

متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (بحث ميداني)

أ.م.د. عبد الرحمن مصطفى طه الملا / جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد
الباحث / وسام ياسين محسن / ديوان الرقابة المالية الاتحادي

المستخلص

يتركز موضوع البحث في دراسة العلاقات بين متطلبات المشاركة بالمعرفة وهي (تبادل المعرفة، فرق العمل، تدريب العاملين) في واحد من أهم الأجهزة الرقابية في العراق وهو (ديوان الرقابة المالية الاتحادي) وجودة التدقيق التي يعمل عليها الديوان في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهه وفي مكافحة مظاهر الغش والتلاعب الإداري والمالي للجهات الخاضعة لرقابة الديوان وفي ظل تزايد واشتداد تلك المظاهر، ولكي يتمكن الديوان من مجاراة هذا الوضع لابد من التفكير ملياً في كيفية تحقيق التميز والتقدم والتطور لمواجهة تلك الحالات، وذلك من خلال توفير متطلبات المشاركة بالمعرفة للعاملين في الديوان، يهدف البحث الى التعرف على جانب مهم جداً وهو مشاركة العاملين بالمعلومات والمعرفة وتبادلها فيما بينهم، وتحليل العلاقة بين المشاركة في المعرفة وآثارها في أداء الفريق وجودة الأعمال التدقيقية في الأجهزة الرقابية ولاسيما ديوان الرقابة المالية الاتحادي اذ ان البحث يسلط الضوء على عينة مأخوذة منه. تضمن البحث فرضيتين رئيسيتين، الأولى لعلاقات الارتباط والثانية لعلاقات التأثير بين متغيرات البحث، تم اختيار عينة البحث من السادة العاملين في مقر ديوان الرقابة المالية الاتحادي والبالغ عددهم (63) فرداً متمثلين بـ: (السادة الخبراء، مدراء الاقسام، رؤساء الهيئات، معاون رئيس الهيئة)، باعتماد الاستبانة التي اشتملت على (37) فقرة، واعتمد البحث اساليب احصاء عديدة (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، معامل ارتباط الرتب لسبيرمان، ومعامل الانحدار الخطي)، حيث استخرجت النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS).

تمّ التوصل إلى النتائج وأهمها وجود علاقات ارتباط بين المشاركة بالمعرفة وجودة اعمال التدقيق، قدم البحث بموجب هذه النتائج، عدد من التوصيات والمقترحات ذات العلاقة بنتائج التحليل، ومنها توفير بيئة ملائمة وداعمة تدرك أهمية المشاركة بالمعرفة وجودة اعمال التدقيق، وصياغة خطط وبرامج لتفعيل هاتين العمليتين على مستوى المنظمة وهيئاتها الرقابية، ونشر وتطوير ثقافة المشاركة بالمعرفة

المصطلحات الرئيسية للبحث / المشاركة بالمعرفة - تبادل المعرفة - فرق العمل - تدريب العاملين - جودة التدقيق .



المقدمة

في ظل التحديات التي تعيشها أجهزة الرقابة في العراق أصبح من الضروري على هذه الأجهزة ان تعمل على تبني توجهات تؤدي إلى مزيد من الابتكار والإبداع لتحقيق الكفاءة والجودة في الاعمال التدقيقية وذلك من اجل أن تستطيع هذه المنظمات أن تحقق لنفسها الاستمرار والقدرة على مواجهة المشكلات التي تواجهها وان تعمل على مراجعة التصرفات والعمليات التي تقوم بها المنظمات التي تعمل على تدقيقها والتحقق من صحة وصدق المعلومات المحاسبية المثبتة في السجلات وابداء الراي الفني المحايد .

ولعل اهم هذه التوجهات والتي اثبتت جدواها في حال تبنيها من قبل المنظمات هي تلك المستندة الى نظم المعرفة والتشارك بها لان الادارة تعيش اليوم عصرًا يمتاز بالعديد من المتغيرات مثل (العولمة، المنافسة، الثورة الرقمية، التجارة الالكترونية الأزمات المالية ...الخ) . وفي ضوء ما سبق فإن البحث يتكون من المحاور الآتية :

المحور الأول : منهجية البحث واهم الدراسات السابقة

المحور الثاني : الخلفية النظرية لمتغيرات البحث

المحور الثالث : عرض النتائج ومناقشة مضمونها

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات .

المحور الأول / منهجية البحث واهم الدراسات السابقة

أولاً : مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في الحاجة الى فهم ودراسة موضوع المشاركة بالمعرفة والذي يؤدي الى رفع مستوى العاملين من خلال العمل الجماعي والمشاركة بالأفكار والمعلومات . لذا يرى الباحث من الضروري الاحاطة النظرية العلمية والعملية بموضوع المشاركة بالمعرفة ، لأنه اساس بناء فرق عمل ممكنة قادرة على المشاركة بفاعلية فيما بينها وتحسين مستوى الاداء.

تعد الاجهزة الرقابية من اهم المنظمات العاملة في العراق وهذه المنظمات لديها هيئات متخصصة (فرق عمل) والتي تعمل على مراجعة وفحص العمليات المثبتة في السجلات والقوائم المالية ومدى الاعتماد عليها وابداء رأي فني محايد بها لجميع المنظمات العراقية ، ومما لاشك فيه ان هذا العمل يحتم وجود ادوات ومتطلبات تسهل مشاركة العاملين بالمعرفة وتبادل المعلومات وخاصة المتعلقة بأداء الاعمال وهذه الادوات هي فرق عمل تعمل بشكل جماعي تعاوني ، في بيئة تعاونية تقوم على تبادل المعرفة والمعلومات فيما بينها من خلال الاتصال والثقة المتبادلة، فضلا عن وضع برنامج لتدريب العاملين ليساعد ويسهل اكتساب المعرفة و تخزينها والعمل على نقلها فيما بينهم.

يتبنى البحث الحالي المشاركة بالمعرفة بوصفها فلسفة تنطوي على تفعيل جودة التدقيق في اطار ميدان البحث المتمثل في ديوان الرقابة المالية الاتحادي ، ومن خلال معاشية الباحث لاحظ ان هناك الكثير من العقبات التي تواجه هذه الفرق وهذا راجع الى عدم الاهتمام الكافي من قبل الادارات العليا بموضوع المشاركة بالمعرفة ووجود مركزية في اتخاذ القرارات وعدم اشراكهم فيه ، وعدم تزويد المدير لمروؤسيه بالمعلومات الضرورية لأداء المهام ، كما يتطلب منهم اعطائهم المزيد من المسؤوليات والصلاحيات لإتمام العمل بأسرع وقت دون الرجوع الى الادارة العليا في كل المواقف، فضلا عن زيادة روح التعاون بين اعضاء الفريق والمشاركة فيما بينهم لحل الاشكالات .

كما ينطلق البحث من افتراضات عديدة تتقدمها اعتماد المشاركة بالمعرفة للوصول إلى جودة التدقيق، فيما إذا توافرت البيئة المنظمية الملائمة ، زيادة روح التعاون بين اعضاء الفريق والمشاركة فيما بينهم لحل الاشكالات

وبناءً على ذلك يمكن التعبير عن مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية :-

- 1- ما مستوى توافر المشاركة بالمعرفة في المنظمة المبحوثة .
- 2- ما مستوى جودة التدقيق في المنظمة المبحوثة .
- 3- ماهي العلاقة بين المشاركة بالمعرفة وجودة التدقيق في المنظمة المبحوثة .
- 4- ما طبيعة علاقات الارتباط والتأثير ونوعها بين كل من المشاركة بالمعرفة وجودة التدقيق لدى المنظمة المبحوثة .

ثانياً: أهمية البحث :-

يشهد العالم اليوم تحولا غير مسبوق في مختلف نواحي الحياة حيث اصبحت المعلومات تشكل عنصرا مهما وموردا استراتيجيا للمنظمات في ظل الظروف البيئية المتغيرة وفي ظل التقدم التكنولوجي وزيادة الاهتمام بإدارة الجودة والذي شجع المنظمات على تبني مفاهيم واساليب لرفع مستوى اداء العاملين للحصول على اعلى مستوى من الاداء ، ومن ثم الوصول الى تحقيق الاهداف ، كما يستمد البحث أهميته من الابعاد التي يدرسها فضلاً عن النقاط الآتية :

1. تعد الموارد البشرية والتي تندرج من ضمنها الهيئات الرقابية (فرق العمل) في الاجهزة الرقابية مورد أساسي من موارد هذه الاجهزة لذا فان مشاركة افراد الفريق بالمعرفة وتبادل المعلومات تعد في غاية الاهمية لمواجهة الأزمات وكيفية التصرف عند وقوع الاخطاء وضمان حسن قيامهم بتوظيف الموارد المتاحة عن طريق تكامل أدوار الفريق والاتصال فيما بينهم لتشكيل جبهة واحدة قوية ومتينة قادرة على مواجهة أية أزمة.

2. ان جودة التدقيق تعد اسلوباً معاصراً يجعل المنظمة اكثر قدرة على تحقيق الاهداف.

ثالثاً اهداف البحث:-

- من أجل الإحاطة بإبعاد مشكلة البحث فإن البحث يسعى إلى بلوغ الأهداف الآتية :
1. تسليط الضوء على أهمية المشاركة بالمعرفة في الاجهزة الرقابية .
 2. التعرف على مستوى المشاركة بالمعرفة في الاجهزة الرقابية.
 3. بيان دور المشاركة بالمعرفة في تحسين جودة التدقيق .
 4. تحديد وتقييم أي بعد من أبعاد المشاركة بالمعرفة الأكثر تأثيراً في تعزيز جودة التدقيق .
 5. تحديد ما إذا كانت العلاقة بين جودة التدقيق والمشاركة بالمعرفة إيجابية ، أي إذا كان هناك تزايد في مستوى نتائج المشاركة بالمعرفة تؤدي الى زيادة جودة التدقيق .

رابعاً: فرضيات البحث :-

الفرضية الرئيسة الاولى :-

❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المشاركة بالمعرفة وابعادها وجودة التدقيق وابعادها في المنظمة المبحوثة

الفرضية الرئيسة الثانية :-

❖ يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمشاركة بالمعرفة وابعادها في جودة التدقيق وابعادها في المنظمة المبحوثة .

خامساً: عينة البحث

نظراً للأهمية المتزايدة التي بدأ يحتلها القطاع الرقابي وتعدد اشكاليه في العراق (ديوان الرقابة المالية ، هيئة النزاهة ، مكاتب المفتشين العامين) ، فقد تم اختياره مجالاً تطبيقياً للبحث ، أما المجتمع فقد تمثل بديوان الرقابة المالية الاتحادي ، أما عينة البحث فهي قصدية تمثلت بالأفراد المبحوثين والمتمثلة بـ: (السادة الخبراء، ومديري الاقسام ، ورؤساء الهيئات الرقابية ، م. رؤساء الهيئات)، تم الاعتماد في اختيار عينة البحث على الافراد المتواجدين في مقر ديوان الرقابة المالية والهيئات العاملة في بغداد حصراً وكان عددهم (121) ، إذ تم توزيع (63) استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين وهي تمثل ما نسبته (52%) من مجتمع البحث ، وقد تم استرداد (53) استمارة استبانة وهي تمثل ما نسبته (44%) من مجتمع البحث ، والجدول رقم (1) يوضح ذلك ، تم توزيع (9) استبانات في كل قطاع لكي نحصل على اكبر تمثيل من فئات العينة المأخوذة ، إذ ان دوائر الشؤون الفنية والادارية يكون فيها مديري الاقسام اكثر من غيرها من القطاعات ، اما في القطاعات الاخرى فيكون فيها معاون رئيس الهيئة ورئيس الهيئة هي الفئة الغالبة بوصفها دوائر تدقيق .



متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي [بحث ميداني]

جدول رقم (1) / عينة البحث

ت	مجتمع البحث	عينة البحث				الاستمارات الموزعة		الاستمارات المستلمة	
		خبير	مدير قسم	رئيس هيئة	م. رئيس هيئة	العدد	%	العدد	%
1.	مكتب رئيس الديوان	—	3	—	—	—	—	—	—
2.	دائرة الشؤون الفنية والدراسات	1	10	—	—	9	14	9	14
3.	دائرة الشؤون الادارية والمالية	1	9	—	—	9	14	5	7
4.	دائرة تدقيق نشاط الشركات	1	—	5	7	9	14	8	12
5.	دائرة تدقيق نشاط التمويل والتوزيع	1	—	7	9	9	14	6	10
6.	دائرة تدقيق نشاط الحكم المركزي	1	—	6	12	9	14	9	14
7.	دائرة تدقيق نشاط الخدمات العامة	1	—	7	12	9	14	9	14
8.	دائرة تدقيق نشاط الزراعة والتعمير	1	—	6	6	9	14	7	11
9.	دائرة تدقيق النشاط الصناعي	1	—	5	9	—	—	—	—
	المجموع	8	22	36	55	63	100	53	82

المصدر : من اعداد الباحث

سادساً: أساليب جمع البيانات

لأجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته ، تم جمع البيانات من خلال :

1. المقابلات الشخصية: إذ أجرى الباحث مقابلات مع عدد من الباحثين في دائرة الشؤون الفنية والدراسات في مقر الديوان وبعض من مديري الاقسام ، ورؤساء الهيئات من عينة البحث لغرض الوقوف على الحقائق التي تخدم البحث ، فضلاً عن خبرة الباحث بوصفه أحد العاملين في المنظمة المبحوثة.
2. استمارة الاستبانة: وتعدّ الوسيلة الرئيسة في جمع بيانات الجانب الميداني، بشمولها للمتغيرات وقدرتها على تشخيص المتغيرات الرئيسة والفرعية للبحث وقياسها، وقد وضعت عباراتها فيما يخص المشاركة بالمعرفة وجودة التدقيق بالاستناد إلى الجانب النظري والرجوع إلى الدراسات والأبحاث السابقة فضلاً عن الافادة من آراء الأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص، وقد تم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي في تصميمها ، فضلاً عن مقاييس أخرى تم تطويرها بما يلائم موضوع البحث :
3. ثبات أداة القياس: خضعت الاستبانة لاختبارات الصدق والثبات ، حيث تم عرضها على عدد من الخبراء لتحكيم الصدق الظاهري لها ، ولغرض التأكد من موثوقية أداة القياس المستخدمة تم استخدام مقياس (كرومباخ ألفا)، حيث ظهر أن قيمة معامل ألفا كانت (0.877) على المستوى الاجمالي للمتغيرين ، اما قيمة ألفا على المستوى الاجمالي لمتغير المشاركة بالمعرفة فكانت (0.805)، وكانت قيمة ألفا (0.789) لمتغير جودة التدقيق وعلى المستوى الاجمالي .

