



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



**The Impact of Professional Skepticism, Critical Thinking, and
Problem-Solving Skills on the Evaluation of Evidence:
A Comparative Study between Male and Female Auditors**

Issa Mahmood Salman*, Alla Abdel Wahed Dhanoun

College of Administration and Economics/University of Mosul

Keywords:

Professional Skepticism, Evidence,
Critical Thinking, Problem Solving

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 Jul. 2024
Accepted 28 Jul. 2024
Available online 31 Dec. 2024

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Issa Mahmood Salman

College of Administration and
Economics/University of Mosul



Abstract: This research aims to compare the performance of male and female auditors in evaluating evidence and detecting fraud, as well as the impact of varying skills in professional skepticism, critical thinking, and problem-solving between them. The study utilized a prepared checklist and analyzed it using gap analysis equations and the independent samples t-test to compare female and male auditors. The research included auditors working in the internal audit units of 90 commercial and Islamic private banks distributed across northern Iraq in the governorates of Nineveh, Tikrit, Duhok, Erbil, Kirkuk, and Sulaymaniyah. A total of 198 auditors were identified in these banks, and through discussions, 178 valid checklists were completed for analysis, representing the research sample with a response rate of 89.90%, which is very good and acceptable in accounting studies, the research found no statistically significant differences between female and male auditors in terms of their skills in professional skepticism. This is attributed to the fact that both groups receive similar professional training, education, and development opportunities, equipping them with the necessary skills to apply professional skepticism. However, there are significant differences between female and male auditors in their analytical skills (critical thinking and problem-solving). These differences are influenced by various social, psychological, and experiential factors, including gender socialization, communication styles, and risk behaviors. The researchers recommend that the management of these main banks and their branches in the governorates increase targeted training and development for each gender concerning the enhancement of professional skepticism, critical thinking, and problem-solving skills.

أثر مهارة الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات على تقييم أدلة الإثبات: دراسة مقارنة بين المدققين والمدققات

آلاء عبدالواحد دنون

عيسى محمود سلمان

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل

المستخلص

يهدف هذه البحث إلى مقارنة الأداء بين المدققين والمدققات في مجال تقييم أدلة الإثبات وكشف الاحتيال وأثر تفاوت مهارة الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات بينهم وذلك عبر استخدام قائمة الفحص (Checklist) المعدة وتحليلها باستخدام معادلات تحليل الفجوات (Gap-analysis) واستخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمقارنة بين المدققات الاناث والمدققين الذكور، وقد شمل البحث المدققين العاملين في وحدات التدقيق الداخلي في المصارف الأهلية التجارية والإسلامية وعددها 90 مصرف موزع في شمال العراق بمحافظة (نينوى، تكريت، دهوك، أربيل، كركوك، السليمانية)، تم تحديد ممارسي مهنة التدقيق (198) مدقق في هذه المصارف وتم من خلال مناقشتهم ملئ (178) استمارة فحص صالحة للتحليل، أصبحت فيما بعد تمثل عينة البحث وبنسبة استجابة قدرها (89.90%) وهي نسبة جيدة جداً ومقبولة في الدراسات المحاسبية وقد توصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدققات الاناث والمدققين الذكور من حيث مهاراتهم في الشك المهني. ويعزى هذا إلى حقيقة إن كلا المجموعتين تحصلان على تدريب مهني وتعليم وفرص تطوير مماثلة، مما يزدودهما بالمهارات اللازمة لتطبيق الشك المهني، وهناك فروق جوهرية بين المدققات الاناث والمدققين الذكور في امتلاكهم للمهارات التحليلية (التفكير النقدي وحل المشكلات)، وتتأثر هذه الاختلافات بعوامل اجتماعية ونفسية وتجريبية مختلفة، بما في ذلك التنشئة الاجتماعية بين الجنسين، وأساليب الاتصال، وسلوكيات المخاطرة، ويوصي الباحثان إدارة هذه المصارف الرئيسية وفروعها المنتشرة في المحافظات بزيادة التدريب والتطوير الموجهة لكل جنس فيما يخص تطوير مهارة الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات.

الكلمات المفتاحية: الشك المهني، أدلة الإثبات، التفكير النقدي، حل المشكلات.

المقدمة

إن مهارة الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات من العوامل الأساسية التي تساعد المدققين الداخليين في أداء أعمالهم، إذا يعتمد عليها في تقييم أدلة الإثبات باختلاف أنواع هذه الأدلة حيث تتنوع هذه الأدلة، ومنها الوجود الفعلي والمستندات والتوثيق والدقة الحسابية وغيرها من الأدلة، ويعتمد عليها أيضاً اتخاذ القرارات السلمية في ضل بيئة الأعمال المتغيرة والمعقدة تتمثل أهمية الشك المهني في قدرة المدققين الداخليين على تبني موقف نقدي ومتحفظ عند تقييم أدلة الإثبات، مما يساعد في تحديد المخاطر المحتملة والتحقق من صحة المعلومات المالية، أما التفكير النقدي فيتيح للمدقق تحليل المعلومات بشكل منطقي ومنظم، مما يساهم في تقييم الأدلة بشكل موضوعي واتخاذ قرارات سلمية، فضلاً عن ذلك يمكن أن تكون مهارة حل المشكلات أساسية في معالجة القضايا المعقدة التي قد تنشأ أثناء عملية التدقيق، حيث تتطلب القدرة على تحديد الحلول المناسبة وتنفيذها بشكل فعال، وعلى الرغم من الأهمية البالغة لهذه المهارات، إلا أن هناك نقص في الدراسات والابحاث في هذا الجانب على مستويات هذه المهارات بين المدققين الداخليين، ومن الممكن أن يكون هناك تباين في

مستويات الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات بين المدققين الذكور والإناث، والذي قد يؤثر بدوره على جودة وفعالية عملية التدقيق، وإن العلاقة بين المتغيرات تعتمد على تأثير التباين في الفروق بين الجنسين على كل من مهارات الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات والمتغير المستقل (الفروق بين الجنسين) والمتغير التابع (المهارات الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات) وتبرز أهمية دراسة الفروق بين المدققين والمدققات في هذه المهارات لفهم التفاوت بينهم في أداء الأعمال في التدقيق الداخلي ويهدف هذه البحث إلى دراسة وتحليل التباين في مستويات هذه المهارات لدى المدققين والمدققات في المصارف العراقية وإن فهم الفروق بين الجنسين في هذه المهارات يمكن أن يوفر رؤية قيمة لتحسين برامج التدريب والتطوير المهني للمدققين الداخليين، وقد تم تقسيم هذا البحث على أربعة مباحث حيث تناول المبحث الأول الإطار المنهجي للبحث، أما المبحث الثاني فقد تناول الإطار النظري للبحث، والمبحث الثالث تناول الجانب العملي من هذا البحث، أما المبحث الأخير فقد تناول الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها الباحثين.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً. مشكلة البحث: رغم الأهمية الكبيرة لمهارات التدقيق الداخلي، إلا أن هناك نقص في الدراسات التي تركز على الفروق بين الجنسين في هذه المهارات، ويسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل تباين مستويات الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات بين المدققين الداخليين الذكور والإناث، لتحديد مشكلة البحث بالأسئلة البحثية الآتية:

1. هل هناك تفاوت وتباين في مهارة الشك المهني والتفكير النقدي لدى المدققين والمدققات في تقييم أدلة الإثبات والكشف عن الاحتيال؟
2. كيفية يؤثر هذه التفاوت على قدرة المدققين والمدققات في تقييم أدلة الإثبات في اكتشاف الاحتيال وتحسين جودة الأداء.

