

2022

The Level of Professional Behavior in the Jordanian Audit Firms from the Point of View of their Auditors in Light of American Auditing Standards / Personal Standards: A Survey Study

ابراهيم علي البحر
ibrahemalbahar@yahoo.com

Amer Al-Bahar
ameralb7rabowaseem@gmail.com

Hazem Al-Jaafreh
h_alijaafreh@yahoo.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>



Part of the [Arts and Humanities Commons](#), and the [Social and Behavioral Sciences Commons](#)

Recommended Citation

البحر, ابراهيم علي; Al-Bahar, Amer; and Al-Jaafreh, Hazem (2022) "The Level of Professional Behavior in the Jordanian Audit Firms from the Point of View of their Auditors in Light of American Auditing Standards / Personal Standards: A Survey Study," *مجلة جرش للبحوث والدراسات* *Jerash for Research and Studies Journal* Vol. 23: Iss. 1, Article 63.
Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol23/iss1/63>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in *مجلة جرش للبحوث والدراسات* *Jerash for Research and Studies Journal* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية من وجهة نظر المدققين العاملين فيها في ضوء معايير التدقيق الأمريكية/ المعايير الشخصية: دراسة استطلاعية

إبراهيم علي البحر*، عامر علي البحر** وحازم إبراهيم الجعافرة***

ملخص

هدف هذا البحث إلى التعرف بمستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية من وجهة نظر المدققين العاملين فيها في ضوء معايير التدقيق الأمريكية/ المعايير الشخصية. تكون مجتمع البحث من (25) مدققاً، إذ تم اختيارهم بطريقة عنقودية عشوائية. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في البحث الحالي. ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير استبانة، وتم التأكد من صدقها وثباتها.

أظهرت النتائج أن مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية من وجهة نظر المدققين العاملين فيها جاء متوسطاً، كما أظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

أوصى البحث في ضوء تلك النتائج بأن تولي إدارات شركات التدقيق الأردنية الأهمية البالغة بالسلوك المهني، بحيث تعمل على تحفيز إجراء الدراسات والبحوث بين الحين والآخر، وذلك لدراسة بيئة العمل التي سينمو فيها السلوك المهني في جميع ظروفها ومتغيراتها.

الكلمات المفتاحية: السلوك المهني، شركات التدقيق.

© جميع الحقوق محفوظة لجامعة جرش 2022.

* محاضر غير متفرغ، كلية الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن. Email: ibrahemalbahar@yahoo.com

** محاسب، وزارة الإدارة المحلية، الأردن. Email: ameralb7rabowaseem@gmail.com

*** مدير بنك صفوة الإسلامي/ فرع ببادر وادي السير، الأردن. Email: h_alijaafreh@yahoo.com

The Level of Professional Behavior in the Jordanian Audit Firms from the Point of View of their Auditors in Light of American Auditing Standards / Personal Standards: A Survey Study

Ibrahem A. Al-Bahar, *Part-time Lecturer, College of Business, Mutah University, Jordan.*

Amer A. Al-Bahar, *Accountant, Ministry of Local Administration, Jordan.*

Hazem I. Al-Jaafreh, *Manager of Safwa Islamic Bank/ Bayader Wadi Al-Seer Branch, Jordan.*

Abstract

This study aimed at identifying the level of professional behavior in Jordanian audit firms from the viewpoint of their auditors in light of American auditing standards / personal standards. The study population consisted of (25) auditors, who were selected in a random cluster method.

The descriptive survey method was used in the current study. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed, and its validity and reliability were verified, The results showed that the level of professional behavior in the Jordanian audit firms, from the viewpoint of the auditors working in them, was moderate. The results of the study also showed that there were statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) according to the gender variable in favor of the male group, and there were no statistically significant differences according to the educational qualification variable.

The absence of statistically significant differences according to the years of experience variable. In light of these results, the study recommended that the departments of Jordanian audit firms attach the utmost importance to professional behavior, So that it seeks to stimulate studies and research from time to time to study the work environment in which professional behavior will grow in all its circumstances and variables.

Keywords: Professional behavior, Audit firms.

مقدمة:

يعد السلوك المهني تعبير يُترجم بشكل فعلي في واقع المنظمة التي تأخذ الشكل العضوي المتفاعل مع البيئة المحيطة به وبشكل تبادلي، بحيث يتضمن هذا التعبير؛ القيم الأخلاقية، والمفاهيم الإدراكية، والشخصية التي يحملها الأفراد بكل ما فيها من أذواق، وميول، واتجاهات، وقيم حول الأبعاد المهنية المتوفرة في المنظمة، والخصائص المميزة للبيئة الداخلية، التي تجعل الفرد يميل للاستجابة للأشياء بالطريقة التي تريدها، وتسعى إليها المنظمة.

