ، ونأمل في تحري الدقة والموضوعية عند الاجابة.

مع فائق شكرنا وتقديرنا لكم

الباحث

أولاً : فيما يلي مجموعة من العبارات التي نرجو منكم إبداء رأيكم فيما جاء بها من خلال وضع علامة (✓) أمام درجة موافقتك :

العبارات	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
	5	4	3	2	1
1	يمتلك المدقق افكار واضحة حول الغايات النهائية للتدقيق.				
2	لدى المدقق القدرة على ربط الافكار واستخلاص النتائج منها.				

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارات
1	2	3	4	5	
					3 يتمتع المدقق برؤيا نقدية جيدة للحلول والافكار المقدمة من الاخرين.
					4 يمتلك المدقق القدرة العالية في تحديد ابعاد ومسببات المشكلة.
					5 لا يتردد المدقق بإعطاء الراي المحايد والحلول الابتكارية.
					6 يتمتع المدقق بالقدرة العالية على اكتشاف الانحرافات والاطء.
					7 يخصص المدقق جزء من وقته للتعلم من تجارب الاخرين.
					8 يستفيد المدقق من التقارير السابقة في اعداد تقريره الخاص.
					9 يستطيع المدقق استنباط الحلول المناسبة لحل المشكلات.
					10 يعمل المدقق على تحقيق الموازنة بين السرعة ووقت الانجاز.
					11 يمتاز تقرير المدقق بالوضوح والعرض الجيد.
					12 يمتلك المدقق مهارات التحليل للمواقف الصعبة والمعقدة.
					13 يمتلك المدقق القدرة الكافية لتخطيط اعماله التدقيقية.
					14 يتمتع المدقق بالسرعة للاستجابة لمتطلبات الحالة وكشف الاخطاء.
					15 يمتلك المدقق المعرفة الكافية بمفهوم جودة الاداء المهني.
					16 يلتزم المدقق بمبادئ الامانة والسرية عند مزاوله عملها التدقيقي.
					17 يحرص المدقق على الالتزام بالسياسات والاجراءات الموضوعه عند اداء المهام المطلوبة.
					18 يعتمد التحصيل العلمي والخبرة المهنية عند تعيين المدقق.
					19 تغيير مجال التدقيق الذي يمارسه المدقق بين فترة واخرى يزيد من خبرته وكفاءته في عدة مجالات.
					20 تساهم الكفاءة المهنية المدقق على تقديم اعمال ذات جودة عالية.

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارات
1	2	3	4	5	
					21 تضع الجامعة برامج وسياسات للتطوير المهني التي يحتاجها المدقق.
					22 يتناسب عدد المدققين في الجامعة مع حجم العمل التدقيقي المطلوب.
					23 يتم توزيع الاعمال والمهام على المدققين وفقا لكفاءتهم وخبرتهم.
					24 يعد التدريب الذي يحصل عليه المدقق الاساس الذي يعتمد عند توزيع الاعمال.
					25 يتم تغيير اعداد المدققين بناءً على متطلبات العمل الطارئة والظروف المحيطة.
					26 يخضع المدقق الى التوجيه والاشراف من قبل اشخاص ذوي خبرة لزيادة جودة العمل التدقيقي.
					27 يجري تقييم مناسب لجودة اداء المدقق من فترة لأخرى للاستفادة من نتائج التقييم عند التوجيه والاشراف.
					28 يهتم مدير قسم التدقيق بتطوير وبناء علاقات ايجابية مع موظفي القسم.
					29 يقضي مدير قسم التدقيق اغلب اوقاته مع موظفي القسم لتوجيههم في تنفيذ الاعمال الموكلة لهم ومناقشة الملاحظات التي تثار من قبل الموظفين.