ثانياً. أهمية البحث: تتمحور أهمية البحث من خلال:

1. التعرف على العوامل المؤثرة في كشف الاحتيال، إذ يمكن لهذا البحث أن يساعد في تحديد مدى تأثير الجنس (الاناث والذكور) للمدققين وفقاً لمهاراتهم على قدرتهم على استخدام أدلة الإثبات لاكتشاف الاحتيال.
2. تحسين جودة العمل، إذ يظهر البحث أن هناك اختلافات في مهارات المدققين بناءً على الجنس (الاناث والذكور)، فإن تحسين التدريب والتطوير الموجه لكل جنس يمكن أن يساهم في رفع جودة الأداء وزيادة الكفاءة في كشف الاحتيال.
3. تعزيز مستوى الثقة في عمليات التدقيق، وذلك عبر يؤدي تحسين الأداء وتطوير القدرات إلى زيادة ثقة الجمهور والمستثمرين في نتائج عمليات التدقيق.
4. تعزيز دقة الكشف عن الاحتيال، إذ يعد اكتشاف الاحتيال جانباً مهماً في التدقيق، وأي عوامل تؤثر على دقته لها آثار عميقة على الأسواق المالية والمستثمرين والاقتصاد ككل.

ثالثاً. فرضية البحث:

الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة هي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارات الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات في تقييم أدلة الإثبات بين المدققين الداخليين الذكور والإناث في المصارف العراقية.

فضلاً عن الفرضية الرئيسية، يمكن تفصيل الفرضيات الفرعية الآتية:

H1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشك المهني بين المدققين الداخليين الذكور والإناث.

H2: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير النقدي وحل المشكلات (المهارات التحليلية) بين المدققين الداخليين الذكور والإناث.

رابعاً. منهج البحث: بغية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام البحث والوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف البحث فقد قسم منهج البحث على جانبين وعلى النحو الآتي:

1. المنهج الاستنباطي: بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة استخدم المنهج الاستنباطي اعتماداً على المصادر الممكنة من الوثائق الرسمية والرسائل والأطاريح الجامعية والبحوث والدوريات والكتب المتعلقة بالموضوع، فضلاً عن المواقع الإلكترونية لتغطية موضوع البحث.

2. المنهج الاستقرائي: اعتمد الباحثان على المنهج الاستقرائي وذلك باستخدام الوصف والتحليل لاستجابات المدققين العاملين في وحدات التدقيق الداخلي في المصارف الأهلية التجارية والإسلامية – شمال العراق، وفقاً لقائمة الفحص (Checklist) أذ تم استخدام الأداة وأسلوب التحليل والمقارنة للحصول على النتائج المستهدفة.

خامساً. حدود البحث: لتحديد إطار البحث وتوجهاته، تم وضع بعض الأطر المكانية والزمانية والبشرية للحصول على أدق النتائج المستهدفة في سياق هدف البحث وكالاتي:

1. الحدود المكانية: تمثلت هذه الحدود بالميدان المبحوث وهي وحدات وفرق التدقيق الداخلي في المصارف الأهلية التجارية والإسلامية وعددها مصرف موزعة في شمال العراق.

2. الحدود الزمنية: تم إجراء وتنفيذ البحث ضمن المدة الزمنية لجمع البيانات والمعلومات من مصادرها وتحليلها واستخراج النتائج المستهدفة في شقي البحث " الإطار النظري والإطار الميداني" وذلك، ما بين (2024/1 ولغاية 2024/7).

3. الحدود البشرية: تم تحديد ممارسي مهنة التدقيق ممن يعملون في وحدات التدقيق الداخلي في المصارف الأهلية التجارية والإسلامية في شمال العراق كمجتمع للبحث وهم اللذين تم تسجيل آرائهم حول فقرات استمارة الفحص. حيث تم تحديد (198) مدقق في هذه المصارف وتم من خلال مناقشتهم ملئ (178) استمارة فحص صالحة للتحليل، أصبحت فيما بعد تمثل عينة البحث وبنسبة استجابة قدرها (89.90%) وهي نسبة جيدة جداً ومقبولة في الدراسات المحاسبية.

سادساً. أساليب جمع بيانات البحث ومعلوماتها: اعتمد هذه البحث على الأساليب الآتية في جمع البيانات والمعلومات:

1. الإطار النظري: تم تقديم هذا الإطار باستخدام المراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث من أطاريح ورسائل جامعية ودوريات علمية وكتب حول أدلة الإثبات وكشف الاحتيال ومهارات المدققين.

2. الإطار الميداني: تم صياغة واعتماد قائمة فحص أعدها الباحثان كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بتعزيز كشف الاحتيال باستخدام أدلة الإثبات، وكذلك فهم مهارات المدققين، حيث تمت عملية صياغة فقرات قائمة الفحص في ضوء الدراسات والبحوث المعاصرة التي تناولت هذا الموضوع بتحديثاته المختلفة.

سابعاً. مجتمع البحث وعينته: إن المصارف الأهلية أو الخاصة في العراق هي كيانات مملوكة لأفراد أو مجموعات من الأفراد وليس الحكومة وبلغ عدد المصارف التي شملها البحث (المصارف الرئيسية

وفروعها المنتشرة في المحافظات، علماً أن هناك مصارف تمتلك أكثر من فرع داخل المحافظة) 90 مصرف موزعة في محافظات (نينوى، تكريت، دهوك، أربيل، كركوك، السليمانية) وهذه المصارف هي (بغداد التجاري، العراقي للتجارة، الشرق الأوسط العراقي للاستثمار، سومر التجاري، المتحد للاستثمار، الأهلي العراقي، دار السلام للاستثمار، الموصل للتنمية والاستثمار، المنصور، عبر العراق، الإقليم التجاري، أربيل، آشور للاستثمار، حمورابي التجاري، التنمية الدولي للاستثمار والتمويل، كوردستان الدولي، العربية الإسلامي، الطيف الإسلامي، العراقي الإسلامي، الجنوب الإسلامي، القرطاس، جيهان، الثقة). (بعض المصارف أكثر من فرع)

ثامناً. الدراسات السابقة: تعد الدراسات السابقة في أي مجال من المجالات هي مفتاح الباحث لصياغة بحثه، ولما اقتضت ضروريات البحث العلمي الجيد الوقوف على هذه الدراسات قبل الدخول في جوهر البحث:

بحث (الطائي وعثمان، 2017) بعنوان (تأثير الشك المهني للمدقق على جودة التدقيق الداخلي) يبحث هذا البحث حول قياس تأثير خصائص الشك المهني للمدققين الحسابات على جودة التدقيق في مكاتب التدقيق وشركات التدقيق العراقية وكذلك قياس خصائص الشك المهني في مكاتب وشركات التدقيق العراقية، وتوصل هذا البحث إلى وجود خصائص الشك المهني بدرجة كبيرة لدى المدققين العاملين في مكاتب التدقيق والشركات العراقية، وكذلك وجود تأثير للشك المهني على جودة التدقيق من خلال اكتشاف الأخطاء والاحتياال مما يؤدي إلى زيادة الثقة بمهنة التدقيق.

دراسة (Bonrath & Eulerich, 2024) بعنوان (A Study of Diversity and Performance in Internal Audit Teams: Insights from Chief Audit Executives) والتي تهدف إلى بحث عن تأثير التنوع الديمغرافي والمعرفي على التدقيق الداخلي، وقد توصل هذه البحث إلى أن التنوع بين الجنسين في فريق التدقيق يعزز من الأداء لفريق التدقيق بينما قد يُعيق هذا الأداء هو الفريق غير المتوازن جنسياً، وقد توصلت أيضاً التنوع الديمغرافي والتعليمي يعزز من الأداء.