سابعاً : الدراسات السابقة

1. connelly & kellway ,2001 , Predictors of Employees' Perceptions of Knowledge Sharing Cultures

• هدفت الدراسة الى معرفة مدى دعم الادارة لعملية التشارك في المعرفة من خلال العوامل التنظيمية وادراكات العاملين لثقافة التفاعل الاجتماعي في المنظمة ، وتكنولوجيا التشارك في المعرفة المتاحة في المنظمة

• لقد توصلت الدراسة الى ان ادراكات الافراد لثقافة التفاعل الاجتماعي وحجم المنظمة وتكنولوجيا التشارك في المعرفة والعوامل الفردية مثل (العمر، والجنس والسيطرة المنظمة) لها اثر ذو دلالة في ادراك المستخدمين لدعم الادارة لعملية التشارك في المعرفة داخل المنظمة .

2. Jaffar et al.,2005 The perception of the audit partners, audit committee and investment analyst on the audit quality attributes in Malaysian

• هدفت الدراسة لفحص العوامل المحتملة التأثير في جودة التدقيق من وجهة نظر ثلاث مجموعات وهي الشركاء في مكاتب التدقيق ولجان التدقيق ومستخدمو القوائم المالية

• اوضحت نتائج الدراسة عدداً من العوامل المؤثرة في جودة التدقيق مثل معرفة المدقق بمعايير التدقيق والمحاسبة وامتلاكه معايير اخلاقية عالية والسمعة الجيدة لشركة التدقيق ودراسة نظام الرقابة الداخلية للزبون والاتصالات المتكرر بين فريق التدقيق والادارة ومعرفة المدقق بنشاط الزبون وادراكه للمسؤولية القانونية.

3. (King and Marks, 2006) Motivation Knowledge Sharing Through A Knowledge Management System

• تحديد مفهوم المشاركة بالمعرفة، والوقوف على تأثير بعض النشاطات المنظمة المهمة التي يُعتقد أن لها تأثير على المشاركة بالمعرفة مع نظام إدارة المعرفة.

• توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين الرقابة الإشرافية، وتكرار المشاركة بالمعرفة.

• إن الدعم المنظمي مرتبط إيجابياً بالجهد المبذول للمشاركة الفعالة بالمعرفة.

4. عبد ، 2007 بعنوان: معايير التدقيق الدولية ودورها في رفع جودة عملية التدقيق في مكاتب التدقيق العراقية.

• يهدف البحث إلى معرفة مدى التزام مكاتب التدقيق العراقية بمعايير التدقيق ولاسيما معايير رقابة الجودة ودور الجهات المسؤولة في تقويم ومتابعة رقابة الجودة والتعرف على درجة الاختلاف في الضوابط العامة لرقابة الجودة المطبقة في مكاتب التدقيق العراقية.

• تناول هذا المحور بعض المؤشرات المتعلقة بقياس مدى التزام مكاتب التدقيق العراقية بعناصر جودة التدقيق وقد تبين من التحليل الاجمالي لأجابات المحور الثاني لأفراد العينة ، ان ترتيب العناصر جاء بحسب درجة التزام المراقبين بها من وجهة نظر العينة .

5.الحافظ والجناحي، 2010 بعنوان : دور استمطار الافكار في تعزيز تقاسم المعرفة.

• التعرف على طبيعة عملية تقاسم المعرفة بين الافراد ودور استمطار الافكار في تعزيز تقاسم المعرفة ، وماهي المستلزمات الضرورية لاجل تحقيق نجاح تقاسم المعرفة
• توصلت الى ان تقاسم المعرفة هو تحقيق تبادل ومناقشة المعرفة بشكل مستمر سواء اكان داخل المنظمة او خارجها ، كما اشرة وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي وقوي بين استمطار الافكار وتقاسم المعرفة .

6. رفاعي ، 2011 بعنوان :اثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة

• تركزت في التعرف على مدى توافر خصائص الثقة المختلفة في المنظمة ومدى تأثير الثقة بين العاملين على ابعاد مشاركة المعرفة والمتمثلة في ادراك العاملين لأهمية المشاركة وانجاز المشاركة الحقيقية وجعلها اكثر فعالية ومن ثم تحقيق الانتماء التنظيمي للعاملين في المنظمة
• توصلت الدراسة الى ان هناك ادراك لدى العاملين بأهمية مشاركة المعرفة لان ذلك من شأنه ان يرفع من قيمة المنشأة ، كما توجد مشاركة حقيقية للمعرفة بين العاملين في المجالات الوظيفية المختلفة الامر الذي يؤدي الى تطور المعرفة الجديدة سواء كانت فنية او تنظيمية

7. الطاهر ، 2011 بعنوان: متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الاردنية

• التعرف على مدى تطبيق مشاركة المعرفة في شركات الاتصال ، كما تهدف الى تقديم اطارا علميا مقترحا يدعم مشاركة المعرفة وتقديم توصيات واقعية وعلمية تسهم في تطبيق ادوات مشاركة المعرفة ، والتعرف على اهم المعوقات التي تواجه مشاركة المعرفة
• لقد توصلت الدراسة الى تأثير وتوافر متطلبات مشاركة المعرفة على تطبيق مشاركة المعرفة ، كما توصلت الى تأثير فرق العمل وتدريب العاملين كمتطلبات منفردة في مشاركة المعرفة ، بينما لا تؤثر البيئة التعاونية مفردة على تطبيق وممارسة مشاركة المعرفة في المنظمة .

ثامناً: مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال المعرفة التي قدمتها هذه الدراسات والتي تطرق أصحابها لمتغيرات البحث الحالية المتمثلة بالمشاركة بالمعرفة، وجودة اعمال التدقيق ، لإعداد الأطر النظرية والميدانية، وتوجيه البحث الحالي في اختيار أهدافه، وكما يأتي:

1. تعميق الفهم في موضوع البحث من خلال الاطلاع على إسهامات الباحثين في مجال المشاركة بالمعرفة، وجودة اعمال التدقيق .

2. اعتمدت معظم الدراسات السابقة استمارة الاستبانة لاستطلاع الآراء، مما استفاد الباحث في صياغة

فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات البحث.

3. التعرف على المشكلات التي أثارها تلك الدراسات وأهم الاستنتاجات التي توصلت إليها لمقارنتها مع الاستنتاجات التي توصل إليها البحث الحالي .

المحور الثاني / الخلفية النظرية لمتغيرات البحث

أولاً : جودة التدقيق

1- مفهوم الجودة

تعد الجودة أحد الأسبقيات التنافسية التي يسعى لتحقيقها المدير المعاصر اليوم في مختلف منظمات الاعمال (العزاوي ، 2010، 8)

وكلمة الجودة لها العديد من المعاني فمنهم من يعدها التفوق أو التميز وهناك من يرى أنها خلو الخدمة أو المنتج من العيوب، ويرى آخرون أن الجودة هي المظهر الخارجي للسلعة والسعر المناسب (العزاوي ، سنية، 2006، 18).

ويفهم (Hansen,2001,209) الجودة بأنها التمييز والتحسين المستمر للنوعية وتلبية متطلبات الزبائن ، بينما يفهمها (Garvin,1988,41) بأنها التميز الفطري للخدمة او السلعة ومعترف بها عالمياً ، وذات علامة وفق معايير لا تساهل فيها ، لتحقيق الانجاز العالي .

وفي الحضارة الإسلامية فإن الجودة في أداء الأعمال تعد منهجاً وأسلوب حياة يطالب به الفرد المسلم حتى تقوم الساعة (مجاهد وبدير، 2006، 7)

تم استخدام مصطلح الجودة بأشكال مختلفة لأجل التعبير عن وجهات النظر المتباينة ، فمنهم من يرى بأن الجودة تعني امداد المستهلك بما يحتاجه من منتجات ذات مواصفات وخصائص تلبي رغباته في الوقت الذي يريده وبسعر مناسب يلائمه (قدار ، 1998، 80)، ويعتبرها آخرون بأنها عدد من الميزات والصفات التي تؤثر على قدرة السلعة أو الخدمة لتلبية احتياجات معينة (Dilworth,1996,609).

وأخذت الجودة كمفهوم إداري بالتطور على مدى السنين، وهي بصفة عامة تعني تقديم خدمة على وفق متطلبات العميل ولكن هذا التعريف لا ينطبق على مهنة التدقيق ، إذ كان الفهم الأولي للرقابة على الجودة يعني الالتزام بالمواصفات ، وكانت وظيفة تشخيص العيوب وإزالتها عبر أتباع صيغة معينة من نشاط القياس والتحري ، وأدى ذلك إلى تحويل الجودة إلى وظيفة فنية بدلاً من وظيفة إدارية ، لذا فإن جودة التدقيق تختلف عن جودة الصناعة كون منتجها النهائي (التقارير الرقابية) في متناول يد جميع المستخدمين مهما اختلفت مسمياتهم ومصالحهم (سرور ، 2003 : 21).

2- التدقيق

يلعب التدقيق دوراً مهماً في خدمة المجتمع ككل ، ويتوقف نجاح هذا الدور على ما يمتلكه فريق التدقيق من صفات تساعد في تحقيق الاهداف النهائية من عملية التدقيق بكل كفاءة وفاعلية ، اذ ان القيام بعملية التدقيق على اكمل وجه تتضمن ان يبذل المدقق العناية المهنية الواجبة في عملية التدقيق لغاية اعداد التقرير النهائي وهذه العناية تتطلب من المدقق مراجعة انتقادية لكل مستوى من مستويات الاشراف على العمل الذي يتطلب عناية لازمة بأوراق عمل المدقق وحصول على ادلة وقرائن الاثبات (النوايسة ، 2007، 37)

وكلمة التدقيق بمعناها اللفظي (Audit) والتي هي مشتقة من الكلمة اللاتينية (Audire) ومعناها (يستمع) لان الحسابات كانت تتلى على المدقق (جمعة ، 2005 ، 6) .
وللتدقيق معنى مهني وهو الحصول بموضوعية على أدلة وقرائن الإثبات حول الأحداث الاقتصادية للمشروع وتقييمها للتأكد من درجة التماثل بين ما هو مثبت بالدفاتر والسجلات وهذه الأحداث على وفق مقاييس معينة (4: Victor et al , 2001) .

لقد عرفت الجمعية المحاسبية الأمريكية للتدقيق (A.A.A) التدقيق بأنه عملية منظمة للحصول بموضوعية على أدلة إثبات وتقييم هذه الأدلة عن التأكيدات بشأن تصرفات وأحداث اقتصادية لتحديد درجة التطابق بين هذه النتائج والمعايير المعلنة وتوصيل النتائج إلى المستخدمين المعنيين (وليم وامرسون ، 2006، 18).

لذلك يمكن ان نصف مسار التدقيق بثلاث نقاط أساسية (صديقي ، 2000، 6) وهي :
✓ الفحص : يقصد به فحص البيانات والسجلات ، للتأكد من صحة وسلامة العمليات التي تم تسجيلها ، تحليلها ، وتبويبها ، أي فحص القياس الكمي أو النقدي للأحداث الاقتصادية الخاصة بنشاط الوحدة الاقتصادية .

✓ التحقيق : يقصد به الحكم على مدى صلاحية نتائج الأنظمة الفرعية للنظام الإداري كأداة للتعبير السليم لواقع المؤسسة ، وعلى مدى تمثيل المركز المالي للوضعية الحقيقية للمؤسسة في فترة زمنية معينة.
✓ التقرير : يقصد به بلورة نتائج الفحص والتحقيق في شكل تقرير يقدم إلى الأطراف المعنية ، سواء كانت داخل المؤسسة أو خارجها ، ونستطيع أن نقول بأن التقرير هو العملية الأخيرة من التدقيق وثمرته
كما عرف (Arens et al، 2002، 4) التدقيق بأنه عملية جمع وتقييم الأدلة عن المعلومات لتحديد مدى التوافق مع المعايير المقررة سلفاً والتقرير عن ذلك ويجب أداء عملية التدقيق بواسطة شخص كفوء ومستقل، ومن التعريف يظهر أن عملية التدقيق يجب أن تتضمن :-

أ- توفر معلومات يمكن التحقق منها .
ب- وتوفر معايير يتم بواسطتها تقييم المعلومات ليتمكن مدقق الحسابات من عملية جمع وتقييم الأدلة ، والأدلة لها أشكال مختلفة.