وقد تبلور السلوك المهني في إطار تطور الفكر المحاسبي المعاصر، فقد أصبح أكثر العوامل تأثيراً في تحقيق الأهداف المحاسبية، لما له من دور كبير في تشكيل وصياغة سلوك الأفراد فضلاً عن كونه دالة التفاعل بين الإنسان وبيئته⁽¹⁾.

لذلك فإن التعرف على طبيعة السلوك المهني السائد في أي منظمة بأبعاده المختلفة ضروري ومهم، فهو يسعى إلى تبني سياسات وإجراءات من شأنها أن تعزز الجوانب الإيجابية، وتعمل على تصويب الجوانب السلبية، والنهوض بالصحة النفسية للعاملين فيها، وبروحهم المعنوية، وقيمهم الأخلاقية مما ينعكس وبشكل إيجابي على كفاءة وفاعلية عملية تحقيق أهداف المنظمة، وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والمنظمية⁽²⁾.

وتساعد العلاقات الإنسانية الحسنة، والتي تسود بين الأفراد في المنظمة الواحدة على خلق وإيجاد سلوك مهني صحي، يقوم على طريقة معاملة المديرين لمروسيهم، وفلسفة الإدارة العليا، وظروف العمل، ونوعية الأهداف والمرامي، التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، حيث يتأثر السلوك المهني بتغير الجو العام الذي يسود البيئة الخارجية بكل ما فيها من ظروف ومتغيرات، وبمستواها الحضاري واستقرارها، ويمدّى سيادة الأبعاد الديمقراطية فيها، والتي تقوم على فكرة جوهرية مفادها أن تعدد العقول السوية أقدر على تقديم الأفكار الصائبة من العقل الواحد السوي، وبشكل عام يمكن تشبيه السلوك المهني ببعد الشخصية بالنسبة للإنسان⁽³⁾.

من هنا يعمل السلوك المهني على تشكيل خصائص المنظمة بكل أبعادها، والعمل على تمهيد الصعوبات والمعوقات التي قد تعترضها، الأمر الذي يهيئ لها المقدرة على تهيئة المناخ الملائم الذي من شأنه أن يشجع على توفير أجواء عمل هادئة، تتصف بالثبات والاستقرار للأفراد والمنظمة، وبطريقة تحقق رؤية المنظمة ورسالتها وأهدافها بكفاءة وفاعلية، حيث أن الأفراد العاملين في البيئة المنظمة الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل، وبقيمة ما يؤدوه من مهام، الأمر الذي يساهم في زيادة قدرتهم على تحقيق الأهداف المنظمة بنجاح، ويولد الثقة المتبادلة بينهم وبين وإدارة المنظمة، فينعكس ذلك إيجاباً على طبيعة أجواء العمل السائدة في المنظمة، وعندها

تتولد المودة والألفة وحب العمل والإخلاص في تأديته على أكمل وجه، ويسود مكان العمل حالة من الصحة المنظمة، لذا تعمل المنظمات، وهي تعيش الإدارة الحديثة ذات الوتيرة المتسارعة على تأسيس فهم واعٍ للسلوك المهني، والعمل على تحليل عناصره من أجل التعرف على المؤثرات المباشرة وغير المباشرة على سلوك ودوافع الأفراد من أجل معالجة وتحسين وتطوير الأداء، وزيادة الإنتاجية في ضوء إشباع احتياجات الفرد الوظيفية والنفسية والاجتماعية والمادية⁽⁴⁾.

لذا يأتي السلوك المهني كخطوة نحو خروج شركات ومؤسسات التدقيق المحاسبية من عنق زجاجة الصراعات والأمراض المنظمة التي تترجح في ظلها، لتبث الحياة في الكينونة التركيبية لتلك المؤسسات، وتعطيها الأمل بالنماء والتطور والتطلع لغد أفضل ملؤه الحب والتقدير واحترام الآخرين، وسيادة التشاركية في أجواء من الإيجابية والصحة المنظمة، الأمر الذي يساعد على بروز حب العمل لدى العاملين، وانغراس أهداف مؤسستهم في هواجسهم، ويصبح النهوض بالمؤسسة وتطويرها هماً يعيشونه، ويفكرون فيه في كل أوقاتهم، بحيث يغلبون مصلحة المؤسسة على مصالحهم، وأهداف العمل وغاياته على رغباتهم وحاجاتهم، ويتعاملون مع مؤسستهم وإنجازاتها من منطلق الميراث الأبوي، ويسود المؤسسة في ظل ذلك؛ التغيير المستمر القائم على الابتكار، والرغبة في التحديث، واستغلال القدرات والإمكانات المتوفرة في سبيل النهوض بالفرد، وتأهيله وتنمية مواهبه، وإقامة عقد اجتماعي فاعل بين العاملين تنتمي فيه الفردية وتبرز فيه الجماعية، والعمل في ظل إدارتها، بحيث ينتفع الجميع من المصالح المتحققة، ويواجهون التشكيك وقلة الأمانة وغياب العدالة بالعمل المخلص وإنكار الذات.