المبحث الثاني: الجانب النظري

تمهيد

إن التفاوت والتباين في مهارة الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات لدى المدققين والمدققات الداخليين دور حيوي في تقييم أدلة الإثبات ومن كشف الاحتياال وتحسين جودة الأداء حيث تساعد هذه المهارة المدققين في تقييم الأدلة والوصول إلى استنتاجات مهمة لأداء عمله حيث تنطوي مهنة التدقيق على الكثير من المواقف التي تطلب الشك المهني وتقدير الموقف وإصدار الأحكام، وكذلك التفكير النقدي وحل المشاكل التي تواجههم أثناء القيام بعملهم.

أولاً. أنواع أدلة الإثبات ووسائل الحصول عليها وتقييم أثرها: هنالك العديد من الأنواع لأدلة الإثبات منها الوجود الفعلي، المستندات والتوثيق، الدقة الحسابية، وجود نظام سليم للرقابة الداخلية، الارتباط بين البيانات محل الفحص، اقرارات الإدارة، الاستفسارات (مازون، 2011: 37) والأحداث اللاحقة (سعاد، 2009: 40)، وتتنوع الوسائل المتاحة أمام المدققين للحصول على أدلة كافية وقوية بما يتفق مع العمل والإجراءات التي ينوون القيام بها، وعلى هذا النحو، فقد تم تحديد الوسائل المناسبة للحصول على الأدلة المناسبة ومنها، الجرد الفعلي، العمليات الحسابية، تدقيق المستندات، المصادقات، نظام

الرقابة الداخلية المطبق، الاستفسارات والتتبع، الإجراءات التحليلية، الفحص الانتقادي، المقابلة والملاحظة المادية وغيرها من الوسائل.

يجب على المدقق تقييم التأثير المشترك لكل من الأدلة الداعمة والقرائن التي تساند النتائج التي حققها، وتقييمه يجب أن يكون مرتبطاً بما يأتي:

1. الاتساق بين الأدلة المختلفة والقرائن المتوافقة مع الاستنتاجات المستخلصة.
2. درجة الأفتناع التي يقدمها كل نوع من الأدلة والقرائن التي جرى الحصول عليها.
3. مدى تنوع الأدلة والقرائن التي يتم الحصول عليها من مصادر مستقلة، ويجب على المدقق أن ينتبه إلى جميع الأدلة والقرائن التي حصل عليها سواء كانت تدعم مع البيانات المالية أو تتعرض معها (الزائغ، 2006: 31).

ثانياً. الشك المهني: نقلاً عن (Olsen & Gold, 2018: 128) يعرف المجلس الدولي لمعايير التدقيق والضمان (IAASB) يُعرف الشك المهني كالموقف الذهني الذي يشمل التفكير المتسائل والتقييم النقدي لأدلة التدقيق، فضلاً عن التنبيه إلى الحالات التي قد تشير إلى وجود تحريف محتمل ناجم عن خطأ أو احتيال وبناءً على هذا التعريف، ويُعتبر الشك المهني أحد أركان مهارات المدقق الأساسية ويبرز هذا المفهوم كأحد الأعمدة الأساسية لضمان جودة عملية التدقيق، حيث يساهم في تعزيز موضوعية المدققين واستقلاليتهم، ويعزز من قدرتهم على كشف الأخطاء والتحريفات المحتملة في البيانات المالية. وفقاً لمعايير التدقيق الدولية، يُلزم المدققون بممارسة الشك المهني بمستوى كافٍ يضمن سلامة وموثوقية نتائج التدقيق (Glover & Prawitt, 2017: 235).

إن هذه المهارة مهمة في جميع جوانب الخاصة بالتدقيق، إلا أنها مهمة بشكل أكثر في مجالات التدقيق التي تتطلب على قدر كبير من الحكم وعلاوة على ذلك، تؤكد لجنة مراقبة حسابات الشركات العامة (PCAOB) على أن "الشك المهني مهم أيضاً بتعلق الأمر بدراسة المدقق للاحتيال في عملية التدقيق" (PCAOB 2012: 3-4)، أن العديد من جوانب التدقيق تتطلب من المدقق أن يتحلى بشك المهني ولكنها تكون بشكل أكبر في جانب الاستفسارات من الأشخاص ويجب على المدقق أن يتحلى بشك المهني بشكل خاص عندما يجتمع مع الإدارة أو الموظفين لجمع معلومات إضافية حول عملية التدقيق، ويعود سبب زيادة الاعتماد على مهارة الشك المهني أثناء الاستفسارات إلى قيام بعض الأشخاص (الموظفين) بتقديم معلومات مغلوطة أو مضللة لغرض إخفاء بعض الأنشطة المشكوك فيها. (Holderness, 2013: 7) وينبغي على رئيس المدققين الداخليين أن يساعد في تطوير هذه المهارة عند المدققين ويمكن أن تساعد ورش العمل وكذلك التدريبات على تطوير وتعزيز وتطبيق هذه المهارة وكذلك في مساعدتهم في تجنب التحيز والحرص على أن تكون عقليتهم مفتوحة وفضوليين في البحث والشك عن المعلومات (IAA, 4.3, 2024: 29).

ثانياً. مهارة التفكير النقدي وحل المشكلات: وفقاً لـ (Elder & Paul, 2013: 14)، يُعرف التفكير النقدي كتفكير يتميز بالتوجيه الذاتي والانضباط الذاتي، حيث يتم مراقبته وتصحيحه ذاتياً أيضاً. يتطلب هذا التفكير وجود معايير دقيقة للتمييز والسيطرة الواعية في استخدامه، فضلاً عن قدرات الاتصال الفعال وحل المشكلات، والتزام التغلب على كل من الأنانية الفطرية والتركيز الاجتماعي السلبي، ونشر المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) إطار عمل الكفاءات المهنية الأساسي الخاص به في عام (1999)، وحددت مهارة التفكير النقدي كأحد الكفاءات المطلوبة للنجاح وذات البعد الواسع في مهنة المحاسبة والتدقيق. وفي هذا السياق، تعرف هذه المهارة على أنها القدرة

على ربط البيانات والمعرفة المتعلقة بمختلف التخصصات بهدف توفير المعلومات اللازمة لصنع واتخاذ القرار.

ويرى الباحثان أن مهارة التفكير النقدي لها دور حيوي في تقييم أدلة الإثبات فمن خلال هذا المهارة يقوم المدقق بتقييم مصداقية الأدلة التي حصل عليها وبعد ذلك يحدد إذا ما كانت هذا الأدلة تدعم ادعاءات الإدارة المطروحة وكشف أي تناقضات قد تشير إلى وجود مشكلة أو عملية احتيال، ويقوم بذلك من خلال تقييم مصادر هذه الأدلة وتحليل المعلومات الصادرة من هذا المصادر وتقييم قوة الدليل وهل هو كاف؟ أم يحتاج المزيد من الأدلة، أما استخدام هذا المهارة لاكتشاف الاحتيال فمن خلال هذا المهارة يقوم المدقق بتقييم معقولة بعض البيانات التي قد تشير إلى وجود احتيال مثل الارتفاع المفاجئ وغير المبرر في الأرباح أو انخفاض المصروفات وكذلك التفكير دوافع الموظفين المعرضين للقيام بالاختلاس مثل التكفير في الموظفين الذين صعوبات مالية أو لديهم القدرة للوصول إلى الأموال بشكل أفضل من غيرهم.