ج- يجب أن يكون الرقيب المالي ، شخصاً مستقلاً وكفوءاً ، فضلاً عن انه يمتلك مؤهلاً علمياً ليكون الرأي

بموضوعية .

ويرى الفريشي بان التدقيق هو جمع وتقييم الادلة من المعلومات لتحديد مدى التوافق مع المعايير المقررة
سلفا والتقرير عن ذلك ويجب اداء التدقيق بواسطة شخص كفء ومستقل (الفريشي ، 2011 ، 3).

3- اهداف التدقيق :

لقد كان هدف التدقيق في مراحل تطوره الاولى وقائي بحت وينحصر في تجنب الاخطاء قبل وقوعها ،
ونتيجة لتطور النشاط الاقتصادي وتعدد مجالاته وتنوع الاشكال القانونية للمنشآت اضحى هدف التدقيق
اعم واوسع مما تطلب تطوير في اجراءاته ووسائل ايصال نتائجه الى المستفيدين ، لذلك تحول هدف
التدقيق خلال النصف الاول من القرن الحالي الى تقرير يبين صدق وعدالة القوائم المالية في نتائج
العمليات في الفترة التي اعدت بها ، وعن المركز المالي في نهاية الفترة (جمعة ، 2005 ، 5) ، أن الهدف
من عملية التدقيق تجري لغرض توفير الأدلة والقرائن التي تمكن مدقق الحسابات (الرقيب المالي) من بيان
رأي فني أو إصدار حكم حول عدالة تمثيل البيانات المالية لمنظمة ما موضع التدقيق (الجوهر والشجيري ،
2002 ، 241).

4- معايير التدقيق

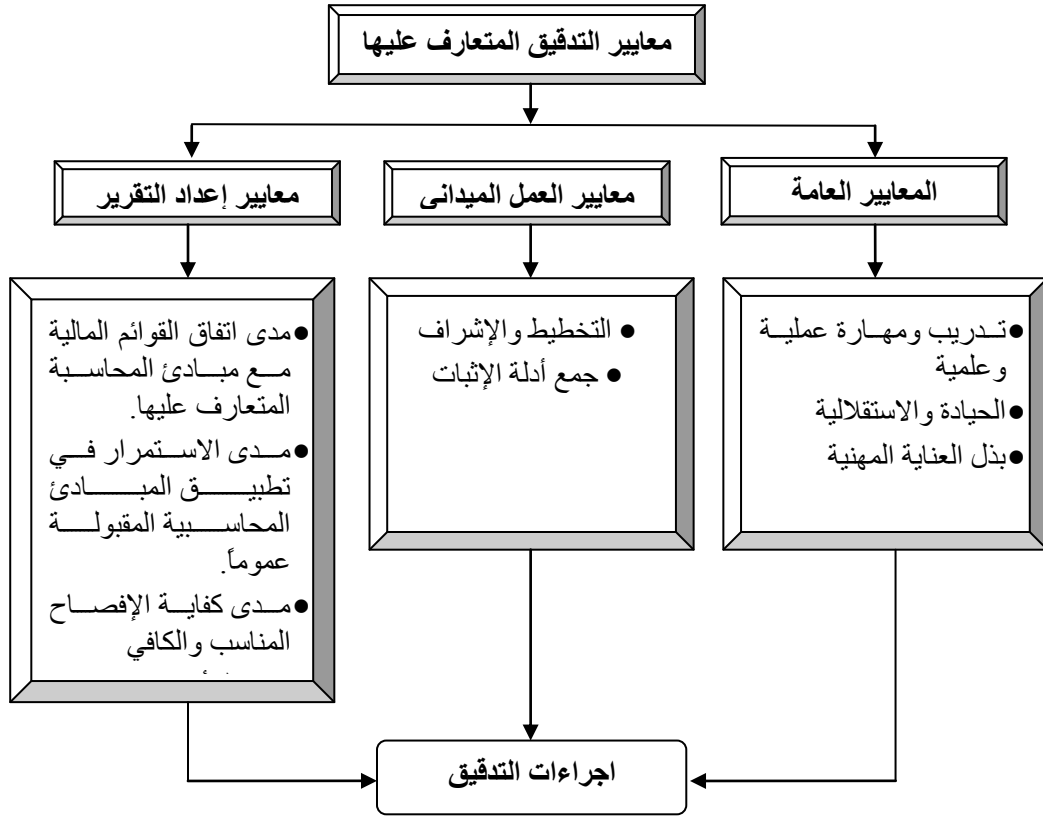
المعايير هي الأساس لقياس الأداء للأفراد والمنظمات (Pany , 2004 : 31) ، ونظرا لأهمية
مهنة التدقيق ولاسيما في إضفاء المزيد من المصداقية على البيانات المحاسبية فقد بدأ التفكير جديا في
توفير قواعد وأصول ممارسة مكتوبة لهذه المهنة بحيث يسهل الرجوع إليها والاحتكام إلى قواعدها وأصول
ممارستها حيثما لزم الامر.

لقد عرفت معايير التدقيق بأنها قواعد عامة تستخدم كإرشادات تطبيقية للمدقق في أدائه لمهامه
التدقيقية خلال عمله التدقيقي وتكون ملزمة التطبيق لضمان مستوى مقبول وملائم لنوعية عمل المدقق
(الدوري ، 2003 : 74).

وعرفها (توماس و هنكي ، 1986 : 52) بأنها الأنماط التي يجب ان يحتذي بها المدقق أثناء أدائه
لمهمته والتي تستنتج منطقيا من الفروض والمفاهيم التي تدعمها .

وتتضمن معايير التدقيق المتعارف عليها بحسب ما قام به المجمع الامريكي في عام (1947) بوضع
معايير الأداء بشكل إرشادات عامة تمثل عشرة معايير ضمن كتيب تحت عنوان (معايير التدقيق المتعارف
عليها) وقد قسمت على ثلاث مجموعات رئيسة والشكل رقم (1) يمثل مخطط لمعايير التدقيق المتعارف
عليها بمجاميعها الثلاث :-

شكل رقم (1)



المصدر: (Arens et al ، 2002 : 35)

معايير التدقيق المتعارف عليها

- ✓معايير عامة : وهي مجموعة من المعايير تتعلق بالتكوين الذاتي أو الشخصي لمن سيزاولون مهنة التدقيق ومن هنا أطلق عليها البعض معايير شخصية
- ✓معايير العمل الميداني : وهي مجموعة من المعايير المتعلقة بإجراءات تنفيذ عملية التدقيق
- ✓معايير إعداد التقرير : وهي مجموعة من المعايير المتعلقة بإعداد التقرير النهائي وشروط ذلك التقرير

5- مفهوم جودة التدقيق:-

لقد اهتمت العديد من الدراسات سواء على المستوى الأكاديمي أو المهني بتحديد مفهوم جودة التدقيق ، فقد اوضحت نشرة معايير التدقيق رقم (4) التي يصدرها مجمع المحاسبين القانونيين في امريكا ان جودة التدقيق تتحقق من خلال الالتزام بمعايير التدقيق ، ومن خلال تطبيق مجموعة من الاعتبارات بجودة التدقيق(نور وآخرون ، 2007 : 8) ، ويضيف الكاتب نفسه بأنه تمت الإشارة من قبل الاتحاد الدولي للمحاسبين الى مفهوم جودة التدقيق في المعيار الدولي رقم (220) ، حيث بين هذا المعيار ان ادوات جودة التدقيق تتمثل في السياسات والاجراءات المطبقة للتحقق من ان اعمال التدقيق المنفذة قد تم ادائها وفقاً لمعايير التدقيق المتعارف عليها.

ان أول الباحثين في وضع تعريف لجودة التدقيق هو (De Angelo) الذي عرفها بأنها احتمالية قيام مدقق الحسابات باكتشاف التحريفات الجوهرية والأخطاء والثغرات في القوائم المالية والقيام بالإبلاغ عنها وتسجيل ذلك في التقرير الذي يصدره في نهاية عملية التدقيق (De Angelo, 1981, 185).

لقد اورد العديد من الكتاب والباحثين تعاريف عديدة لجودة التدقيق تناولتها كتبهم وباحثهم العلمية وبينت اختلاف الباحثين في اعطاء تعريف عام لجودة التدقيق ، وسوف يتم التطرق الى بعض من هذه التعاريف بحسب اختلاف المحاور التي تم التركيز عليها من قبلهم ، فمنهم من عرفها من خلال الالتزام بمعايير التدقيق ومنهم من عرفها من خلال اكتشاف الأخطاء والانحرافات وكما مبين فيما يأتي

ويعرف (علي وشحاته ، 2009 ، 45) بأنها التزام مراقبي الحسابات بالمعايير المهنية وقواعد وآداب السلوك المهني ، اما (الاهدل) فيعرف جودة التدقيق بأنها أداء عملية التدقيق بكفاءة وفاعلية على وفق معايير التدقيق مع الإفصاح عن الأخطاء والمخالفات المكتشفة والعمل على تلبية رغبات واحتياجات مستخدمي القوائم المالية (الاهدل ، 2008 ، 5) .

ويرى (ترف ، 2011 ، 27) بأنها الإجراءات والوسائل التي يتبناها مدقق الحسابات لتحقيق كفاءة عالية في التدقيق لفهم وإدراك متطلبات التدقيق ذات الجودة العالية والمرتبطة بالتأكد المعقول والالتزام الكافي بالمعايير والقوانين والتنظيمات المهنية والأخلاقية عند عملية التدقيق والخدمات الأخرى التي يقدمها ، ويستند هذا المفهوم إلى أن جودة التدقيق تتحقق عند التزام المدققين بالمعايير التدقيقية الدولية والمحلية ، اما (Teoh,Wong,1993, 346) فقد عرف جودة التدقيق بأنها العملية التي ينتج عنها تقارير مالية أكثر مصداقية ، ويرى (Deis & Giroux, 1992, 426) جودة التدقيق بأنها الاحتمالية التي يكشف بها مدقق الحسابات نقاط الضعف أو الثغرات في النظام المحاسبي والإبلاغ عنها.

عرف (Schwartz,1997, 385) جودة التدقيق بأنها احتمالية قيام مدقق الحسابات بإيجاد ادلة الإثبات المناسبة لدعم تقريره وذلك عندما يكون الوضع العام لمحيط عملية التدقيق غير ملائم ويلاحظ كذلك ان عدم الاتفاق على تعريف عملي لجودة التدقيق يعود لكون مهنة التدقيق متماز بالخصائص الآتية (Vanstraelen,2000,420) ، (Parasuraman et al ,1985,36) ، (الحמיד، 1995، 405)

✓ أنها غير ملموسة : إذ أن أنشطة التدقيق بوصفها خدمة يصعب تحديد قيمتها وقياسها مقدما ، كما هي الحال مع السلع المادية الملموسة .

✓ عدم التجانس : إذ يوجد تباين شديد في أداء وتقديم الخدمة من وقت لآخر ، فعند ضغط الوقت والعمل يختلف أداء فريق العمل وذلك من شخص لآخر ، كما أن هناك تباينا في آراء واحتياجات المستفيدين من خدمة التدقيق الأمر الذي يؤدي إلى صعوبة إيجاد قياس موحد لجودة خدمة التدقيق كما هي الحال مع السلع الملموسة.

✓ صعوبة القياس : يصعب على طالب الخدمة والمستفيدين من نتائجها قياس جودتها نظرا لعدم وجود مقاييس محددة ولعدم توفر الخبرة لديهم .

✓ صعوبة المقارنة : أن إدراك جودة الخدمة يكمن في المقارنة بين توقعات المستفيدين منها والأداء الفعلي للخدمة المقدمة .

✓ سرية المهنة : خدمة التدقيق ليست كبقية الخدمات الأخرى فلا يمكن قياس جودتها بشكل مباشر نظرا للسرية المتعارف عليها لدى مكاتب التدقيق .

✓ اهتمام مدقق الحسابات : يركز مدقق الحسابات اهتمامه على إجراءات تنفيذ الخدمة دون الاهتمام بمخرجاتها .
هذه الأسباب أوجدت صعوبة للحكم على جودة التدقيق ، وهذه ليست مشكلة فقط لمستخدمي القوائم المالية ، بل أيضا لمدقق الحسابات ومهنة التدقيق ، والتي خلقت شكاً في قدرة مهنة التدقيق على تحمل مسؤولياتها الاجتماعية (Herrbach,2001, 787) .