وفي ظل ذلك يضحي السلوك المهني انعكاس حقيقي لتفاعل عوامل عديدة تظهر على الفرد في سلوكه تجاه عمله سواء كانت تلك العوامل متعلقة بالفرد نفسه؛ كالخبرة التي يكتسبها، أو المؤهل العلمي الذي يحصل عليه من جامعة أو كلية أو معهد، أو نوعه الاجتماعي سواء كان ذكراً أم أنثى، بكل ما يحمله ذلك النوع الاجتماعي من سمات وخصائص فسيولوجية أو سكولوجية أو سسيولوجية⁽⁵⁾.

مشكلة البحث

تسعى أي مؤسسة تدقيق محاسبية إلى تحقيق أعلى مستويات الكفاءة في العمل والفاعلية في أداء العاملين لديها، بحيث تحرص على كل ما من شأنه أن يرفع من سوية العاملين، وبما يضمن مستوى عالٍ من التفاعل والاندماج، والمشاركة الفاعلة في تحقيق الواجبات والمهام الموكولة إليهم، وبالنظر إلى شركات التدقيق الأردنية لاحظ الباحثون تفاوت في مستوى المبادئ والقيم الأخلاقية الواجب توافرها لدى العاملين لضمان حسن إنجاز أعمالهم وبطريقة تضمن أعلى درجات التفاعل والاندماج في وظائفهم، لذا كان من الأهمية بمكان البحث عن السلوك المهني في

ضوء معايير التدقيق الامريكية، بما يسهم في تأسيس قاعدة متينة للسلوك المهني في تلك المؤسسات، ولعل ما يؤكد ذلك نتائج دراسة كل من؛ المطيري (2012)، العبدلي (2012)، والراوي (2011).

اسئلة البحث

يسعى البحث إلى التعرف بمستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية في ضوء معايير التدقيق الامريكية/ المعايير الشخصية، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- السؤال الأول: ما مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية من وجهة نظر المدققين العاملين فيها في ضوء معايير: التأهيل العلمي والعمل، والاستقلالية، وبذل العناية المهنية المعقولة؟

- السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

- إضافة معرفة جديدة في مجال السلوك المهني وسبل تفعيلها.
- مساعدة القائمين على اتخاذ القرار والسياسات في الميدان المحاسبي على تهيئة بيئة النظام الاجتماعي داخل شركات التدقيق.
- توليد حالة من التناغمية في العمل لدى العاملين، وحسن إدارتهم للشؤون الوظيفية التي يقومون بأعبائها، وضمان تحقيق أهداف مؤسسات التدقيق المحاسبية العامة بكفاءة وفاعلية.

مصطلحات البحث

تضمن البحث المصطلحات الآتية:

- السلوك المهني: هو قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير⁽⁶⁾.

- شركات التدقيق: هي الشركات التي تقوم بمجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى إعطاء رأي مهني محايد بخصوص القضية المطروحة⁽⁷⁾.
- معايير التدقيق الأمريكية: هي المعايير الصادرة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين وتقسم إلى: المعايير العامة، ومعايير العمل الميداني، والمعايير الخاصة بإعداد التقارير⁽⁸⁾.
- المعايير الشخصية: هي المعايير التي تتعلق بشخصية المدقق والصفات التي يجب أن تتوفر فيه بحيث يصبح أهلاً لتولي عملية التدقيق وتقسم هذه المعايير إلى: التأهيل العلمي والعملية، والاستقلالية، وبذل العناية المهنية المعقولة في جميع مراحل التدقيق⁽⁹⁾.

حدود البحث

- تضمن حدود البحث ما يلي:
- الحدود البشرية: المدققين العاملين في شركات التدقيق الأردنية.
- الحدود الزمانية: النصف الأول من عام 2020.
- الحدود المكانية: شركات التدقيق الأردنية.