أما حل المشكلات فيعرف وفقاً لـ (Chang et al., 2004: 12) بأنه العملية التي تتمثل في الجمع بين الأساليب السلوكية والمعرفية للبحث عن حلول لمشكلة معينة تواجه الفرد أو مجموعة من الأفراد في حياتهم اليومية. تمكن هذه العملية الفرد أو المجموعة من تحديد مجموعة متنوعة من الحلول المحتملة للمشكلة، وزيادة احتمال اختيار الحل الأكثر فعالية أو الأمثل بين الحلول المتاحة. وأشار (Lehmann & Norman, 2006: 67) إلى أن تحديد المشكلة من قبل المدققين الأكثر خبرة يمكن أن يكون أكثر تفصيلاً وتميزاً لهذه المشكلة مقارنة بالمدققين ذوي الخبرة الأقل، وذلك خلال مرحلة التخطيط لعملية التدقيق. وأشار (Narvas, 2020: 2) إلى أن مهارة حل المشكلات ضرورية للمدقق المثابر بشكل خاص، حيث تشمل عدم الاقتصار على معرفة آليات إعداد التقارير وتحليل المخاطر فحسب، بل تمتد لتشمل الاهتمام الدقيق بالتفاصيل. ويرى الباحثان أن هناك تفاوت بين المدققين المدققات في هذا المهارة والقدرة على استخدامها وبشكل خاص حل المشاكل الرياضية في بعض المعاملات الغير عادية مثل ارتفاع مبالغ فيه في بعض الفواتير أو ارتفاع المخزون وغيرها فقد تدل هذا الارتفاعات الغير العادية لوجود مشاكل أو احتيال، وفي حال وجود اختلاف بين مجموعة المدققين والمدققات في حل المشكلات الرياضية سوف يكون لصالح الذكور، فقد يكون السبب هو أن المدققين الذكور يكتشفون تحريفات محتملة أكثر من المدققات (Hardies, Breesch, & Branson, 2011, 5) ومن وجهة نظر الباحثان الخاصة فإنه يرى أن المدققين يكونون أفضل في حل المشاكل بشكل عام والمشاكل الرياضية بشكل خاص مع وجود بعض الاستثناءات وعليه في حال وجود هذا المشاكل فإن من الأفضل القيام بحلها من قبل المدققين الذكور.

المبحث الثالث: الجانب العملي

تمهيد:

يوفر المبحث الحالي نظرة تفصيلية ومعقدة تركز على تحليل الفجوة التطبيقية وتشخيصها، لتقييم أدلة الإثبات في كشف الاحتيال وتحسين جودة التدقيق، وذلك باعتماد مهارات المدققين والمدققات العاملين في المصارف الأهلية التجارية والإسلامية الواقعة في محافظات (نينوى، وكركوك، وتكريت، وأربيل، ودهوك، والسليمانية) في شمال العراق، والمذكورة اسمائها في منهجية البحث انفة الذكر، وذلك عبر استعمال قائمة الفحص (Checklist) المعدة بناءً على دراسات السابقة

التي تناولت الموضوع، وتحليلها باستخدام معادلات تحليل الفجوات (Gap-analysis) المذكورة في منهجية الدراسة.

أولاً. المهارات التقديرية (الشك المهني): يتناول البحث فحص مهارة الشك المهني للمدققين، وهي من المهارات التي أجمعت الأدبيات المحاسبية والتدقيقية على أهميتها الكبيرة بالنسبة للمدقق الداخلي في المصارف الأهلية سواء التجارية أو الإسلامية، والتي تساعده لاكتشاف الاحتيال بشكل فعال. تمكن هذه المهارات المدققين من إجراء تقييم نقدي والتشكيك في صحة الأدلة، وتحديد التناقضات، والتعرف على العلامات الحمراء التي تشير إلى احتمالية الأنشطة الاحتيالية، ومن خلال الحفاظ على عقلية لا تقبل المعلومات في ظاهرها، ولا تفترض عدم الأمانة دون أساس، يمكن للمدققين التعمق في فحص والتأكد من المعاملات والعمليات المصرفية، ومن ثم الكشف عن علامات الاحتيال الدقيقة التي قد يتم التغاضي عنها. وتعزز هذه اليقظة العالية والفحص الشامل من إيجاد بيئة رقابية قوية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى حماية أصول المصارف الأهلية ونزاهتها، هذه المهارات تم تحليلها في عشرة فقرات فرعية، وذلك للوصول إلى استخراج الفجوة المتوقعة لهذه المهارات، إذ نلاحظ نتائج الجداول رقم (1) و(2) و(3) وكالاتي:

جدول (1): تحليل فجوة امتلاك المهارات التقديرية (الشك المهني) (الإجمالي).

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
1	يهتم بالتفاصيل أكثر عند بحثه عن دليل الإثبات.	109	41	28
2	يهتم بالعموميات أكثر عند بحثه عن دليل الإثبات.	106	44	28
3	يرى بان الشك المهني يساعده في كشف الأدلة المضللة.	80	67	31
4	يقدر على التعرف على الأدلة المضللة من الوهلة الأولى.	98	54	26
5	يعطي مزيد من الوقت لاكتشاف صدق او زيف الدليل.	103	50	25
6	يظهر شكه المهني بشكل واضح للأشخاص.	118	47	13
7	يستخدم سياسة محددة بالتعامل مع الشك المهني مع الأشخاص.	106	48	24
8	يقوم بتقدير كفاية الدليل اعتماداً على حدسه الشخصي.	96	50	32
9	يستخدم الشك المهني فقط عند احساسه بوجود معلومات خاطئة.	105	58	15
10	يستخدم الشك المهني بصورة دائمة في عمله.	98	45	35
	الأوزان	2	1	0
	التكرارات	1019	504	257
	ناتج (الوزن × عدد التكرارات)	2038	504	0
	معدل التطبيق		1.428	
	النسبة المئوية لامتلاك المهارة		%71.40	
	حجم الفجوة لامتلاك المهارة		%28.60	

المصدر: اعداد الباحثان.

جدول (2): تحليل فجوة امتلاك المهارات التقديرية (الشك المهني) (المدققات)

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
1	يهتم بالتفاصيل أكثر عند بحثه عن دليل الاثبات.	44	9	6
2	يهتم بالعموميات أكثر عند بحثه عن دليل الاثبات.	32	14	13
3	يرى بان الشك المهني يساعده في كشف الأدلة المضللة.	25	25	9
4	يقدر على التعرف على الأدلة المضللة من الوهلة الأولى.	36	20	3
5	يعطي مزيد من الوقت لاكتشاف صدق او زيف الدليل.	23	22	14
6	يظهر شكه المهني بشكل واضح للأشخاص.	29	25	5
7	يستخدم سياسة محددة بالتعامل مع الشك المهني مع الأشخاص.	31	17	11
8	يقوم بتقدير كفاية الدليل اعتماداً على حدسه الشخصي.	44	9	6
9	يستخدم الشك المهني فقط عند احساسه بوجود معلومات خاطئة.	26	26	7
10	يستخدم الشك المهني بصورة دائمة في عمله.	40	14	5
الأوزان				
التكرارات				
ناتج (الوزن × عدد التكرارات)				
معدل التطبيق				
النسبة المئوية لامتلاك المهارة				
حجم الفجوة لامتلاك المهارة				
المصدر: اعداد الباحثان.				