6- أهمية جودة التدقيق:

يحقّق تحسين جودة التدقيق كمهنة مشتركة لجميع الأطراف المستفيدة منها زيادة بالثقة والاطمئنان ، فالمدقق يهيمه إن تتم عملية التدقيق بأعلى جودة ممكنة لإخلاء مسؤوليته أمام الجهات الأخرى (أولاً) ولزيادة أرباحه والمحافظة على الزبائن (ثانياً) إذ تعد جودة التدقيق من أهم العوامل المؤثرة في مصداقية المدقق الخارجي (Woo&Hian,2001,133) ، فتطوير جودة التدقيق تؤدي إلى زيادة ثقة الجمهور بمصداقية وعدالة القوائم المالية (Alam&Hoffman,2000,137) .
وعليه فإن أهمية جودة التدقيق تستمد من أهمية أعمال التدقيق ذاتها وتتبلور أهمية جودة أعمال التدقيق في العديد من المجالات منها :-

✓ تقليل خطر التدقيق ، وخلق بيئة مناسبة تشجع على تقديم أعمال التدقيق بجودة عالية وتنمية المهارات والقدرة لممارسي المهنة (الزبيدي ، 2010 ، 55) .

✓ تجنب القائمين بأعمال تدقيق الحسابات من العقوبات والجزاءات المهنية (يوسف ، 2009 ، 89) و (مهدي عفاف ، 2008 ، 18) .

✓ تسهم من خلال إلزام المنظمات المهنية ومكاتب التدقيق لتحقيق مستوى عالٍ من الجودة لضمان تطوير المهنة والارتقاء بأداء ممارسيها من جهة ، ومن جهة أخرى لدعم الثقة فيها وتجنب التدخل الحكومي (التدخل من خارج تنظيم المهنة) (حسنين وقطب، 2003، 363) .

✓ تعتمد الأجهزة الحكومية على القوائم المالية المدققة في نواحٍ متعددة ، منها التخطيط والرقابة ، وفرض الضرائب واتخاذ القرارات بخصوص إعانة بعض الصناعات . لذا تسعى الهيئات والأجهزة الحكومية إلى أن تتم أعمال الرقابة على وفق مستوى عالٍ من الجودة بهدف حماية النشاط الاقتصادي والأطراف كافة ذات الصلة بعملية التدقيق (جبران ، 2010 ، 14) .

7- أبعاد جودة التدقيق

يعد المعيار الدولي رقم (220) الذي أصدره الاتحاد الدولي للمحاسبين بمثابة مرجع مستمر من الإصدارات نافذة المفعول بشأن قواعد السلوك الأخلاقي ومعايير التدقيق الصادرة عن الاتحاد والذي يهدف إلى توفير إرشادات عن جودة التدقيق من خلال تنفيذ سياسات وإجراءات رقابة الجودة التي صممت للتأكد من أن عمليات التدقيق كافة قد تمت على وفق المعايير الدولية للتدقيق أو المعايير والممارسات الوطنية (حمادة ، 2004 ، 23) ، لذا سوف يتم التطرق إلى المعيار الدولي رقم (220) بعنوان رقابة الجودة لأعمال التدقيق Control for Audit Works Quality .

لقد حدد هذا المعيار عناصر رقابة جودة التدقيق وهي (IFAC, 2001, 161).
(المتطلبات المهنية)، (المهارة والكفاءة)، (توزيع مهام عملية التدقيق)، (التوجيه والإشراف)،
(الاستشارات)، (قبول أو إنهاء العمل مع الزبائن)، (الرقابة الإشرافية).
لذلك سيتم قياس جودة التدقيق من خلال الأبعاد التي وردت ضمن المعيار رقم (220)، حيث يرى
الباحث أنها ملائمة للتطبيق في هذا البحث لقياس جودة التدقيق في المنظمات الحكومية، علماً إن هذا
المعيار رقم (220) يتضمن بعض الأبعاد التي قد لا تكون قابلة للتطبيق في المنظمات الحكومية، وبما أن
مجتمع البحث هو منظمة حكومية فقد تم استبعاد هذه الأبعاد والإجراءات من البحث الحالي وهي:

1. الاستشارات

2. قبول الزبائن

3. الرقابة الإشرافية

وقدر تعلق الامر بالبحث الحالي تم اختيار اربعة ابعاد تؤثر في جودة التدقيق والتي ركزت عليها
الدراسات السابقة، وهذه الأبعاد هي المتطلبات المهنية، المهارات والكفاءات، التطوير المهني والتوجيه
والإشراف، وهذه الأبعاد تحقق للمنظمة جودة في أداء الأعمال من وجهة نظر الباحث وفيما يأتي توضيح
لهذه الأبعاد.

1. المتطلبات المهنية: يجب أن يلتزم الموظفون بمبادئ الأمانة والتجرد والاستقلال والسرية كما هو
محدد في دليل اتحاد المحاسبين الدولي (القواعد الأخلاقية لمهنة المحاسبة). يجب وضع السياسات
والإجراءات التي تؤكد وتضمن بأن جميع الموظفون ملتزمون بمبادئ الاستقلالية والموضوعية والنزاهة
والاستقامة والسرية والسلوك المهني، ومن الأهمية بمكان توجيه الموظفين بالالتزام بقواعد أخلاقيات
المهنة، وتعد الاستقلالية حجر الزاوية في الممارسة العملية كما أن الصفات المتصلة بها كالموضوعية
والاستقامة تعدان ضروريتين ضروريتين للمحافظة على الاستقلالية من حيث الجوهر والمظهر، ولكي
يكون مراقب الحسابات مستقلاً يجب أن يكون أميناً من الناحية الذهنية، وبعيداً عن أية التزامات أو مصالح
مالية في مؤسسة الخاضعة للتدقيق، (المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، بدون سنة نشر، 68).

2. المهارات والكفاءات: ينبغي أن يوظف في المنظمات أو شركات التدقيق موظفون مؤهلون من ذوي
الخبرة والمهارة اللازمة تتوفر لديهم المعايير الفنية والكفاءة المهنية لتنفيذ المهام المطلوبة ويقسم إلى
التوظيف، التطوير المهني، الترقية (مرعي، 103، 1989).

3. توزيع المهام: يجب أن تعهد أعمال التدقيق إلى أفراد يمتلكون درجات من التدريب الفني والكفاءة
المهنية المطلوبة من خلال توزيع الأعمال فيما بينهم وكما يأتي:

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

4. **التوجيه والإشراف:** يجب أن يتوافر التوجيه والإشراف الكافيان للمهمة على جميع المستويات بحيث توفر القناعة المعقولة لمنظمة التدقيق في تنفيذ المهام بالجودة المطلوبة ، وان يكون هناك تخطيط مسبق للإشراف ومشاركة الأفراد بالإشراف لكسبهم الخبرة والمهارة ، كما يجب أن تتم الاستعانة بذوي الخبرة من المستشارين والخبراء كلما استلزم الأمر لتوجيه الأفراد 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 .

ثانياً : متطلبات المشاركة بالمعرفة

1. مفهوم المعرفة

اصبحت المعرفة في الوقت الحاضر ظاهرة يمكن قياسها وتنميتها ونقلها وهي ذات اهمية عالية ومورد ثمين له الدور المؤثر في المنظمات في عصر المعرفة ، ان فهم طبيعة المعرفة ذاتها والموجودات غير الملموسة الاخرى يبقى محيراً، على وفق ذلك يجب ان يبدأ في فهم وادراك الطبيعة الاساسية للمعرفة والمفاهيم الاساسية التي تم وضعها على مر السنين وقبلت في الادب وتشمل المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة (Bernard,2005, 12) .

وعرفها (Turban,1999,231) بانها الفهم والاهتمامات والآراء التي يتم حيازتها من خلال التعلم والخبرة ويرى الباحث ان المعرفة هي عملية تفكير وتعلم الفرد لكل ما حوله واكتساب المعلومات الجديدة والتكنولوجيا المبتكرة ودمجها مع الخبرات والمدرجات الحسية ومعالجتها داخل عقل الفرد ليتم استخدامها بحكمة وتطبيقها لاتخاذ القرارات . كقوله تعالى (ان في ذلك لآيات لقوم يتفكرون) سورة الروم :21 لفهم المعرفة لا بد من التطرق أولاً لبعض المفاهيم ذات العلاقة والتعرف على بعض الجذور التاريخية للمعرفة والتي قد تستخدم كتعبيرات مترادفة لها في بعض الأحيان مثل البيانات والمعلومات والمعرفة .

❖ **البيانات (Data):** - هي المعطيات البكر، الأرقام والاصوات والصور المرتبطة بالعالم الواقعي كما هي ، انها المادة الخام التي تجمع بناءً على ما يحصل من احداث وافعال (ياسين،2007، 25)

❖ **المعلومات (information):** - فهي عبارة عن البيانات المعالجة والمحوّلة إلى الشكل المناسب والذي يلبي متطلبات صانع القرار (Butel & et.al. ,1998,660)

❖ **المعرفة (Knowledge):** - ويشير (Davenport and prusak) بأن المعرفة مشتقة من المعلومات بالطريقة نفسها التي تشتق بها البيانات من المعلومات ، على اية حال المعرفة كانت دائماً مكوناً ضرورياً واساسياً من مكونات التقدم الانساني (الظاهر ،2012، 61).

❖ **الحكمة (wisdom):** - اما الحكمة فيرى بعض الباحثين والكتاب الا انها استثمار للمعلومات واستخدامها بشكل فعال والتي تقود الى معرفة بمصطلح اخر وهو الحكمة wisdom او الخبرة والتي تمثل من وجه نظر (lee,2005) التراكمات المعرفية عند بعض الحكماء فهي المرحلة التي يصل الشخص اليها بعد عمر طويل ، وتراكم كبير للخبرات والمعرف حيث تصبح نظرة الشخص وطريقة حكمه على الاشياء وكذلك طريقة استنتاجه مختلفة كثيراً عن الكثير من الناس (جرادات ، 2011، 35)

2. مفهوم المشاركة بالمعرفة

ويصف (Ismail And Yusof, 2010, 244) نقلا عن (Van Den et al, 2003) المشاركة بالمعرفة بأنها العملية التي من خلالها يتبادل الافراد المعرفة (الضمنية أو الصريحة) من اجل خلق المعرفة الجديدة، والمشاركة بالمعرفة هي عملية بين الأفراد والتي لا يمكن أن ينظر إليها مباشرة ولا ملاحظتها.

كما ان المشاركة بالمعرفة هي منظور أوسع يشير الى الاتصال بين جميع أنواع المعرفة (AI- (Hawamdeh, 2003) ، ويرى (Senge, 1990) المشاركة بالمعرفة بأنها تحدث عند الافراد المهتمين بمساعدة الآخرين لتطوير قدرات جديدة للعمل، ومن ثم فإن المشاركة بالمعرفة تشير الى رغبة الأفراد في المنظمة لتبادل كل ما يمتلكون من معرفة مع زملائهم او لخلق معرفة جديدة . ويعرفها (ياسين) بأنها عملية التفاعل المستمر والمتبادل لأصول المعرفة المنظورة وغير المنظورة (الضمنية ، الصريحة) بين الافراد ، فرق العمل ، ومجتمعات المعرفة وبين المنظمة والمستفيدين وبين المنظمات التي تعمل في السوق (ياسين ، 2007 ، 107).

ويشير (الكبيسي) الى المشاركة بالمعرفة بأنها عملية تتطلب التحول من العمل الفردي الى الجماعي من خلال استخدام الوثائق والنشرات الداخلية والتي تتلاءم مع المعرفة الصريحة فضلا عن استخدام اساليب التدريب والحوار والتي تتلاءم مع نشر المعرفة الضمنية (الكبيسي ، 2002 ، 76). ويرى (persson) ان المشاركة بالمعرفة تتيح للكثير من الاقسام في المنظمة افكاراً جديدة وحلول مبتكرة لتعزيز أنشطة العمل ، وقد تكون هذه المعرفة الجديدة على شكل اجراءات او ممارسات والاساليب التي يتم تطويرها في المنظمة من قبل الافراد ، او بين منظمة واخرى تابعة لها اذ تنقل المعرفة باتجاهات ومستويات مختلفة في المنظمات والذي قد يحدث اثناء العمل (persson , 2006, 21). فضلا عما تقدم فان المشاركة بالمعرفة تؤمن جعل المعرفة متاحة لمن يريد ان يستخدمها على وفق مصلحة المنظمة والافراد معا لغرض استخدامها والافادة منها (larry, p., 2001, 6) كذلك وقد تم التركيز من قبل المنظمات لقيمة المعرفة كمورد اساسي ومهم جدا ومن ثم البحث عن توفير وسائل لإتجاح المعرفة (Tong, 2012, 13) .

3. أهمية المشاركة بالمعرفة

تنامت أهمية المشاركة بالمعرفة في العقود الاخيرة بشكل متزايد لأنها واحدة من اهم عمليات ادارة المعرفة، على الرغم من أن هناك العديد من الفوائد المرتبطة بالمشاركة بالمعرفة، لكنها تشكل تحديا كبيرا لكثير من المنظمات، لان المعرفة يمكن تشاركها وبثها عبر مختلف الأنشطة والاليات (Uriarte, F. A Jr, 2008, 17)

لقد تعددت وجهات نظر المنظمات فيما يخص المشاركة بالمعرفة ، اذ ينظر اليها البعض على انها اعطاء او افشاء لأسرار المنظمة للغير هذا من جهة ، ومن جهة اخرى يعتقد اخرون بان هناك منفعة في مشاركة المعرفة داخل المنظمة وربما خارجها ايضا ، وكما هو معروف تفترض ادارة المعرفة ان المشاركة بشكل عام مفيد ومهمه للمنظمة (الحافظ ، الجنابي ، 2011 ، 16) .