الدراسات السابقة ذات الصلة

- سيضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة التي تمّ الاطلاع عليها، العربية منها والأجنبية، مرتبة تاريخياً من الأقدم إلى الأحدث وذلك على النحو الآتي:
- قام تشين (2007, chen) بدراسة هدفت إلى استقصاء مدى وجود أثر قواعد السلوك المهني في نوعية أحكام المدققين في ظل المعيار الدولي (ISQCI) للرقابة على الجودة الصادر عام 2005، وتكونت عينة الدراسة من (115) مدقق قانوني، وأظهرت الدراسة وجود أثر إيجابي لقواعد سلوك المهني للمدقق على نوعية الأحكام التي يصدرها.
- وهدف دراسة البلداوي (2011) إلى التعرف بمدى اهتمام المدققين في الأردن بمصادر المعرفة بقواعد سلوك المهني ومستوى العلاقة بينهما، وشملت عينة الدراسة (48) مدققاً قانونياً، وخلصت الدراسة إلى اتساق الاتجاه العام للعلاقات بين مصادر المعرفة وإخلاقيات المهنة بالإيجابية، رغم الاختلاف في المعنويات، كما أظهرت الدراسة وجود تأثير ذي دلالة معنوية بين مصادر المعرفة والالتزام بقواعد السلوك المهني للمدققين في الأردن.
- كما أجرى الراوي (2011) دراسة هدفت إلى استخدام منهج six sigma في ضبط جودة التدقيق الداخلي في المستشفيات الخاصة الحائزة على جودة الجودة والتميز في محافظة عمان،

وتكونت عينة الدراسة من (67) عاملاً في أقسام الجودة والتدقيق الداخلي وتوصلت الدراسة إلى أن النستشفيات تعمل ضمن المستوى الثالث لـ six sigma لكل من معيار دعم القيادة العليا، والتحسين المستمر، والعمليات والأنظمة.

وقام المطيري (2012) بدراسة هدفت إلى التعرف بأثر قواعد سلوك وآداب مهنة التدقيق على جودة عملية التدقيق في الشركات الصناعية الكويتية، وتكونت عينة الدراسة من (72) مستجيباً، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير للموضوعية، والاستقلالية، والمصادقية، والسرية، والكفاءة المهنية على جودة عملية التدقيق من وجهة نظر المستجيبين في الشركات الصناعية الكويتية.

وأجرى العبدلي (2012) دراسة هدفت إلى قياس أثر تطبيق الحاكمية المؤسسية في جودة عملية التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، وتكونت عينة الدراسة من (114) مستجيباً من المديرين الماليين، ورؤساء أقسام المحاسبة، ومدراء التدقيق الداخلي، والعاملين، وأقسام المحاسبة في الشركات الصناعية.

خلاصة الدراسات السابقة وموقع البحث الحالي منها

تمت الإفادة من الدراسات السابقة في معرفة المنهجية المناسبة والعمليات الإحصائية، والتعرف من خلاله على الإطار النظري لموضوعات ومتغيرات الدراسة، وفي بناء أداة البحث لا سيما دراسة الراوي (2011)، ودراسة العبدلي (2012)، ودراسة البلداوي (2011) ويتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استعراض مفاهيم السلوك المهني والتدقيق المحاسبي، وقد تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة وخصوصاً دراسة كل من؛ البلداوي (2011)، والمطيري (2012) في بعض متغيرات الدراسة كالأستقلالية، والتأهيل العلمي والعملية، إلا أنها تميزت عن تلك الدراسات في تركيزها على المدققين العاملين في شركات التدقيق الأردنية، بالإضافة إلى تركيزها على متغيرات لم تتطرق إليها الدراسات السابقة.

منهجية البحث: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف البحث.

عينة البحث: تكونت عينة البحث عدداً من المدققين العاملين في شركات التدقيق الأردنية، وعددهم (25) مدققاً، والجدول (1) يبين توزيع عينة البحث حسب متغيرات البحث.

الجدول (1): توزع العينة حسب متغيرات البحث

المتغيرات	المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	18	25
	أنثى	12	
المؤهل العلمي	دراسات عليا	8	25
	بكالوريوس	13	
	دبلوم	2	
سنوات الخبرة	خمس سنوات فأقل	19	25
	أكثر من خمس سنوات	6	

أداة البحث:

تم تطوير أداة البحث، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري، وبعض الدراسات السابقة مثل؛ دراسة المطيري (2012)، ودراسة البلداوي (2011)، من أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته. وقد تكونت أداة البحث بصورتها النهائية من (17) فقرة موزعة على ثلاث مجالات، وهي: مجال التأهيل العلمي والعملي وتكون من خمس فقرات، ومجال الاستقلالية وتكون من سبع فقرات، ومجال بذل العناية المهنية المعقولة وتكون من خمس فقرات.

وللتحقق من صدق الأداة تم اعتماد الصدق الظاهري من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، حيث آلت عدد فقراتها إلى (17) فقرة.