جدول (3): تحليل فجوة امتلاك المهارات التقديرية (الشك المهني) (المدققين)

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
1	يهتم بالتفاصيل أكثر عند بحثه عن دليل الاثبات.	65	32	22
2	يهتم بالعموميات أكثر عند بحثه عن دليل الاثبات.	74	30	15
3	يرى بان الشك المهني يساعده في كشف الأدلة المضللة.	55	42	22
4	يقدر على التعرف على الأدلة المضللة من الوهلة الأولى.	62	34	23
5	يعطي مزيد من الوقت لاكتشاف صدق او زيف الدليل.	80	28	11
6	يظهر شكه المهني بشكل واضح للأشخاص.	89	22	8

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
7	يستخدم سياسة محددة بالتعامل مع الشك المهني مع الأشخاص.	75	31	13
8	يقوم بتقدير كفاية الدليل اعتماداً على حدسه الشخصي.	52	41	26
9	يستخدم الشك المهني فقط عند احساسه بوجود معلومات خاطئة.	79	32	8
10	يستخدم الشك المهني بصورة دائمة في عمله.	58	31	30
	الأوزان	2	1	0
	التكرارات	689	323	178
	ناتج (الوزن × عدد التكرارات)	1378	323	0
	معدل التطبيق		1.429	
	النسبة المئوية لامتلاك المهارة		71.47%	
	حجم الفجوة لامتلاك المهارة		28.53%	

المصدر: اعداد الباحثان.

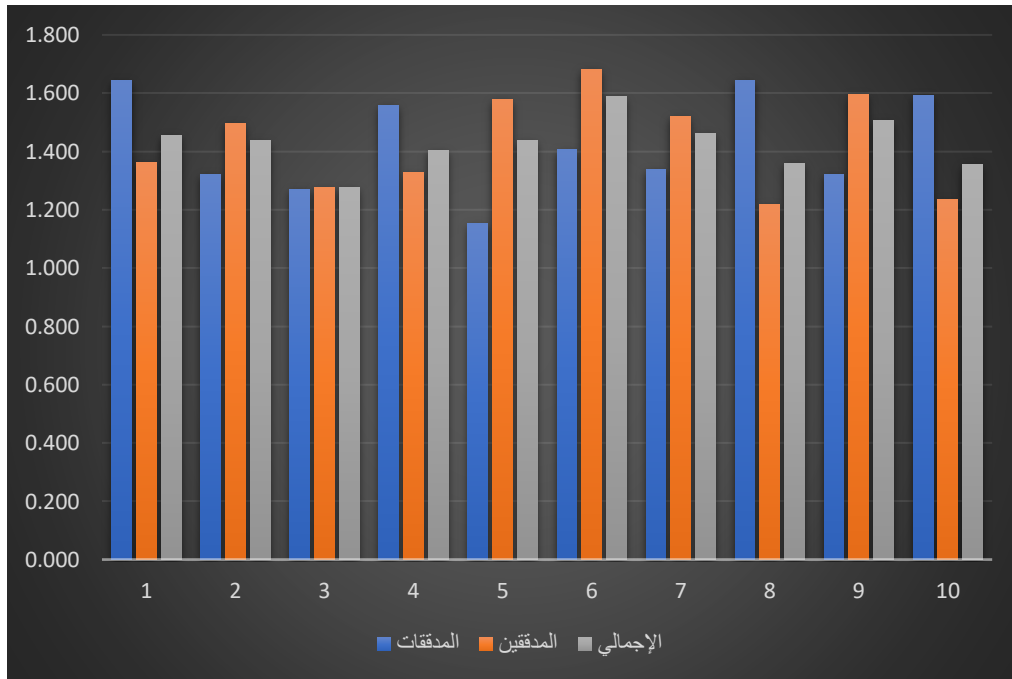
تبين لنا الجداول رقم (1)، و(2)، و(3) في أعلاه نتائج تحليل كيفية استخراج الفجوة المتوقعة لمهارات المدققين التقديرية (الشك المهني) بشكل اجمالي، وكذلك من منظور المدققين الإناث والمدققين الذكور، وتوظيفها في استخدام أدلة الإثبات لكشف الاحتيال، إذ إن معدل التطبيق الاجمالي قد بلغ (1.429) من أصل (2)، ويدعم ذلك النسبة المئوية لاستخدام أدلة الإثبات التي جاءت مقدارها (71.40%)، إذ تمتلك المدققات الإناث معدل تطبيق قدره (1.425) بنسبة مئوية تبلغ (71.27%) وهو أقل بقليل جداً من معدل التطبيق للمدققين الذكور البالغ (1.429) بنسبة مئوية قدرها (71.47%)، ومن ثم نقبل الفرضية (H1). كما تم تقدير حجم الفجوة لامتلاك هذه المهارات للمدققين مع الواقع الفعلي في المصارف الأهلية التجارية والاسلامية بـ (28.60%) اجمالاً، وللمدققات الإناث (28.73%) والمدققين الذكور (28.53%).

إذ يمكن عزو أهم الأسباب لظهور هذه الفجوة في مهارات التقديرية (الشك المهني) من منظور المدققين اجمالاً إلى الآتي:

1. إن ضعف تدريب المدققين اجمالاً على الفحص الدقيق أو مواجهة قيود زمنية قد تمنع تطوير مهاراتهم وخصوصاً في إجراء تحليل شامل. وفي ذات الوقت، قد تؤدي الكميات الكبيرة من البيانات والمعاملات المصرفية المعقدة إلى صعوبة تحديد التفاصيل المهمة.
2. بعض المدققين يركزون على العموميات، مما قد يؤدي إلى فقدان قدراتهم في تتبع مؤشرات محددة للاحتيال. مما يفرض عليهم الموازنة بين فهم الصورة الكبيرة والتدقيق في التفاصيل الدقيقة دون فقدان التركيز على أي منهما.
3. قد يفتقد بعض المدققين إلى الخبرة أو فهم الكيفية التي تتم بها ترجمة الشك إلى تقنيات تدقيق عملية. مما يتطلب ذلك إلى تحفيزهم على تطوير العقلية المتشككة والحفاظ عليها في مواجهة المهام الروتينية والمتكررة.

4. عدم كفاية التدريب الذي توفره المصارف الأهلية لمدققيها، والخاص بتحديد مؤشرات الاحتيال أو العلامات الحمراء الدقيقة مما يمكن أن يكون فجوة في تطوير المهارات التقديرية. كما ضعف الخبرة والحدس المطلوبة لإصدار أحكام سريعة ودقيقة لدى المدققين الجدد عائق آخر.
5. يمكن أن تؤدي القيود الزمنية والضغط للوفاء بالمواعيد النهائية في وحدات التدقيق في المصارف الأهلية إلى الحد من دقة عملية التدقيق.
6. كما قد تكون مهارات التواصل والتعبير ضعيفة لدى المدققين، مما يجعل من الصعب التعبير عن الشك بشكل مناسب، مع عدم فقدان اللباقة.
7. قد تفتقد بعض وحدات التدقيق في المصارف الأهلية إلى وجود إرشادات أو سياسات واضحة داخلها فيما يتعلق بتطبيق مبدأ الشك المهني.
8. كما تظهر الفجوات في هذه المهارات لدى المدققين نتيجة اعتمادهم المفرط على الحدس دون دعم كاف بالأدلة الواقعية.
9. وأخيراً، فإن التطبيق غير المتسق لمبدأ الشك المهني أو الحفاظ على مستوى عالٍ منه لدى المدققين قد يؤدي إلى التعب أو الإرهاق الوظيفي.