في حين اشارة (dyer& nobeoka, 2000) لأهمية المشاركة بالمعرفة وهذا يرجع أساسا إلى نشاطها مثل مساعدة افراد من الناس يعملون معا، وتسهيل تبادل المعرفة بينهم ، وزيادة قدرة الموظف على تحقيق الهدف الفردي ، الجماعي والتنظيمي(Karkoulia,2007,2) .

تلعب المشاركة بالمعرفة دورا مهما في اقسام المنظمة وفروعها ، وذلك لان وجود معرفة في كل قسم تختلف عن القسم الاخر ، فعندما تكون هناك تفاعلات بينهما فان معرفة جديدة قد تظهر كنتيجة لهذه التفاعلات والذي يمكن ان يصنف على نوعين التفاعلات الافقية والتفاعلات العمودية ، فالأفقي منه يكون للوحدات التنظيمية في نفس المستوى التنظيمي وتتم في المشاركة بالمعرفة وتبادلها ، اما العمودي فيؤشر الارتباط بين المستويات الادارية ومنها بالبيئة وهذا يعني ان المعرفة الداخلية لها علاقة مع البيئة ويمكن تشاركها ولكن بصورة غير مباشرة (zhoo,2000,3) .

اشارت منظمة العمل الدولية في دورتها (300) المنعقدة في جنيف الى اهمية المشاركة بالمعرفة كأهمية استراتيجية لأي منظمة قائمة على المعرفة ، كما تحصل هذه المنظمات من خلال المشاركة بالمعرفة على منافع رئيسة بالنسبة للبحث والتوثيق وهي :

- أ- تساعد المشاركة بالمعرفة على كشف المعارف الضمنية أو الموارد الخفية وعلى تحديد الثغرات في المعارف.
- ب- توفر مجال لتشغيل العقل والابتكار وحل المشاكل وتشارك التجارب والممارسات الجيدة وتبادل المعارف في مجالات مختلفة .
- ج- تأخذ المعارف بالطبع أشكالا مختلفة عديدة وهناك حاجة إلى استراتيجيات مختلفة لضمان توفر السبل الضرورية للوصول بسهولة وفي الوقت المناسب إلى المعارف اللازمة .

4. ابعاد المشاركة بالمعرفة :-

هناك العديد من العوامل التي اعتمدها الباحثون لقياس المشاركة بالمعرفة ، وقد تباينت تلك العوامل بحسب وجهات نظر الباحثين ، وبحسب طبيعة المنظمات المتباينة من حيث اختصاصاتها، وأحجامها، والبيئات التي تعمل فيها

أ- تبادل المعرفة :- ان عملية التبادل تسهل نقل ومشاركة المعرفة الصريحة بين الافراد (الظاهر، الخفاف، 2011، 284) ، كما ان تبادل المعرفة يحدث عندما يكون الفرد على استعداد للمساعدة وكذلك للتعلم من الآخرين في تطوير كفاءات جديدة ، أن تبادل المعرفة بين أوساط الأفراد يمكنهم من تعزيز كفاءتهم وتوليد المعرفة الجديدة ، وتبادل المعرفة يمكن أن تزيد قيمته عندما يتم تشاركها ونقلها إلى الآخرين (Yang,2007,84). ويضيف (الظاهر) بان عمليات التبادل تدعم عمليات المشاركة بالمعرفة من خلال اليات التكنولوجيا والاتصالات ، فضلا عن ان البيئة التعاونية تزيد من قابلية وفعالية الافراد وتسهل التعاون وتشكل علاقة عبر الحدود التنظيمية التقليدية(الظاهر ، 2012 ، 195)

ب- فرق العمل :- يمثل العمل الجماعي حجر الزاوية في اي بناء تنظيمي ، والاساس الذي يستند اليه في تحقيق الاهداف التنظيمية ، والافراد الذين تشاركهم اوقات الراحة واللجان التي يعهد اليك بعضويتها والمقابلات التي يطلب منك حضورها ما هي الا صور للعمل الجماعي في المنظمات (المرسي و ادريس ، 2004، 475)، اذ تعد فرق العمل وسيلة مهمة لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وان افضل الاتجاهات لحل مشاكل العمل هو الجهد المشترك للفريق لذلك يتم تعريف فريق العمل بانه مجموعة من الاشخاص ذات اهداف جماعية مشتركة وتمثل الاهداف الجماعية الجانب المهم في الفريق (حاوي ، 2009) ، ويصف (جرادات واخرون) فريق العمل بانهم مجموعة يتم تكوينها لتحقيق اهداف معينة يتم الاتفاق عليها مسبقا من خلال خطة واضحة ودوار محددة ومعروفة للأعضاء ويتوقف نجاح الفريق على رغبت والتزام اعضاء الفريق في العمل ومدى استجابتهم لمتطلبات العمل فاذا توفرت كل هذه المعطيات فانه يكون قادر على تحويل المعرفة بفاعلية وكفاءة (جرادات ، 2011، 102). ويرى (حمود) بان اسباب تشكيل فرق العمل ترجع لإتجاز المهام التنظيمية لحل المشكلات ، اعطاء فرصة حقيقية للعاملين للمشاركة ، فضلا عن التركيز الدائم وبشكل مباشر على تحقيق تطور وتحسين مستوى الجودة والانتاج من خلال غزارة الاتصالات (حمود ، 2010، 186)

ج- تدريب العاملين :- تهتم المنظمات بالتدريب لان ما ينفق فيه يمثل استثماراً في الموارد البشرية ، اما على مستوى الفرد فتظهر اهمية التدريب في زيادة المعارف والمهارات ، الامر الذي يؤدي الى رفع قدرة الفرد على العمل (ماهر، 2009، 453) ، ان التدريب هو مهنة تقوم بـ(نقل ، تحريك ، تحويل ، تغيير) فوظيفة التدريب هي نقل المعرفة والمهارات والعلم من المدرب الى المتدرب سواء كان المدرب (فرادا ، او آلة ، او برنامجا) (توفيق ، 2007 ، 72)، ومن المرجح أن الموظفين الذين يحصلون على التدريب تزيد معارفهم وتصبح مهاراتهم الجديدة أكثر قدرة على التكيف والاستجابة للتغيرات في بيئة المنظمة ، ولذلك، فإن التوتر الذي يسببه التغيرات الداخلية أو الخارجية في ظروف العمل التي تتطلب مهارات ومعارف جديدة تصبح أقل عرضة أن تحدث . ومن ثم ، فإن الموظفين يقومون بعملهم بشكل كامل وبكفاءة اكبر ، كما أنهم يمرون بمرحلة انتقالية ناجحة من المهارات السابقة جامدة التفكير إلى نموذج جديد يؤكد القدرة على التكيف المستمر (McAdams, et. Al, 2007, 48) .

المحور الثالث / عرض النتائج ومناقشة مضمونها

أولاً: تشخيص مستوى المشاركة بالمعرفة وابعادها

بلغ اجمالي الوسط الحسابي لفقرات متغير المشاركة بالمعرفة (4.087) وهو أعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) (*) من أصل (5) وبانسجام عال في الإجابات من خلال قيمة الانحراف المعياري والبالغة (0.319) وبمعامل اختلاف (7.80 %) ، وكما نلاحظ في الجدول رقم (2) ، وهذا يؤكد أهمية المشاركة بالمعرفة للمنظمة المبحوثة ، وهذا ما لاحظته الباحث إذ يتمتع الديوان بقدرات معرفية تمثل رأس ماله الفكري من الخبراء والممارسين وحملة الشهادات في مجالات التخصص والذين يتمتعون بخبرات، مهارات وقدرات تفعل دور المشاركة بالمعرفة بين الافراد والهيئات العاملة وهو تأكيد للنجاحات التي حققها الديوان ، وفيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الرئيسية والفرعية:-

جدول رقم (2)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة المشاركة بالمعرفة

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
	وسط حسابي عام لمتغير المشاركة بالمعرفة	4.087	0.319	7.80

المصدر : إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

(1) **تبادل المعرفة** :- بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.94) وهو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانسجام عالي في الإجابات ، إذ كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف الإجماليين (0.359) و (9.09 %) على التوالي كما يظهر في الجدول رقم (3) ، وهذه النتيجة جيدة تبرز دور تبادل المعرفة في المشاركة بالمعرفة وتدل على أن المنظمة المبحوثة تحرص على تبادل المعارف على مستوى ملاكاتها العاملة فيها ، فقد انحصرت بين أعلى قيمة وسط حققتها الفقرة (X1) و (X3) بلغت (4.13) وهي قيمة عالية ، وبين أقل قيمة حققتها الفقرة (X2) .

(*) الوسط الفرضي = مجموع أوزان البدائل ÷ عدد البدائل = $3 = 5 \div (1+2+3+4+5)$

جدول رقم (3)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بـ تبادل المعرفة

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
أولاً	تبادل المعرفة			
1	يتم استخدام وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بين العاملين.	4.13	0.680	16.46
2	يمكن الموظفون من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق والمعرفة المطلوبة في وظيفتهم لإنجاز أعمالهم.	3.73	0.711	16.06
3	تستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة	4.13	0.734	17.77
4	يتبادل الموظفون بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراسة بالمعلومات والمعرفة التي يحصلون عليها .	3.83	0.642	16.76
5	يتعاون الموظفون ويتواصلون على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل الديوان	4	0.588	14.7
6	تخلق الإدارة من أفعال تبادل المعرفة في الأفكار بين كافة العاملين	4.03	0.706	17.51
7	تتيح أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة للتواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة .	3.77	0.724	19.20
	وسط حسابي وانحراف معياري عام لبعد تبادل المعرفة	3.948	0.359	9.09

المصدر : إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

- (2) **تدريب العاملين** :- بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.04) وهو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانسجام عالي في الإجابات، كما يظهر في الجدول رقم (4) ، أما على صعيد الفقرات فقد كانت الإجابات حولها قد انحصرت بين أعلى قيمة وسط حققتها الفقرة (X12) وبلغت (4.24) وهي قيمة عالية ، وبين أقل قيمة حققتها الفقرة (X14) إذ كانت (3.50) وبانسجام جيد بالإجابات.

جدول رقم (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بـ تدريب العاملين

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
ثانياً	تدريب العاملين			
8	تشجع الإدارة العليا في البحث عن طرق وأساليب جديدة لتحسين أداء العمل وتطويره	4.22	0.669	15.85
9	هناك اهتمام بمشاركة العاملين بالمعرفة من خلال تكثيف البرامج التدريبية.	4.20	0.599	14.26
10	يقوم الديوان بإقامة دورات تدريبية أثناء العمل لفسح المجال لاكتساب المعرفة .	4.39	0.884	20.13
11	برامج التدريب المتاحة كافية لزيادة معرفة العاملين في مجالات العمل الرقابي.	3.79	0.817	21.55
12	اشعر إن برامج التدريب التي اشتركت فيها ساعدت على زيادة ما امتلاكه من خبرة ومهارة لأداء العمل الرقابي	4.245	0.647	15.24
13	تدرك الإدارة الاحتياجات المعرفية المطلوبة للموظفين فيما يتعلق بأعمالهم وتقوم بتوفيرها	3.924	0.780	19.87
14	يتم تقييم المتدرب في الأمد القصير بعد انتهاء التدريب بوسائل التدريب لقياس المعرفة والمهارات التي أكتسبها	3.50	0.799	22.8
	وسط حسابي وانحراف معياري عام لبعد تدريب العاملين	4.04	0.529	13.09

المصدر : إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

(3) **فرق العمل** : حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً (4.26) وهو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانسجام عال في الإجابات، كما يظهر في الجدول رقم (5) ، أما على صعيد الفقرات فقد كانت الإجابات عنها قد انحصرت بين أعلى قيمة وسط حققتها الفقرة (X15) وبلغت (4.49) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات وبين أقل قيمة حققتها الفقرة (X16) إذ كانت (3.92) وبانسجام جيد بالإجابات.

جدول رقم (5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بـ فرق العمل

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
ثالثاً	فرق العمل			
15	تعد الهيئات الرقابية نقطة الوحدة الأساسية التي من خلالها يحقق الديوان أهدافه .	4.490	0.799	17.79
16	تؤثر المشاركة بالمعرفة في تقسيم العمل بين أعضاء فريق العمل .	3.94	0.86	21.82
17	المشاركة بالمعرفة تؤدي إلى رفع مستوى أداء أعضاء فريق العمل	4.47	0.503	11.25
18	تساهم المشاركة بالمعرفة في سهولة وسرعة الاتصال بين أعضاء فريق العمل .	4.150	0.690	16.62
19	تساعد المشاركة بالمعرفة في دعم السياسات والاجراءات المتبعة من قبل فريق العمل	4.22	0.576	13.64
20	المشاركة بالمعرفة تساعد فرق العمل على حسن استغلال الموارد المتاحة لديها.	4.30	0.721	16.76
21	تحسن المشاركة بالمعرفة فرق العمل على تطوير أدوات وأساليب العمل المتبعة .	4.30	0.57	16.27
	وسط حسابي وانحراف معياري عام لبعد فرق العمل	4.26	0.429	10.07

المصدر : إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

ثانياً: تشخيص جودة التدقيق وأبعادهـا:-

يلاحظ أنّ إجمالي الوسط الحسابي لفقرات هذا المتغير بلغ (4.01) وهو أعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) من أصل (5) وبانسجام عال في الإجابات من خلال قيمة الانحراف المعياري والبالغة (0.377) وبمعامل اختلاف (9.40 %) كما يظهر في الجدول رقم (6) ، وهذه النتيجة تؤكد أهمية جودة التدقيق للمنظمة المبحوثة ، وفيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية لهذا المتغير:-

جدول رقم (6) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بجودة التدقيق

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
	وسط حسابي وانحراف معياري عام لمتغير جودة التدقيق ككل	4.01	0.377	9.40

(1) **المتطلبات المهنية:-** حقق هذا المتغير وسطاً حسابياً عاماً (3.83) وهو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانسجام عال في الإجابات، كما يظهر في الجدول رقم (7) ، أما على صعيد الفقرات فقد انحصرت النتائج حولها بين أعلى قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (Y3) بلغ (4.11) وهي قيمة عالية وبانسجام جيد في الإجابات وبين أقل قيمة حققتها الفقرة (Y1) إذ كنت (3.30) وبانسجام مقبول .