وللتحقق من ثبات الأداة، تم استخدام معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أداة الدراسة حسب المجالات، والجدول (2) يبين معاملات ثبات مجالات الأداة:

الجدول (2): معاملات الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لمجالات اداة البحث

الرقم	المجال	كرونباخ ألفا
1	التأهيل العملي والعملي	0.90
2	الاستقلالية	0.89
3	بذل العناية المهنية المعقولة	0.87

يتبين من الجدول (2) أن معاملات الثبات جاءت مقبولة، وللحكم على مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الاردنية في ضوء معايير التدقيق الارميكية/ المعايير الشخصية، تم

اعتماد المقياس الآتي: درجة توافر منخفضة (2.33 فأقل)، ودرجة توافر متوسطة (2.34-3.67)، ودرجة توافر مرتفعة (3.68 فأكثر).

نتائج البحث ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصه: ما مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية من وجهة نظر المدققين العاملين فيها في ضوء متغيرات التأهيل العلمي والعملية، والاستقلالية، وبذل العناية المهنية المعقولة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة، والجدول (3) يظهر ذلك.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية من وجهة نظر المدققين العاملين فيها في ضوء معايير التدقيق الأمريكية/ المعايير الشخصية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
1	التأهيل العلمي والعملية	3.68	0.90	1	مرتفعة
2	الاستقلالية	3.57	0.89	2	متوسطة
3	بذل العناية المهنية المعقولة	3.32	1.03	3	متوسطة
الدرجة الكلية		3.54	0.92	متوسطة	

يلاحظ من الجدول (3) أن مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية في ضوء معايير التدقيق الأمريكية جاءت متوسطة، إن بلغ المتوسط الحسابي (3.54) وانحراف معياري (0.92)، وقد جاءت المجالات متوسطة باستثناء مجال التأهيل العلمي والعملية. وجاء في الرتبة الأولى مجال التأهيل العلمي والعملية، بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.90)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال بذل العناية المهنية المعقولة بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.03) أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال التأهيل العلمي والعملي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، لفقرات هذا المجال، والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والدرجة في مجال التأهيل العلمي والعملي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
2	الحرص على توافر المؤهلات العلمية لدى المدققين	3.86	0.82	1	مرتفعة
4	الاهتمام بتوفر مستوى عال من التأهيل لدى المدققين	3.84	1.01	2	مرتفعة
3	الحرص على التدريب أثناء الخدمة لدى المدققين	3.81	0.86	3	مرتفعة
1	الحرص على اجتياز امتحان التشريعات الاردنية ذات العلاقة بالمهنة	3.77	0.92	4	مرتفعة
5	الحرص على توفير الاعداد المستمر لدى المدققين	3.72	1.00	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.68	0.90		مرتفعة

يلاحظ في الجدول (4) أن مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الاردنية في ضوء مجال التأهيل العلمي والعملي قد جاء معظمه مرتفع إن بلغ المتوسط الحسابي (3.68) وانحراف معياري (0.57)، إن تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.86 – 3.65)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) والتي تنص على "الحرص على توافر المؤهلات العلمية لدى المدققين"، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (5) والتي تنص على "الحرص على توفير الاعداد المستمر لدى المدققين"، وقد يعود ذلك المستوى المتقدم الذي تتمتع به ادارات شركات التدقيق الاردنية من النضج الوظيفي النابع من مقدرتهم على الإنجاز وتحمل المسؤولية مما انعكس ذلك وبشكل إيجابي على حسن استثمار ما توفر لها من موارد بشرية وقدرتها على اجتذاب القوى البشرية المطلوبة والعمل على الحفاظ عليهم وتطويرهم الأمر الذي قد يولد الإيمان العميق لدى إدارة الشركة بضرورة الاعتماد على المدققين العاملين واشراكهم في السلوك العملي والواجبات المتعلقة بالشركة وضمن هالة من الثقة والمودة والالفة.