يتبين لنا في الشكل رقم (1) أدناه، بأن المدققات الإناث والمدققين الذكور يتفاوتون في كفاءاتهم من حيث امتلاكهم للمهارات التقديرية (الشك المهني) وفق الفقرات أعلاه، فجاءت الفقرات (1، 4، 8، 10) لصالح المدققات الإناث، بينما جاءت الفقرات (2، 5، 6، 7، 9) لصالح المدققين الذكور، وكانت الفقرة (2) متطابقة بينهما. ولزيم من التحليل الحسابي تم استخدام اختبار (T) للعينتين المستقلتين لبيان صحة هذه الفروق بين المجموعتين احصائياً، جاءت النتائج وكما موضحة في الجدول رقم (4) في الصفحة التالية بأنه لا توجد فروق جوهرية بين منظور المدققات الإناث والمدققين الذكور فيما يتعلق بامتلاك المهارات التقديرية.



شكل (1): مقارنة بين المدققات والمدققين وفقاً للمهارة الشك المهني

المصدر: اعداد الباحثان.

جدول (4): اختبار (T) للمقارنة بين المهارات التقديرية للمدققين والمدققين

T-test for Equality of Means							Levene's Test		المهارات التقديرية
95% Confidence		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	Sig.	F	
Upper	Lower								
29.669	10.331	4.830	20.000	0.000	58.000	4.141	0.000	14.392	H1: لا توجد فروق معنوية
29.739	10.261	4.830	20.000	0.000	43.245	4.141			H2: توجد فروق معنوية

المصدر: اعداد الباحثان.

ويعزى السبب في عدم وجود فروق بين المدققين الاناث والمدققين الذكور فيما يتعلق بالمهارات المذكورة أعلاه لأن هذه القدرات تتأثر في المقام الأول بالتدريب المهني والخبرة والقدرات المعرفية الفردية، يخضع كل من المدققين من الذكور والاناث لتعليم مماثل، وعمليات إصدار الشهادات، وبرامج التطوير المهني التي تزودهم بالمهارات اللازمة للاهتمام بالتفاصيل، والنظر في العموميات، وتطبيق الشك المهني، والتعرف على الأدلة المضللة، وتخصيص الوقت لتقييم الأدلة، والتعبير عن الشك المهني، والالتزام بالسياسات، واستخدام الحدس الشخصي، وتوظيف الشك باستمرار، ولذلك فإن فعالية أداء هذه المهام يتم تحديدها من خلال الكفاءة المهنية للمدقق وسماته الشخصية في بيئة العمل المصرفية.

ثانياً. مهارات التحليل (التفكير النقدي وحل المشاكل): يتناول البحث فحص مهارات التحليل مع التركيز على التفكير النقدي ومهارة حل المشكلات. تعد المهارات التحليلية، التي تشمل التفكير النقدي وقدرات حل المشكلات، من المهارات المعرفية الأساسية للمدققين الداخليين في الألفية الثالثة في المصارف الأهلية، لأنها تعزز بشكل كبير من اكتشاف الاحتيال والفساد. إذ يسمح التفكير النقدي للمدققين بتقييم السجلات المالية بشكل موضوعي، وتحديد التناقضات، والسؤال حول المعاملات غير العادية. تمكن مهارات حل المشكلات لهؤلاء المدققين من وضع استراتيجيات فعالة للتحقيق في الحالات الشاذة، وتتبع أصل الأنشطة الاحتيالية، وتنفيذ الضوابط لمنع حدوثها في المستقبل. أيضاً، تساعد هذه المهارات المدققين ليس فقط على اكتشاف وفهم مخططات الاحتيال المعقدة، ولكن في ذات الوقت على التكيف مع تقنيات الاحتيال المتطورة، مما يضمن سلامة وأمن مالي قوي داخل القطاع المصرفي. هذه المهارات تم تحليلها في عشرة فقرات فرعية، وذلك للوصول إلى استخراج الفجوة المتوقعة لهذه المهارات، إذ نلاحظ النتائج الجداول رقم (4) و(5) و(6) وكالاتي:

جدول (5): تحليل فجوة امتلاك مهارات التحليل (التفكير النقدي وحل المشاكل) (الإجمالي)

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
1	يستخدم معايير محددة في التعامل مع الأدلة.	93	52	33
2	لديه القدرة على ربط المعلومات الخاصة بالأدلة بشكل مباشر.	107	48	23
3	يحتاج الى بعض الوقت لإعادة تفسير المعلومات الخاصة بالأدلة.	112	46	20
4	يستخلص النتائج الخاصة بالأدلة بشكل مباشر.	87	50	41
5	يحتاج الى بعض الوقت لإعادة تفسير النتائج الخاصة بالأدلة.	103	51	24
6	يختار الحل الأكثر فاعلية عند اختلاف تفسير الأدلة.	94	49	35
7	يختار الحل المقنع عند اختلاف تفسير الأدلة.	96	49	23
8	يقوم بتجزئة المشاكل للتحكم بها.	121	44	13
9	يقوم بالبحث والتقصي عن الأدلة بشكل منفرد.	86	54	38
10	يقوم بالبحث والتقصي عن الأدلة بمساعدة زملائه في العمل.	115	41	22
الأوزان				
التكرارات				
ناتج (الوزن × عدد التكرارات)				
معدل التطبيق				
النسبة المئوية لامتلاك المهارة				
حجم الفجوة لامتلاك المهارة				

المصدر: اعداد الباحثان.

جدول (6): تحليل فجوة امتلاك مهارات التحليل (التفكير النقدي وحل المشاكل) (المدققات)

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
1	يستخدم معايير محددة في التعامل مع الأدلة.	49	8	2
2	لديه القدرة على ربط المعلومات الخاصة بالأدلة بشكل مباشر.	48	7	4
3	يحتاج الى بعض الوقت لإعادة تفسير المعلومات الخاصة بالأدلة.	31	17	11
4	يستخلص النتائج الخاصة بالأدلة بشكل مباشر.	38	13	8
5	يحتاج الى بعض الوقت لإعادة تفسير النتائج الخاصة بالأدلة.	29	18	12

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
6	يختار الحل الأكثر فاعلية عند اختلاف تفسير الأدلة.	42	14	3
7	يختار الحل المقنع عند اختلاف تفسير الأدلة.	41	16	2
8	يقوم بتجزئة المشاكل للتحكم بها.	32	15	12
9	يقوم بالبحث والتقصي عن الأدلة بشكل منفرد.	36	18	5
10	يقوم بالبحث والتقصي عن الأدلة بمساعدة زملائه في العمل.	38	18	3
	الأوزان	2	1	0
	التكرارات	384	144	62
	ناتج (الوزن × عدد التكرارات)	768	144	0
	معدل التطبيق		1.546	
	النسبة المئوية لامتلاك المهارة		%77.29	
	حجم الفجوة لامتلاك المهارة		%22.71	

المصدر: اعداد الباحثان.

جدول (7): تحليل فجوة امتلاك مهارات التحليل (التفكير النقدي وحل المشاكل) (المدققين)

ت	العبارات	متوفر	متوفر بدرجة ما	غير متوفر
1	يستخدم معايير محددة في التعامل مع الأدلة.	44	44	31
2	لديه القدرة على ربط المعلومات الخاصة بالأدلة بشكل مباشر.	59	41	19
3	يحتاج الى بعض الوقت لإعادة تفسير المعلومات الخاصة بالأدلة.	81	29	9
4	يستخلص النتائج الخاصة بالأدلة بشكل مباشر.	49	37	33
5	يحتاج الى بعض الوقت لإعادة تفسير النتائج الخاصة بالأدلة.	74	33	12
6	يختار الحل الأكثر فاعلية عند اختلاف تفسير الأدلة.	52	35	32
7	يختار الحل المقنع عند اختلاف تفسير الأدلة.	55	33	21
8	يقوم بتجزئة المشاكل للتحكم بها.	89	29	1
9	يقوم بالبحث والتقصي عن الأدلة بشكل منفرد.	50	36	33
10	يقوم بالبحث والتقصي عن الأدلة بمساعدة زملائه في العمل.	77	23	19
	الأوزان	2	1	0
	التكرارات	630	340	210
	ناتج (الوزن × عدد التكرارات)	1260	340	0
	معدل التطبيق		1.356	
	النسبة المئوية لامتلاك المهارة		%67.80	
	حجم الفجوة لامتلاك المهارة		%32.20	