جدول رقم (7)



متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادية [بحث ميداني]

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالمتطلبات المهنية

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
أولاً	المتطلبات المهنية			
1	يمتلك العاملون المعرفة الكافية بمفهوم جودة الأداء المهني وما يتضمنه دليل التدقيق الدولي (220) الصادر عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC).	3.30	0.991	30
2	يوجد صعوبة لدى الرقباء الماليين في متابعة أحدث الإصدارات العلمية الخاصة بالمهنة خصوصاً إذا ما كانت منشورة بلغة أخرى غير اللغة العربية.	4	0.85	21.2
3	يطلع كافة الرقباء على قواعد وأداب السلوك المهني الخاصة بموظفي الديوان ويتم الالتزام بها خلال تنفيذ الأعمال .	4.11	0.609	14.8
4	يلتزم الرقيب المالي بقواعد ومعايير التدقيق الدولية والمحلية وأخلاقيات المهنة.	3.90	0.90	20.2
	وسط حسابي وانحراف معياري لبعدها المتطلبات المهنية	3.83	0.545	14.22

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

(2) **توزيع المهام** :- بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد والذي بلغ (4.49) وهو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانسجام عال في الإجابات، كما يظهر في الجدول رقم (8) ، تبين معطيات الفقرة (Y8) والذي استحوذ على أقل مستوى من الرضا من إجابات الأفراد المبحوثين بخصوص قلة البرامج التي من شأنها تطور الاداء المهني الذي يحتاجه في العمل الرقابي ، إذ بلغ الوسط الحسابي (4.26) ، في حين استحوذ المتغير (Y7) على أكبر نصيب من الرضا حيث ، إذ بلغ الوسط الحسابي (4.54) .

جدول رقم (8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بتوزيع المهام

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
ثانياً	توزيع المهام			
5	يعتمد التحصيل العلمي والخبرة المهنية عند تعيين الرقباء الماليين .	4.45	0.573	12.87
6	تغيير مجال التدقيق الذي يمارسه الرقيب المالي بين فترة وأخرى يزيد من خبرته وكفاءته في عدة مجالات .	4.45	0.573	12.87
7	تساهم الكفاءة المهنية للرقباء على تقديم أعمال ذات جودة عالية	4.54	0.606	13.3
8	يضع الديوان برامج وسياسات للتطوير المهني المستمر التي يحتاجها وإبلاغ الرقباء بها .	4.26	0.624	14.64
	وسط حسابي وانحراف معياري عام لبعدها توزيع المهام	4.49	0.417	9.41

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

(3) **المهارات والكفاءات** : بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.68) ، وتبين معطيات المتغير (Y11) الذي استحوذ على أقل مستوى من الرضا من إجابات الأفراد المبحوثين، كما يظهر في الجدول رقم (9)، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.43) ، في حين استحوذ المتغير (Y10) على أكبر نصيب من الرضا ، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.83) .

جدول رقم (9)



متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي [بحث ميداني]

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالمهارات والكفاءات

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
ثالثاً	المهارات والكفاءات			
9	يتناسب عدد الرقباء الماليين في الهيئات الرقابية مع حجم العمل الرقابي المطلوب وحسب المعايير المعتمدة للاحتساب (يوم/رقيب) .	3.64	1.093	30.021
10	يتم توزيع الأعمال والمهام على الرقباء الماليين وفقاً لكفاءاتهم وخبرتهم	3.83	0.802	20.9
11	يعد التدريب الذي يحصل عليه الرقيب المالي الأساس الذي يعتمد عند توزيع الأعمال .	3.43	0.909	26.5
12	يتم تغيير أعضاء الهيئات الرقابية بناءً على متطلبات العمل الطارئة والظروف المحيطة به .	3.849	0.928	24.1
	وسط حسابي وانحراف معياري عام لبعد المهارات والكفاءات	3.68	0.67	18.20

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

(4) **التوجيه والإشراف** : يتبين الوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.108) وهو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانسجام عال في الإجابات ، كما يظهر في الجدول رقم (10) ، حيث استحوذ (Y13) على أكبر نصيب من الرضا ، فقد بلغ الوسط الحسابي للفقرة (4.320) وتبين الفقرة (Y16) التي استحوذت على أقل مستوى من الرضا ، فقد بلغ الوسط الحسابي للفقرة (3.88) .

جدول رقم (10)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالتوجيه والإشراف

ت	الفقرات	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف %
رابعاً	التوجيه والإشراف			
13	يخضع أعضاء الهيئة الرقابية إلى التوجيه والإشراف من قبل أشخاص ذوي خبره لزيادة جودة العمل الرقابي	4.320	0.510	11.80
14	يجري تقييم مناسب لجودة أداء الهيئة الرقابية من فترة إلى أخرى للاستفادة من نتائج التقييم عند التوجيه والإشراف .	4.05	0.718	17.7
15	يهتم رؤساء الهيئات الرقابية بتطوير وبناء علاقات إيجابية مع أعضاء الهيئة .	4.16	0.54	12.98
16	يقضي رؤساء الهيئات الرقابية أغلب أوقاتهم مع أعضاء الهيئة لتوجيههم في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم ومناقشة الملاحظات التي تثار من قبل أعضاء الهيئة .	3.88	0.891	22.96
	وسط حسابي وانحراف معياري عام لبعد التوجيه والإشراف	4.108	0.471	11.46

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

ثالثاً : اختبار فرضية الارتباط

خصصت الفقرة الحالية لاختبار فرضية الارتباط وكما مبين فيما يأتي :

اذ تشير الفرضية الرئيسة الأولى إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين المشاركة بالمعرفة وجودة التدقيق وكما يشير لذلك الجدول رقم (11) ، فقد بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين مجمل أبعاد المشاركة بالمعرفة وجودة التدقيق (0.675^{**}) عند مستوى دلالة (0.01) ، وهذا ارتباط قوي ودال معنوياً وإيجابياً بمعنى أنّ الزيادة والارتفاع في كل بعد فرعي من أبعاد المشاركة تؤدي إلى تغيير بالاتجاه نفسه في البعد المقابل له في المصفوفة وعند مستوى معنوية (0.01) وأنّ علاقات الارتباط بين إجمالي متغيري البحث بلغت (18) علاقة أي بنسبة (90%) ، أي أنّ أغلب علاقات الارتباط قد أثبتت أنها إيجابية وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.01) ، (0.05) .

وبهدف الوصول إلى مؤشرات تفصيلية بين كل متغير من متغيرات المشاركة بالمعرفة وبين جودة التدقيق ، وفي ضوء الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى

(1) أظهر بُعد تبادل المعرفة كأحد أبعاد المشاركة بالمعرفة (4) علاقات معنوية مع مؤشرات جودة التدقيق من مجموع العلاقات بينهما والبالغة (5) علاقات وبما يشكل (80%) من العلاقات، اثنان منها بمستوى معنوية (0.01) مع كل من المهارات والكفاءات والمستوى العام لجودة التدقيق، واثنان بنسبة معنوية (0.05) مع كل من توزيع المهام والتوجيه والإشراف، أما مع المتطلبات المهنية فكان علاقة إيجابية غير معنوية، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الفرضية الفرعية الأولى وبين جودة التدقيق ويؤكد قبول الفرضية الفرعية الأولى.

(2) تشير الفرضية الفرعية الثانية إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين تدريب العاملين مع مؤشرات جودة التدقيق ، إذ يتبين وجود (4) علاقات معنوية مع هذه المؤشرات من مجموع العلاقات بينهما والبالغة (5) علاقات وبما يشكل (80%) من العلاقات ، ثلاث منها بمستوى معنوية (0.01) مع كل من توزيع المهام والمهارات والكفاءات والمستوى العام ، وواحدة بنسبة معنوية (0.05) مع المتطلبات المهنية، أما مع التوجيه والإشراف فكانت علاقة إيجابية غير معنوية ، وهذا ما يعزز قبول الفرضية الفرعية الثانية .

(3) تشير الفرضية الفرعية الثالثة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين فرق العمل وجودة التدقيق ، ويلاحظ وجود (5) علاقات معنوية مع مؤشرات جودة التدقيق من مجموع العلاقات بينهما والبالغة (5) علاقات وبما يشكل (100%) من العلاقات، وهذا ما يثبت الفرضية الفرعية الثالثة ومن ثم قبولها ، ثلاث منها بمستوى معنوية (0.01) مع كل من المتطلبات المهنية والمهارات والكفاءات والمستوى العام لجودة التدقيق، واثنان بنسبة معنوية (0.05) مع كل من توزيع المهام والتوجيه والإشراف.

جدول رقم (11)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد المشاركة بالمعرفة وجودة التدقيق



متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي [بحث ميداني]

المتغيرات الرئيسية والمستوى العام							
جودة التدقيق							المشاركة بالمعرفة
نسبة العلاقات المعنوية	عدد العلاقات المعنوية	المستوى العام	التوجيه والإشراف	المهارات والكفاءات	توزيع المهام	المتطلبات المهنية	
80%	4	0.387** 0.004	0.288* 0.036	0.420** 0.002	0.346* 0.011	0.039 0.786	تبادل المعرفة Sig. (2-tailed)
80%	4	0.497** 0.000	0.187 0.179	0.399** 0.003	0.562** 0.000	0.292* 0.034	تدريب العاملين Sig. (2-tailed)
100%	5	0.572** 0.000	0.314* 0.022	0.403** 0.003	0.343* 0.012	0.554** 0.000	فرق العمل Sig. (2-tailed)
100%	5	0.675** 0.000	0.353** 0.010	0.558** 0.000	0.593** 0.000	0.424** 0.002	المستوى العام Sig. (2-tailed)
	18	4	3	4	4	3	عدد العلاقات المعنوية
90%		100%	75%	100%	100%	75%	نسبة العلاقات

المصدر: الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS ver. 19) :

N= 53

P≤0.05** ، P≤0.01**

رابعاً: اختبار فرضية التأثير: -

نصت الفرضية على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المشاركة بالمعرفة ومتغيراتها ومؤشرات جودة التدقيق)، واختبار هذه الفرضية يستلزم الأمر تحديد تأثير كل بعد من أبعاد المشاركة بالمعرفة وبين جودة التدقيق ، إذ سيتم التحري عنها وفقاً لمعادلة الانحدار الخطي البسيط وكالاتي :-

$$Y=\alpha+\beta X$$

حيث ان:

Y= جودة التدقيق متغير الاستجابي الرئيسي(المتغير المعتمد).

X= المشاركة بالمعرفة المتغير التفسيري الرئيسي(المتغير المستقل).

α = معامل الفا (قيمة الثابت بمعادلة الانحدار (Constant)).

β = معامل بيتا .