2. مجال الاستقلالية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لفقرات هذا المجال، والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة التوافر لمجال الاستقلالية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
3	تتوفر الاحاطة بشروط التعيين	3.63	1.10	1	متوسطة
5	الحرص على العمل على عدم تضارب المصالح	3.60	1.06	2	متوسطة
2	يتم رعاية الحياد الظاهري والحقيقي	3.60	1.06	2	متوسطة
4	يتم عزل المدقق من قبل الجهة التي عينته	3.57	1.10	4	متوسطة
1	العلم بمحددات تقديم الاستشارات وخدمات التخطيط المالي	3.54	1.05	5	متوسطة
6	مراعاة الحظر القانوني للقيام ببعض الاعمال	3.52	1.09	6	متوسطة
7	الالتزام بعدم الجمع بين وظيفة تحضير القوائم المالية وتصديقها	3.51	1.09	7	متوسطة
الدرجة الكلية		3.57	0.89	متوسطة	

يبين الجدول (5) أن مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الاردنية في مجال الاستقلالية جاء متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.57) وانحراف معياري (0.89)، وقد جاءت جميع فقرات المجال متوسطة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) والتي تنص على "تتوفر الاحاطة بشروط التعيين"، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (11) والتي تنص على "الالتزام بعدم الجمع بين وظيفة تحضير القوائم المالية وتصديقها"، وقد يعود ذلك إلى ضعف مقدرة إدارات شركات التدقيق على ضمان الاستقلالية، أو قد يعود الى ضعف ثقة المدققين بإدارتهم، او قد يعزى ذلك إلى توفر ضعف قدرة إدارات شركات التدقيق على حشد جهود المدققين لتحقيق الاهداف المشتركة.

3. مجال بذل العناية المهنية المعقولة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة التوافر، لفقرات هذا المجال، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة التوافر في مجال بذل العناية المهنية المعقولة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
1	يتاح لي المشاركة الفاعلة في اجتماعات الشركة	3.58	1.21	1	متوسطة
3	تتميز إدارة الشركة بإيجابية الرقابة المنطلقة من ثقتها بالمدققين العاملين	3.52	1.15	2	متوسطة
2	يخضع المدققون العاملون لنفس المعايير عند التقييم	3.45	1.35	3	متوسطة
4	يتاح لي المشاركة في عملية التطوير القائمة	3.37	1.01	4	متوسطة
5	يتاح لي المشاركة في (الدورات والمؤتمرات والندوات)	3.29	1.07	5	متوسطة
الدرجة الكلية		3.32	1.03	متوسطة	

يلاحظ في الجدول (6) أن مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية في ضوء مجال بذل العناية المهنية المعقولة جاء متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.32) وانحراف معياري (1.03)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.58 – 3.29)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) والتي تنص على "يتاح لي المشاركة الفاعلة في اجتماعات الشركة"، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) والتي تنص على "يتاح لي المشاركة في (الدورات والمؤتمرات والندوات)"، وقد يعود ذلك إلى ضعف مقدرة إدارة الشركة فضلاً عن العاملين في التعبير عن مدى تقديرهم بالمهام والأعباء الملقاة على عاتق المدققين أنفسهم، كما قد يعود ذلك إلى إيمان إدارة الشركة بنظم العناية المهنية المتوفرة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى السلوك المهني في شركات التدقيق الأردنية في ضوء بعض معايير التدقيق الأمريكية / المعايير الشخصية تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

أ. متغير الجنس: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس، ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التأهيل العلمي والعملية	أنثى	12	3.79	0.74	2.441	**0.004
	ذكر	18	3.64	0.82		
	المجموع	25	3.74	0.79		
الاستقلالية	أنثى	12	3.57	0.88	0.862	0.372
	ذكر	18	3.49	0.90		
	المجموع	25	3.52	0.89		
بذل العناية المهنية المعقولة	أنثى	12	3.38	1.04	1.141	**0.030
	ذكر	18	3.14	0.96		
	المجموع	25	3.37	1.01		
الدرجة الكلية	أنثى	12	3.62	0.80	1.639	**0.009
	ذكر	18	3.39	0.81		
	المجموع	25	3.51	1.67		

** الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق اختبار t-test، إذ تشير النتائج في الجدول (7) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الجنس استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.639) وبمستوى دلالة (0.009)، حيث كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطاتهم

الحسابية، وقد يعزى ذلك إلى حس الرجل العالي المنطلق من خوفه على مصدر رزقه الأمر الذي يحتم عليه الاهتمام بالمعايير الشخصية والمتمثلة بالتأهيل العلمي والعملية، والحرص على أن يجد نفسه في مؤسسة تتضح فيها قيم ومبادئ العمل الجاد والمخلص، والاعتناء به بشكل كبير، والعمل على حسن إدارة السلوك العملي، وتنظيم الواجبات المناطة به، وتوفير كل ما من شأنه أن يرفع من سوية العاملين معه، والسعي لتنميتهم وتأهيلهم، فإدارة الرجل لا تقتصر على تسيير شؤون الشركة فحسب، وإنما تتفاعل مع العاملين بحيث يتلمس احتياجاتهم ويحنو عليهم كما أن العناية المهنية تستوجب التجديد والتطوير وإضفاء الصيغة الحيوية، ومد جوانب العمل بالروح، ولعل ذلك يلقي صدى عند الرجل أكثر من المرأة بحكم تفاعله المستمر في جميع مستويات الشركة، كما أظهرت النتائج؛ عدم وجود فروق دالة إحصائية لمجال (الاستقلالية)، وقد يعود ذلك سيادة درجة عالية من التفاعلية والتناغمية بين العاملين (المدققين) وإدارتهم.