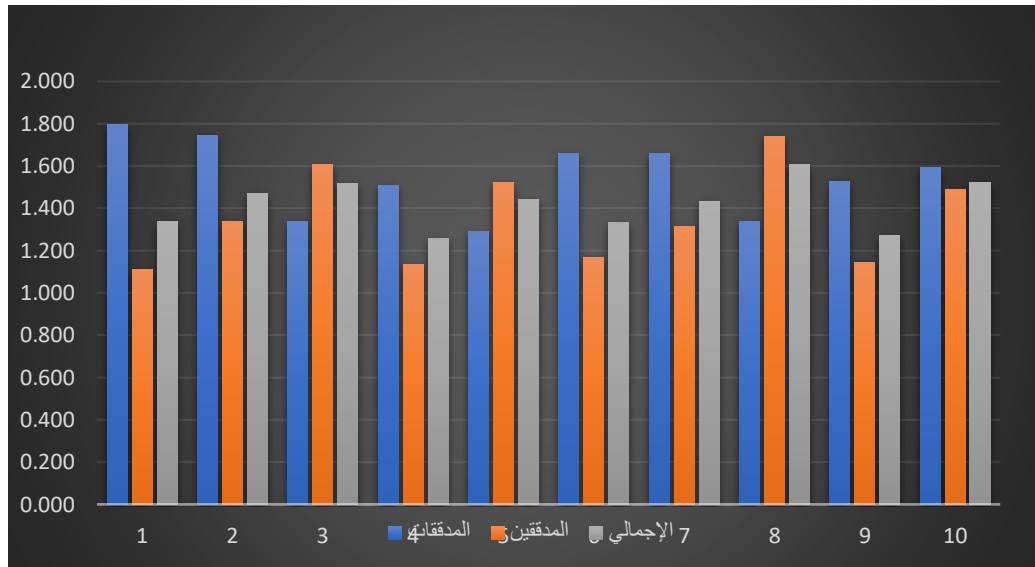
المصدر: اعداد الباحثان.

تبين لنا الجداول رقم (5)، و(6)، و(7) في أعلاه نتائج تحليل كيفية استخراج الفجوة المتوقعة لمهارات المدققين التحليلية (التفكير النقدي وحل المشاكل) بشكل اجمالي، وكذلك من منظور المدققين الإناث والمدققين الذكور، وتوظيفها في استخدام أدلة الإثبات لكشف الاحتيال، إذ إن معدل التطبيق الاجمالي قد بلغ (1.419) من أصل (2)، ويدعم ذلك النسبة المئوية لاستخدام أدلة الإثبات التي جاءت مقدارها (70.96%)، إذ تمتلك المدققات الإناث معدل تطبيق قدره (1.546) بنسبة مئوية تبلغ (77.29%) وهو أعلى من معدل التطبيق للمدققين الذكور البالغ (1.356) بنسبة مئوية قدرها (67.80%)، ومن ثم نقبل الفرضية الفرعية (H2). كما تم تقدير حجم الفجوة لامتلاك هذه المهارات للمدققين مع الواقع الفعلي في المصارف الأهلية التجارية والاسلامية بـ (29.04%) اجمالاً، وللمدققات الإناث (22.71%) والمدققين الذكور (32.20%).

إذ يمكن عزو أهم الأسباب لظهور هذه الفجوة في مهارات التحليل (التفكير النقدي وحل المشاكل) من منظور المدققين اجمالاً إلى الآتي:

1. إن ضمان الالتزام المستمر بالمعايير المحددة وتعديلاتها والتفسيرات المختلفة لهذه المعايير وتعقيد الأدلة من أهم التحديات التي قد تؤدي إلى ظهور الفجوة لدى المدققين في هذه المهارات. مما يفرض ضرورة البقاء على اطلاع دائم بالمعايير والتدريب المتطور.
2. يتطلب سد الفجوة بين المعلومات والأدلة فهماً عميقاً للسياق والفروق الدقيقة وخصوصاً في ظل البيئة المصرفية الديناميكية، وهو ما قد تعوقه قيود مثل البيانات غير المكتملة، أو عدم الوصول إلى المعلومات الضرورية، أو الوقت.
3. يمكن أن تستغرق إعادة تفسير الأدلة وقتاً طويلاً، خاصة عند التعامل مع بيانات معقدة أو ضخمة. مما يفرض على المدققين استهلاك الوقت والموارد الكافية لإعادة تقييم الأدلة بشكل شامل.
4. يتطلب استخلاص الاستنتاجات بشكل مباشر مستوى عالٍ من الثقة والوضوح في الأدلة، وهو ما يمكن أن تعوقه المعلومات الغامضة أو غير الكاملة. إذ ينبغي على المدققين أن يوازنوا بين الحسم والدقة.
5. وفي ذات السياق (تفسير الأدلة)، يمكن أن تستغرق إعادة تقييم النتائج وقتاً إضافياً، وتتطلب من المدققين الحفاظ على الموضوعية وتجنب التحيز التأكيدي.
6. يمكن أن تؤدي التفسيرات المختلفة إلى حدوث صراعات، ويتطلب اختيار الحل الأكثر فعالية مهارات قوية في اتخاذ القرار، وبناء الاتفاق والاجماع على شيء ما، وفي كثير من الأحيان، التعامل مع السياسات التنظيمية. كما يتطلب إقناع أصحاب المصلحة بالحل المختار مهارات تواصل وإقناع قوية، خاصة عندما تختلف تفسيرات الأدلة بشكل كبير.
7. كما يمكن أن يكون من الصعب تحليل المشكلات المعقدة إلى أجزاء يمكن التحكم فيها. وهذا يتطلب تفكيراً منهجياً وتعاوناً في كثير من الأحيان عبر مجالات الخبرة المختلفة لضمان حل شامل للمشكلات.
8. يمكن أن يكون التحقيق الفردي محدوداً بخبرة المدقق ومنظوره الخاص. وقد يؤدي ذلك إلى فقدان رؤى أو تحيزات دون مساهمة الآخرين. وبالمقابل، يواجه التحقيق التعاوني تحديات بسبب مشكلات التنسيق والآراء المختلفة والصراعات المحتملة داخل الفريق. فالتواصل الفعال والعمل الجماعي ضروريان للتغلب على هذه العقبات.

يتبين لنا في الشكل رقم (2) في الصفحة التالية، بأن المدققات الإناث والمدققين الذكور يتفاوتون في كفاءاتهم من حيث امتلاكهم للمهارات التحليلية (التفكير النقدي وحل المشاكل) وفق الفقرات أعلاه، فجاءت الفقرات (1، 2، 4، 6، 7، 9) لصالح المدققات الإناث، بينما جاءت الفقرات (3، 5، 8، 10) لصالح المدققين الذكور.



الشكل (2): مقارنة بين المدققات والمدققين وفقاً لمهارات التحليل (التفكير النقدي وحل المشاكل).
المصدر: اعداد الباحثان.