والجدول رقم (12) يوضح المؤشرات الاحصائية لهذا التأثير وسيتم عرضها فيما يأتي :

$$\text{جودة التدقيق} = 0,675 + 0,571 (\text{المشاركة بالمعرفة})$$

1) أظهر تبادل المعرفة كأحد متغيرات المشاركة بالمعرفة (4) نماذج تأثير معنوية مع مؤشرات جودة التدقيق من مجموع النماذج بينهما والبالغة (5) نماذج وبما يشكل (80%)، ولم تظهر دلالة معنوية في

التأثير في مؤشر المتطلبات المهنية من خلال قيمة (f,t) المحسوبة والبالغة (f=0.077,t=0.277)، هما غير دالين معنوياً عند مستوى معنوية (0.01,0.05) وبدرجة حرية (51)، وان عدم وجود أثر معنوي لهذا المتغير مع مؤشر المتطلبات المهنية تفسره قيمة كل من معامل التحديد (R²) ومعامل بيتا (β) إذ لم تكن قيمتها في هذه الحالة حقيقية، وهذا تأكيد على وجود تأثير لتبادل المعرفة في مؤشرات جودة التدقيق باستثناء مؤشر المتطلبات المهنية.

$$Y = \alpha + \beta X_1$$

$$\text{جودة التدقيق} = 0.387 + 0.368 (\text{تبادل المعرفة})$$

2) أظهر متغير تدريب العاملين، وجود (4) نماذج تأثير معنوية مع مؤشرات جودة التدقيق من مجموع النماذج بينهما والبالغة (5) نماذج وبما يشكل (80%)، ولم تظهر دلالة معنوية في التأثير في مؤشر التوجيه والإشراف من خلال قيمة (f,t) المحسوبة والبالغة (f=1.855,t=1.36)، هما غير دالين معنوياً عند مستوى معنوية (0.01,0.05) وبدرجة حرية (51)، وان عدم وجود أثر معنوي لهذا المتغير مع مؤشر التوجيه والإشراف تفسره قيمة كل من معامل التحديد (R²) ومعامل بيتا (β) إذ لم تكن قيمتها في هذه الحالة حقيقية، وهذا تأكيد الى وجود تأثير لتدريب العاملين في مؤشرات جودة التدقيق باستثناء مؤشر التوجيه والإشراف.

$$Y = \alpha + \beta X_2$$

$$\text{جودة التدقيق} = 0.497 + 0.695 (\text{تدريب العاملين})$$

3) أظهر متغير فرق العمل كأحد متغيرات المشاركة بالمعرفة (5) نماذج تأثير معنوية مع مؤشرات جودة التدقيق من مجموع النماذج بينهما والبالغة (5) نماذج وبما يشكل (100%)، ثلاث نماذج تأثير معنوية كانت بمستوى (0.01) مع كل من المتطلبات المهنية والمهارات والكفاءات وجودة التدقيق، ونموذجان بمستوى دلالة (0.05) مع كل من توزيع المهام والتوجيه والإشراف، وهذه النتيجة تؤكد بوجود تأثير لفرق العمل في مؤشرات جودة التدقيق.

$$Y = \alpha + \beta X_3$$

$$\text{جودة التدقيق} = 0.572 + 0.650 (\text{فرق العمل})$$

يتضح من الجدول رقم (12) وجود (5) نماذج تأثير معنوية بين مؤشرات جودة التدقيق والمشاركة بالمعرفة من مجموع النماذج بينهما والبالغة (5) نماذج وبما يشكل (100%)، وكانت جميع نماذج التأثير المعنوية قوية وموجبة بمستوى معنوية (0.01).

وهذه النتيجة كافية لإثبات صحة الفرضية الرئيسية الثانية وذلك من خلال عدد نماذج التأثير المعنوية والبالغ عددها (18) نموذج من أصل (20) نموذج وبما يشكل نسبة (90%). ومن خلال نتائج التحليل

السابقة فقد تم الإجابة عن تساؤل البحث الرابع.

جدول رقم (12)

تحليل الانحدار بين أبعاد المشاركة بالمعرفة وجودة التدقيق

المتغيرات	المتطلبات المهنية	توزيع المهام	المهارات والكفاءات	التوجيه والإشراف	جودة التدقيق
تبادل المعرفة	$\beta = 0.039$ $\alpha = 0.026$ $t = 0.277$ $F = 0.077$ $R^2 = 0.002$ $Sig = 0.78$	$\beta = 0.346$ $\alpha = 0.299$ $t = *2.633$ $F = *6.931$ $R^2 = 0.12$ $Sig = 0.01$	$\beta = 0.420$ $\alpha = 0.224$ $t = **3.305$ $F = **10.92$ $R^2 = 0.176$ $Sig = 0.002$	$\beta = 0.288$ $\alpha = 0.220$ $t = *2.150$ $F = *4.621$ $R^2 = 0.083$ $Sig = 0.03$	$\beta = 0.387$ $\alpha = 0.368$ $t = **2.994$ $F = **9.961$ $R^2 = 0.149$ $Sig = 0.004$
تدريب العاملين	$\beta = 0.292$ $\alpha = 0.284$ $t = *2.184$ $F = *4.769$ $R^2 = 0.086$ $Sig = 0.034$	$\beta = 0.562$ $\alpha = 0.713$ $t = **4.851$ $F = **23.52$ $R^2 = 0.316$ $Sig = 0.000$	$\beta = 0.399$ $\alpha = 0.313$ $t = **3.108$ $F = **9.636$ $R^2 = 0.159$ $Sig = 0.003$	$\beta = 0.187$ $\alpha = 0.210$ $t = 1.362$ $F = 1.855$ $R^2 = 0.035$ $Sig = 0.179$	$\beta = 0.497$ $\alpha = 0.695$ $t = **4.087$ $F = **16.703$ $R^2 = 0.247$ $Sig = 0.000$
فرق العمل	$\beta = 0.554$ $\alpha = 0.436$ $t = **4.756$ $F = **22.61$ $R^2 = 0.307$ $Sig = 0.000$	$\beta = 0.343$ $\alpha = 0.353$ $t = *2.608$ $F = *6.783$ $R^2 = 0.117$ $Sig = 0.012$	$\beta = 0.403$ $\alpha = 0.256$ $t = **3.141$ $F = **9.86$ $R^2 = 0.162$ $Sig = 0.003$	$\beta = 0.314$ $\alpha = 0.286$ $t = *2.364$ $F = *5.589$ $R^2 = 0.099$ $Sig = 0.02$	$\beta = 0.572$ $\alpha = 0.650$ $t = **4.981$ $F = **24.806$ $R^2 = 0.327$ $Sig = 0.000$
المشاركة بالمعرفة	$\beta = 0.424$ $\alpha = 0.248$ $t = **3.333$ $F = **11.15$ $R^2 = 0.179$ $Sig = 0.002$	$\beta = 0.593$ $\alpha = 0.455$ $t = **5.261$ $F = **27.67$ $R^2 = 0.352$ $Sig = 0.000$	$\beta = 0.558$ $\alpha = 0.265$ $t = **4.796$ $F = **23.01$ $R^2 = 0.311$ $Sig = 0.000$	$\beta = 0.353$ $\alpha = 0.239$ $t = **2.691$ $F = **7.24$ $R^2 = 0.124$ $Sig = 0.010$	$\beta = 0.675$ $\alpha = 0.571$ $t = **6.534$ $F = **42.69$ $R^2 = 0.456$ $Sig = 0.000$

المصدر: الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS) $P \leq 0.01^{**}$:

N=53

$P \leq 0.05^{**}$ ،

المحور الرابع / الاستنتاجات والمقترحات

أولاً : الاستنتاجات

1-الاستنتاجات المستخلصة من الجانب النظري

أ- ان التغيرات السريعة والمستمرة التي تشهدها البيئة تحتم على المنظمات العمل في ظل ظروف بيئية متغيرة وغير مستقرة، الأمر الذي تطلب منها السعي نحو اختيار الاستراتيجيات الملائمة التي تمكنها من توظيف نشاطاتها وامكانياتها الداخلية في ضوء تحليل دقيق واستجابة سريعة لعوامل البيئة الخارجية والتي تحقق من خلالها على جودة اداء عال .

ب- يؤدي استغلال المشاركة بالمعرفة إلى رفع مستوى كفاءة افراد المنظمة وفعاليتها في تحقيق جودة اعمال التدقيق لديها.

ج- يسهم اعتماد عمليات المشاركة بالمعرفة وجودة اعمال التدقيق من قبل المنظمة في تعزيز اهدافها التدقيقية والرقابية لديها، من خلال زيادة الدعم والقناعة لدى الإدارة العليا بهذا المجال، وتوفير بيئة تنظيمية داعمة ، وثقافة تنظيمية مساندة.

د- تمنح المشاركة بالمعرفة فرصاً كثيرة للمنظمة لإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها من خلال التراكم المعرفي المتولد لديها من هذه العملية ، فضلاً عن تحقيق مزايا مهنية ومعرفية من خلال المشاركة كفرق عمل والتي ينعكس بدوره على جودة التدقيق .

هـ- تتراكم المعرفة والخبرة من خلال العمل والتعلم من الآخرين، بوصفها وسيلة لتوليد المعرفة وتبادلها، إذ تمثل المعرفة في الوقت الحاضر العنصر الجوهري والمهم للمنظمة.

و- تسهم المشاركة بالمعرفة الى افضل الممارسات لإتجاز العمل من خلال الحوار والبحث والنقاش مع زملاء العمل وتؤدي الى فهم وامتلاك المعرفة وكيفية تطبيقها .

2-الاستنتاجات المستخلصة من نتائج البحث الميدانية

أ- تشير النتائج الى أهمية استراتيجية المشاركة بالمعرفة للمنظمة المبحوثة ، وهذا ما لاحظته الباحث إذ يتمتع الديوان بقدرات معرفية تمثل رأس ماله الفكري من الخبراء والممارسين وحملة الشهادات في مجالات التخصص والذين يتمتعون بخبرات، ومهارات وقدرات تفعل دور المشاركة بالمعرفة بين الافراد والهيئات العاملة وهو تأكيد للنجاحات التي حققها الديوان.

ب- توضح النتائج أن المشاركة بالمعرفة تؤدي الى رفع مستوى أداء أعضاء فريق العمل وتساعد على سهولة وسرعة الاتصال بين أعضاء فريق العمل فضلاً عن دعم السياسات والإجراءات المتبعة وهذا من شأنه الاسهام في حسن استغلال الموارد المتاحة لديها، وعلى الديوان أن يعزز هذا الجانب.

ج- تعكس النتائج مستوى اهتمام المنظمة المبحوثة بفرق العمل وتعد الهيئات الرقابية النقطة الأساسية التي من خلالها يحقق الديوان أهدافه .

د- على الرغم من استخدام وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بين العاملين الا انه لا يتمكنون من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق والمعرفة المطلوبة في وظيفتهم لإتجاز أعمالهم ويعزو الباحث سبب ذلك إلى وجود بعض المعلومات والوثائق التي لا يمكن للموظفين من الوصول

بحرية إليها، أما بسبب فلسفة إدارة الديوان أو أنّ هذه المعلومات والوثائق فيها نوع من السرية ونسبة عالية من الأهمية

هـ- على الرغم من أهمية التوجيه والإشراف لدى الرقباء الماليين ولاسيما المعيّنين الجدد ولكن ليس هناك وقت كافٍ لرؤساء الهيئات الرقابية ليقوموا بتوجيه أعضاء الهيئة ومناقشة الملاحظات معهم والتي تثار من قبل أعضاء الهيئة ، ويعزو الباحث سبب ذلك لكثرة مسؤوليات وانشغال رؤساء الهيئات بالمهام والجانب الموكلة لهم .

و- تؤكد النتائج على تشجيع الإدارة العليا في ديوان الرقابة المالية في البحث عن طرائق وأساليب جديدة لتحسين وتطوير أداء العمل ، كما تساعد برامج التدريب على زيادة ما يمتلكه الرقباء من خبرة ومهارة لأداء العمل الرقابي ، لكنه لا يتم تقييم المتدرب في الأمد القصير بعد انتهاء التدريب بوسائل التدريب لقياس المعرفة والمهارات التي اكتسبها .

ثانياً : المقترحات :

1. التوجه نحو اللامركزية وذلك بمنح الصلاحيات اللازمة للمستويات التنظيمية المختلفة في الديوان وهيئاته بحيث يشعر المسؤولون في الديوان بموقعهم المؤثر ومسؤولياتهم تجاه أعمالهم وما يترتب على ذلك من زيادة في الحرص والشعور بالمسؤولية تجاه أداء الأعمال التي يقوم بها .

2. تقليل القيود والحواجز أمام نقل المعرفة والمشاركة فيها بين الدوائر الرقابية وتوفير المتطلبات المهنية اللازم لتقديم مستويات أداء فائقة الجودة.

3. تدريب وتطوير الرقباء الماليين على استخدام تقانة المعلومات والبرمجيات المتطورة وكيفية استخدام الحاسبات الالكترونية في التدقيق الالكتروني .

4. تعزيز وترسيخ توجه الديوان نحو تطوير وتحسين جودة التدقيق من خلال وضع قواعد إرشادية أو معيارية يتم بموجبها قياس مستوى جودة التدقيق أو التقارير الرقابية، ولكي تكون مرجعاً للهيئات عند إعداد التقارير .

5. الحاجة الى وضع برامج وسياسات للتطوير المهني المستمر على وفق احتياجات الهيئات الرقابية والعاملين بها ووفق تصوراتها للتطوير المهني .

6. تخصيص وقت معين لرؤساء الهيئات الرقابية ليقوموا بتوجيه أعضاء الهيئة ولاسيما المعيّنين الجدد والمنتقل حديثاً الى الهيئة ومناقشة الملاحظات معهم والتي تثار من قبل أعضاء الهيئة.

المصادر

أولاً : المصادر العربية

القران الكريم

أ- القوانين والأنظمة والتعليمات والوثائق الرسمية :

1. الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) ، المعيار الدولي رقم (220) رقابة الجودة لأعمال التدقيق .
2. المجمع العربي للمحاسبين القانونيين ، 1998، المبادئ الأساسية للتدقيق ، المنهاج الدولي ، عمان - الاردن .