ب. متغير سنوات الخبرة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التأهيل العلمي والعملية	خمس سنوات فأقل	19	3.69	0.74	-1.673	0.074
	أكثر من خمس سنوات	6	3.82	0.83		
	المجموع	25	3.78	0.80		
الاستقلالية	خمس سنوات فأقل	19	3.41	0.93	-3.428	**0.013
	أكثر من خمس سنوات	6	3.64	0.89		
	المجموع	25	3.56	0.92		
بذل العناية المهنية المعقولة	خمس سنوات فأقل	19	3.25	1.05	0.069	0.841
	أكثر من خمس سنوات	6	3.21	0.97		
	المجموع	25	3.22	1.00		
الدرجة الكلية	خمس سنوات فأقل	19	3.50	1.66	-1.272	0.202
	أكثر من خمس سنوات	6	3.61	1.68		
	المجموع	25	3.56	1.65		

** الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق اختبار t -test، إذ تشير النتائج في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (-1.272) وبمستوى دلالة (0.202) إذ كان الفرق لصالح من بلغت سنوات خبرتهم أكثر من خمس سنوات بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية، وقد يعزى ذلك إلى نمط الإدارة السائد والذي يتسم بالديمقراطية والتشاورية، الأمر الذي انعكس على ارتفاع مستوى السلوك المهني ممن بلغت سنوات خبرتهم أكثر من خمس سنوات في المشاركة في توجيه الإرشادات العامة والتفصيلية، وإصدار الأوامر التي تعكس الممارسة الفعلية للسلطة الإدارية، بالإضافة إلى ديمومة التفاعل بين هذه الفئة من العاملين؛ على اعتبار أن مهامهم تتقاطع فيما بينها، الأمر الذي فرض عليهم تجنب التعقيد في التفاعل والتكاتف مع بعضهم البعض من جانب، ومع إدارة الشركة من جانب آخر، الأمر الذي يجعل إدارة الشركة أكثر اطلاعاً بمستوى الصعوبات والعوائق التي يتعرض لها العاملون، وبالتالي توفير المزيد من الاهتمام بشؤونهم، وتوفير القدر الكبير من الإمكانات، والعمل على تنميتهم، وتطويرهم، وتحفيزهم، ومكافأة جهودهم، والارتقاء بمستوى معيشتهم.

ج. متغير المؤهل العلمي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأهيل العلمي والعملية	دراسات عليا	8	3.79	0.55
	بكالوريوس	13	3.88	0.82
	دبلوم	2	3.76	0.79
	المجموع	25	3.76	0.76
الاستقلالية	دراسات عليا	8	3.54	0.85
	بكالوريوس	13	3.68	0.86
	دبلوم	2	3.59	0.90
	المجموع	25	3.73	0.87
بذل العناية المهنية المعقولة	دراسات عليا	8	3.31	1.10
	بكالوريوس	13	3.46	1.00
	دبلوم	2	3.22	0.89
	المجموع	25	3.32	1.02

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
1.61	3.58	8	دراسات عليا	الدرجة الكلية
1.70	3.67	13	بكالوريوس	
1.62	3.52	2	دبلوم	
1.48	3.58	25	المجموع	

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل ممن هم في فئة (البكالوريوس) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.67)، وجاء ممن هم في فئة (الدراسات عليا) بالرتبة الثانية إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.58)، وفي الرتبة الأخيرة جاء ممن هم في فئة (الدبلوم) إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.52)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) فإنه قد تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (10).

الجدول (10): تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التأهيل العلمي والعملية	بين المجموعات	1.761	3	0.681	1.015	0.289
	داخل المجموعات	203.447	349	0.552		
	المجموع	313.241	352			
الاستقلالية	بين المجموعات	1.784	3	0.765	0.504	0.332
	داخل المجموعات	290.198	349	0.831		
	المجموع	292.493	352			
بذل العناية المهنية المعقولة	بين المجموعات	4.069	3	1.290	1.446	0.286
	داخل المجموعات	321.207	349	0.688		
	المجموع	327.275	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.076	3	0.376	0.823	0.58
	داخل المجموعات	384.157	349	0.341		
	المجموع		352			