ب- الرسائل والاطاريح

1. الاهـدـل ، عبد السلام سليمان قاسم ، 2008، العوامل المؤثرة على جودة المراجعة الخارجية بالجمهورية اليمنية ، رسالة مقدمة الى جامعة الحديدة كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير .
2. تـرف ، لطيف رحيم ، 2011 ، دور جودة التدقيق الخارجي في استقرار أسواق المال ، بحث مقدم إلى هيئة الأمانة في المعهد العربي للمحاسبين القانونيين ، لنيل درجة المحاسبة القانونية ، بغداد - العراق .
3. الدوري ، عمر علي ، 2003 ، معايير التدقيق الدولية ومدى انسجامها مع متطلبات البيئة العراقية ، أطروحة دكتوراه في المحاسبة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية ، بغداد .
4. الزبيدي ، خالد سالم محمد ، 2010 ، اثر المسؤولية القانونية لمراقبي الحسابات على جودة عملية التدقيق ، بحث مقدم إلى هيئة الأمانة في المعهد العربي للمحاسبين القانونيين ، لنيل درجة المحاسبة القانونية ، بغداد - العراق .
5. عبد، دجلة عبد الحسين، (2007)، معايير التدقيق الدولي ودورها في رفع جودة عملية التدقيق في مكاتب التدقيق العراقية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد
6. الكبيسي ، صلاح الدين عواد ، 2002 ، إدارة المعرفة واثرها في الابداع التنظيمي - دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط ، أطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية -بغداد .
7. مهدي، عفاف عباس ، 2008 ، تحديد إطار للعوامل والمتغيرات المؤثرة في قياس جودة العمل التدقيقي دراسة تطبيقية في ديوان الرقابة المالية ، بحث مقدم إلى مجلس أمناء المعهد العربي للمحاسبين القانونيين، لنيل شهادة المحاسبة القانونية، بغداد ، العراق
8. يوسف، بان رياض، (2009)، أثر مخاطر التدقيق على جودة أداء مراقبي الحسابات ، بحث تطبيقي على عينة من مراقبي الحسابات ، بحث مقدم إلى مجلس أمناء المعهد العربي للمحاسبين القانونيين، لنيل شهادة المحاسبة القانونية، بغداد ، العراق .

ج - المجلات والدوريات

1. البرزنجي، آمال كمال وعلوان ، نوفل عبد الرضا، 2004، بناء وتطبيق نموذج لإدارة الجودة الشاملة للنهوض بالمؤسسات التعليمية في العراق ، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الحادي والخمسون ، أيار

2. جبران ، محمد علي ، 2010، العوامل المؤثرة في جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المحاسبين القانونيين في اليمن ، الندوة الثانية عشر لسبل تطوير المحاسبة في المملكة السعودية ، المنظمون قسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود - الرياض .
3. الجواهر ، كريمة علي كاظم ، الشجيري ، محمد حويش علاوي ، 2002، مفهوم العدالة في التدقيق - دراسة تحليلية ، مجلة تنمية الرافين ، جامعة الموصل ، العراق ، المجلد (24) العدد (70).
4. الحافظ ، علي عبد الستار عبد الجبار والجنابي ، سامي ذياب محل ، 2011، دور استمطار الافكار في تعزيز تقاسم المعرفة ، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية .
5. حاوي ، ايمان عسكر ، 2009 ، بناء فريق العمل وعلاقته بالمشاركة في صناعة القرار (دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الورقية) ، بحث مقدم الى المعهد التقني في البصرة ، مجلة التقني ، العدد الخامس ، مجلد 22
6. حسنين ، طارق محمد و قطب ، احمد سباعي ، 2003، دراسة تحليلية لعوامل ونماذج قياس جودة التدقيق والرقابة الخارجية عن الحسابات ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، العدد (60) .
7. الحميد ، عبد الرحمن ، 1995، خصائص جودة المراجعة المالية : دراسة ميدانية للمحيط المهني في المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة ، ديسمبر ، المجلد 35 ، العدد الثالث .
8. سرور ، محمد احمد سرور ، 2003، العلاقة بين مخاطر وجودة المراجعة في ضوء معايير المراجعة ومسؤولية أجهزة الرقابة العربية العليا في مواجهة ذلك ، مجلة الرقابة المالية ، مجلة نصف سنوية تصدرها المجموعة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة ، السنة العشرون - العدد (43) .
9. صديقي ، مسعود ، 2000، دور المراجعة في إستراتيجية التأهيل الإداري للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مجلة الباحث ، العدد الأول ، كلية الحقوق ، والعلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة .
10. النوايسة ، محمد ابراهيم ، 2007، الحكم على اداء المدقق في الاردن في ضوء بعض العوامل الشخصية ، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية ، المجلد الحادي عشر ، العدد الاول 2008.

هـ - الكتب

1. توفيق ، عبد الرحمن ، 2007 ، التدريب اصول ومبادئ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية ، مركز الخيرات المهنية ، القاهرة - مصر.
2. جرادات ، ناصر محمد سعود ، المعاني ، احمد اسماعيل ، الصالح ، اسماء رشاد ، 2011، إدارة المعرفة ، تقييم ومراجعة الدكتور سعاد فائق برنوطي ، اثراء للنشر والتوزيع ، الاردن ، مكتبة الجامعة ، الشارقة .

3. جمعة ، احمد حلمي ، 2005، المدخل الى التدقيق الحديث ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، عمان - الاردن



متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي [بحث ميداني]

4. حمادة ، طارق عبد العال ، 2004، موسوعة معايير المراجعة، الدار الجامعية ، الجزء الأول، مصر .
5. حمود ،خضير كاظم ،2010، منظمة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان - الاردن
6. الطاهر ، اسمهان ماجد ، 2012، إدارة المعرفة ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر ، عمان - الاردن
7. العزاوي ، محمد عبد الوهاب ،2010، إدارة الجودة الشاملة مدخل استراتيجي تطبيقي ، اثناء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن .
8. علي ، عبد الوهاب نصر وشحاته ، السيد شحاته ،2009، قواعد وأخلاقيات وسلوكيات مهنة المحاسبة والمراجعة في مواجهة الأزمات المالية ، الدار الجامعية الإسكندرية - مصر .
9. قدار ، طاهر رجب ،1998، المدخل الى إدارة الجودة الشاملة والايزو 9000(iso)، دار الحصار ، دمشق - سوريا .
10. القرشي ، اياد رشيد ، 2011، التدقيق الخارجي ، منهج علمي نظرياً وتطبيقياً، دار المغرب للطباعة والنشر ، الطبعة الاولى ،بغداد - العراق
11. ماهر ،احمد ،2009، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية- مصر.
12. مجاهد، محمد وبدير ،المتولي ،2006، الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي، المكتبة العصرية : المنصورة.
13. المرسي ، جمال الدين ، ادريس ، ثابت عبد الرحمن ، 2004، السلوك التنظيمي : نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة ، الدار الجامعية ، الاسكندرية - مصر .
14. مرعي ، عصام ،1989، أدلة التدقيق الدولية ، اتحاد المحاسبين الدولي ، مجموعة سابا وشركائهم ، مطابع رعدان .
15. نور ، احمد محمد ، عبيد، حسين احمد ، شحاته ، شحاته السيد ،2007، دراسات متقدمة في :مراجعة الحسابات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية - مصر
16. وليم توماس، أمرسون هنكي،2006، المراجعة بين النظرية والتطبيق، تعريب ومراجعة أحمد حامد حجاج، كمال الدين سعيد، الكتاب الأول، دار المريح للنشر، القاهرة - مصر .
17. ياسين ،سعد غالب، 2007، إدارة المعرفة: المفاهيم ، النظم والتقنيات ، دار المناهج ، عمان - الاردن

ثانياً. المصادر باللغة الإنكليزية

A. Thesis



1. Ismail, Mohd Bakhari And Yusof, Zawiyah M.,2010, The Contribution Of Technological Factors On Knowledge Sharing Quality Among Government Officers In Malaysia ,Faculty Of Information Science And Technology,Universiti Kebangsaan Malaysia,
2. Karkoulian , Silva, 2007 , Effective Appraisal Systems: The Impact On Knowledge Sharing In The Lebanese Banking Sector, Oxford Business & Economics Conference.
3. Persson , Magnums,2006,Unpacking The Flow Knowledge Transfer In Mncs, Thesis Of Doctor Of Philosophy ,Department Of Business Studies Uppsala University
4. Tong , Canon,2012, The Impact Of Knowledge Sharing On The Relationship Between Organizational Culture And Job Satisfaction, International Journal Of Human Resource Studies
5. Turban, Efrain, 1999, Information Technology For Management, John Wiley & Sons, Inc., U.S.A.
6. Yang, Jen-Te,2007,The Impact Of Knowledge Sharing On Organizational Learning And Effectiveness, Journal Of Knowledge Management, Emerald Group Publishing Limited
7. Zhoo, J . Leon , 2000 , Knowledge Management And Organizational Learning In Work Flow Systems , Hong Kong University , Hong Kong

B. Journals

1. Alam And Hoffman , " Perceptions Of The Peer Review Program Of The Accounting Profession : Implications For Management " , Journal Of Managerial Issues , Winter 2000 .
2. De Angelo, L. ,1981, Auditor Size And Audit Quality" Journal Of Accounting & Economics3
3. Deis, D., Jr. And G. Giroux. ,1992, "Determinants Of Audit Quality In The Public Sector", The Accounting Review 67, July.
4. Dilworth , James , 1996, Operation Management ,2ed.New York : Mc-Graw
5. Herrbach, Olivier, " Audit Quality, Auditor Behavior And The Psychological Contract " ,European Accounting Review,2001.
6. Mcadams, Rodney, Mason, Bob And Mccrory, Josephine,2007,Exploring The Dichotomies Within The Tacit Knowledge Literature: Towards A Process Of Tacit Knowing In Organizations, JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, Emerald Group Publishing Limited
7. *Oxford Advanced Learner's Dictionary Of Current English.* ,2006, 7th Ed., Oxford University Press, New York.
8. Pany, K. & Ray,O ,2004, .Principles Of Auditing And Other Assurance Services .Fourteenth Edition.
9. Parasuraman A., Zeithaml V., & Berry L., A Conceptual Model Of Service Quality And Its Implications For Future Research, Journal Of Marketing, Vol.49,No.4,1985.

10. Schwartz, R. Legal Regimes,1997, Audit Quality And Investment, The Accounting Review,No 3.



11. Teoh, S., H. And T. J. Wong., 1993, "Perceived Auditor Quality And The Earnings Response Coefficient", The Accounting Review.
12. Vanstraelen, A., 2000, Impact Of Renewable Long – Term Audit Mandates On Audit Quality", The European Accounting Review.
13. Woo, E., And Hian , C., "Factor Associated With Auditor Accounting : Asingapore Study", Accounting And Business Research , Vol 31, No2, Pp133-144.

C. books

1. Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Baesley, Mark S., 2002, Auditing And Assurance Services: An Integrated Approach, 11 Th Edition,
2. Bernard, Marr, 2005, Perspectives On Intellectual Capital Elsevier Butterworth-Heinemann 30 Corporate Drive, Suite 400, Burlington, Ma 01803, Usa Linacre House, Jordan Hill, Oxford Ox2 8dp, Uk Copyright © 2005, Elsevier Inc. All Rights Reserved
3. Larry , P. , 2001 , Knowledge Management – A Strategic Perspective , Knowledge Management Institute , Inc , Texas.
4. Uriarte, F. A Jr, 2008, Introduction To Knowledge Management, By The ASEAN Foundation, Jakarta, Indonesia

D. Internet

1. King, William, R., Marks, Jr., Peter, V., 2008, Motivating Knowledge Sharing Through A Knowledge Management System, Omega, The International Journal Of Management Science, No. (36), www.sciencedirect.com



KNOWLEDGE SHARING REQUIREMENTS TO IMPROVE THE QUALITY OF THE AUDIT WORKS IN THE FEDERAL BOARD OF SUPREME AUDIT OF IRAQ

Abstract

The research studies the main variables for the concept of sharing in knowledge in one of the most important control agencies in Iraq, which is (The Federal Board of Supreme Audit). Also, the quality of the controlling businesses by the Board in light of the major challenges that facing the fight against signs of cheating and administrative and financial corruption for offices submitted to controlled and auditing, with the increasing and intensification of these appearances. In order to enable the Board to cope with this situation, has to be thinking hard about how to achieve excellence, progress and development to face these situations, through the application of sharing in knowledge for the financial controller, and then achieve the goals and objectives of the Board.

The research aims to identify a very important aspect, which is sharing in knowledge and information between workers. In addition, analysis of the relationship between sharing in knowledge and its impact on the performance of the team and quality control work in control bodies, especially the Federal Board of Supreme Audit, since the research sheds light on a sample taken from it. The research includes two major hypotheses, the first for correlation relationships and the second for effect relationships between the research variables. The sample of research was selected from employees at the headquarters of The Federal Board of Supreme Audit totaling (63) employees, represented by (experts, managers of departments, heads of bodies, Deputy Chairman of the Commission). The research depend on a questionnaire included (37) items, by using personal interviews, field observations, and official documents, as assistant tools to perform it. The research adopted many statistical methods such as (arithmetic mean, standard deviation, variation coefficient, Spearman coefficient, and linear regression coefficient), where the results extracted by using (SPSS).

The research has reached some results. The most important is the existence of correlation relationships between knowledge sharing and quality of control businesses. The research concluded some suggestions. The most important are enabling suitable and supportive environment that realize the importance of sharing in knowledge and the quality of control businesses, and the formulation of plans and programs to activate these two processes at the level of the organization and its control bodies, and the spreading and developing of a culture of sharing in knowledge.