** الفرق دال احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت 0.823 وبمستوى دلالة (0.58)، وكذلك في معظم المجالات، وقد يعود ذلك إلى اهتمام المدققين العاملين بالتأهيل العملي والعلمي، والحرص على تجنب الازدحام داخل المنظمة الواحدة، وحب التفاعل والمشاركة في السلوك الوظيفي السائد بما يلي طموحاتهم، ويساعدهم على تطوير قدراتهم وامكانياتهم، بحيث يتمكنوا من تحقيق آمالهم وتوقعاتهم المهنية، وقد جاءت الفروق لصالح المدققين ممن هم بصفة البكالوريوس عند مقارنتهم بالمدققين ممن هم بصفة الدبلوم في مجال التأهيل العلمي والعملي، ولصالح المدققين ممن هم بصفة البكالوريوس عند مقارنتهم بالمدققين ممن هم بصفة دبلوم في مجال الاستقلالية، ولصالح المدققين ممن هم بصفة البكالوريوس عند مقارنتهم مع المدققين ممن هم بصفة الدبلوم في مجال بذل العناية المهنية المعقولة، ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في المجالات تم استخدام اختبار شيفيه للفروق وكما هو موضح في الجدول (11).

الجدول (11): اختبار شيفيه للفروق البعدية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط
دراسات عليا	3.59	-	0.952	0.934
بكالوريوس	3.68	0.952	-	0.387
دبلوم	3.52	0.934	0.387	-

الفروق دال احصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يظهر من الجدول (11) أن الفرق جاء: لصالح فئة المدققين ممن هم بصفة (البكالوريوس) عند مقارنتهم مع المدققين ممن هم بصفة (الدبلوم).

خاتمة

يشكل السلوك المهني مؤشراً مهماً على نجاح المنظمة باعتباره المرآة التي تعكس جملة المهارات والمعارف المتوفرة لدى العاملين والتي يتم توظيفها لضمان تحقيق الاهداف والغايات المرجوة، من هنا لا بد أن تولي إدارات المنظمات وعلى رأسها تلك التي تعنى بشؤون التدقيق المحاسبي الأهمية البالغة بالسلوك المهني، بحيث تراعي التأهيل العلمي والعملي لموظفيها، وتولي الاستقلالية لدى المدقق أهمية كبيرة، وتبذل العناية المهنية المعقولة في سبيل تحقيق الكفاءة في العمل والفاعلية في الأداء، بالإضافة الى أهمية التركيز على إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في توجيه الاعمال والمهام بشكل فاعل، والعمل على تنميتهم وتدريبهم وتأهيلهم.

الهوامش

- 1- علي أحمد الذنيبات، تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية، عمان، دار وائل للنشر، 2015، ص 49.
- 2- أحمد محمد جمعة، المدخل الى التدقيق الحديث، ط2، عمان، دار صفاء للنشر، 2005، ص 114.
- 3- عبدو سليم حمادة، دور المراجعة الداخلية في رفع كفاءة المعلومات المحاسبية في بيئة الحاسوب، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، الجامعة الأردنية، 2002، ص 62.
- 4- احمد قايد نور الدين، التدقيق المحاسبي وفقاً للمعايير الدولية، بيروت، دار الكتب الحديثة، 2018، ص 86.
- 5- الاتحاد الدولي للمحاسبين القانونيين IFAC، معايير التدقيق الدولية، عمان، المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، 2014، ص 25.
- 6- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، دار وائل للنشر، 2011، ص 17.
- 7- صلاح علي احمد، تدقيق الحسابات مدخل معاصر وفقاً لمعايير التدقيق الدولية، القاهرة، مكتبة مدبولي، 2015، ص 256.
- 8- احمد سمير حجازي، المحاسبة الحكومية، عمان، دار الشروق، 2011، ص 56.
- 9- سعد فؤاد حبابة، اصول تدقيق الحسابات، القاهرة، دار المحتسب للنشر، 2017، ص 157.

قائمة المصادر والمراجع:

- البلداوي، نزار (2011). مستوى العلاقة بين مصادر المعرفة والسلوك المهني للمدقق: دراسة لآراء مدققي الحسابات في الاردن، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، 14(2)، 117-152.
- الراوي، سينا (2011). استخدام منهج سيجما ستة في ضبط جودة التدقيق الداخلي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
- العبدلي، محمد (2012). أثر تطبيق الحاكمية المؤسسية على جودة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
- المطيري، عبد الرحمن مخلد (2012). قواعد سلوك وآداب مهنة التدقيق وأثرها على جودة عملية التدقيق في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.

English References:

- Chen, laiang (2007). The impact of code of ethics and experience on auditor judgments, *Managerial Auditing Journal*, 6(22), 566-589.