ولمزيد من التحليل الحسابي تم استخدام اختبار (T) للعينتين المستقلتين لبيان صحة هذه الفروق بين المجموعتين احصائياً، جاءت النتائج وكما موضحة في الجدول رقم (8) في الصفحة التالية، بأنه توجد فروق جوهرية بين منظور المدققات الإناث والمدققين الذكور فيما يتعلق بامتلاك المهارات التحليلية، يعزى السبب في وجود فروق بين المدققات الإناث والمدققين الذكور فيما يتعلق بالمهارات المذكورة أعلاه لأن يمكن أن تتبع الاختلافات من مجموعة من العوامل الاجتماعية والنفسية والتجريبية، و تؤثر التنشئة الاجتماعية بين الجنسين على كيفية تعامل الإناث والذكور مع حل المشكلات والتواصل والتعاون، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى أن تكون الإناث أكثر توجهاً نحو التفاصيل والتعاون بينما قد يُظهر الذكور ثقة أكبر في صنع القرار. يمكن أن تؤثر هذه الاختلافات على كيفية استخدام كل جنس للمعايير، وربط المعلومات بالأدلة، وإعادة تفسير البيانات، قد تستغرق الإناث وقتاً أطول في إعادة تفسير الأدلة والنتائج بسبب الميل نحو الدقة والتفاصيل، بينما قد يستخلص الذكور استنتاجات بشكل مباشر أكثر. فيما يتعلق باختيار الحلول وتفكيك المشكلات، ويمكن أن تؤدي أساليب الاتصال القائمة على النوع الاجتماعي وسلوكيات المخاطرة إلى مناهج مختلفة، حيث من المحتمل أن تختار الإناث بناء التوافق في الآراء ويميل الذكور نحو الإجراءات الحاسمة. فضلاً عن ذلك، يمكن أن تؤثر التوقعات المجتمعية وديناميكيات مكان العمل على كيفية تفاعل المدققين من الذكور والإناث مع زملاء العمل والتعامل مع التحقيقات الفردية مقابل التحقيقات التعاونية.

جدول (8): اختبار (T) للمقارنة بين المهارات التحليلية للمدققات والمدققين

T-test for Equality of Means					Levene's Test				المهارات التحليلية
95% Confidence		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	Sig.	F	
Upper	Lower								
29.091	10.242	4.708	19.667	0.000	58.000	4.177	0.187	1.780	H1: لا توجد فروق معنوية
29.115	10.218	4.708	19.667	0.000	51.833	4.177			H2: توجد فروق معنوية

المصدر: اعداد الباحثان.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

1. دور أدلة الإثبات في كشف الاحتيال وتحسين جودة التدقيق: تساعد أدلة الإثبات المدققين في تقييم مخاطر وجود احتيال وتحديد المجالات التي تتطلب المزيد من التدقيق.
2. اختلاف تقييم الأدلة: هناك اختلاف في تقييم الدليل الواحد بين المدققين والمدققات وهذا يعود إلى تأثير الاختلاف بين العديد من العوامل البيولوجية والسلوكية والمعرفية بينهم.
3. هناك فروق جوهرية بين المدققات الاناث والمدققين الذكور في امتلاكهم للمهارات التحليلية (التفكير النقدي وحل المشكلات). وتتأثر هذه الاختلافات بعوامل اجتماعية ونفسية وتجريبية مختلفة، بما في ذلك التنشئة الاجتماعية بين الجنسين، وأساليب الاتصال، وسلوكيات المخاطرة.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدققات الاناث والمدققين الذكور من حيث مهاراتهم في إصدار الأحكام (التقديرية)، وتحديد الشك المهني. ويعزى هذا إلى حقيقة أن كلا المجموعتين حصلان على تدريب مهني وتعليم وفرص تطوير مماثلة، مما يزودهما بالمهارات اللازمة لتطبيق الشك المهني.

ثانياً. التوصيات:

1. انشاء برامج خاصة لتطوير مهارات المدققين في الشك المهني والتفكير النقدي وحل المشكلات.
2. تعزيز التنوع داخل فريق التدقيق والتشجيع على تشكيل فريق التدقيق من المدققين والمدققات وهذا بدوره يعزز من التنوع والأفكار في وجهات النظر في مختلف المواقف ويؤدي بالتالي تحسين جودة الأداء والكشف عن الاحتيال بطرق أكثر فعالية.
3. تشجيع الشركات ومنظمات الأعمال على توظيف مجموعة متنوعة من المدققين والمدققات
4. زيادة الوعي بأهمية التنوع داخل الشركات والمؤسسات من خلال ادراج التنوع داخل الثقافة التنظيمية للشركات وتشجيع على التعاون بين أفراد فريق التدقيق.
5. تحسين برامج التدريب والتطوير الخاصة بالمدققين بشكل يأخذ بعين الاعتبار الاختلاف السلوكية والمعرفية بين المدققين والمدققات وأن يتم تصميم برنامج يراعي هذا الاختلاف كلا على حدا.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

1. الطائي، بشرى فاضل، عثمان، علاء الدين عبد الرحمن، (2018)، تأثير خصائص الشك المهني على جودة التدقيق، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 28، العدد 108.
2. معهد المدققين الداخليين، معيار التدقيق الداخلي، 4.3، ترجمة جمعية المدققين الداخليين، 2024، لبنان

3. سعاد، شكري معمر، (2009)، دور المراجعة الداخلية المالية في تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة سونلغاز"، رسالة ماجستير، كلية العلوم والاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير جامعة محمد بوقرة، الجزائر.

4. مازون، محمد أمين، (2011)، التدقيق المحاسبي من منظور المعايير الدولية ومدى إمكانية تطبيقها في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة الجزائر، الجزائر.

5. الزائع، هاني فرحان، (2006)، دور المدقق الخارجي في تقييم أدلة الإثبات لإبداء الرأي على القوائم المالية وفقاً لمعايير التدقيق الدولية، رسالة ماجستير غير منشوره في المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، فلسطين.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Bonrath, Annika, and Marc Eulerich. 2024. "A Study of Diversity and Performance in Internal Audit Teams: Insights from Chief Audit Executives." *Journal of International Accounting Research* 1–25. <https://doi:10.2308/jiar-2023-019>.
2. Chang, E. C., D'Zurilla, T. J., & Sanna, L. J. (Eds.). (2004). *Social problem solving: Theory, research, and training*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10805-000>
3. Elder, L. & Paul, R., (2013) '30 Days to Better Thinking and Better Living Through Critical Thinking: Guide for Improving Every Aspect of Your Life, Revised and Expanded'. 1st ed., Pearson Education, Inc., New Jersey, USA. 2013.
4. Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2011). Are Female Auditors Still Women? Analyzing the Sex Differences Affecting Audit Quality. *SSRN Electronic Journal*, 32(April 2009), 0–45. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1409964>.
5. Holderness, D. K.(2013). "Detecting Deception in Client Inquiries,PHD Thesis , Bentley University.
6. Lehmann, Constance & Strand Norman, Carolyn. (2006). The Effects of Experience on Complex Problem Representation and Judgment In Auditing: An Experimental Investigation. *Behavioral Research in Accounting - Behav Res Account*. 18. 65-83. <https://Doi: 10.2308/bria.2006.18.1.65>.
7. Messier ,W Glover. S, Prawitt. D (2017). *Auditing and Assurance Services: A Systematic Approach* (9th ed.). McGraw-Hill Education. ISBN13: 9781264100675.
8. Narvas, J. M., "Shifting to External Audit? Here Are the Five Skills and Competencies You Need". April 2, 2020, Posted on: <https://www.dvphilippines.com/blog/shifting-to-external-audit-here-are-the-5-skills-and-competencies-you-need>
9. Olsen, Carmen & Gold, Anna. (2018). Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting Literature*. 41. <https://Doi:10.1016/j.acclit.2018.03.006>.
10. Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). 2012c. Staff Audit Practice Alert No. 10: Maintaining and Applying Professional Skepticism in Audits. Washington, D.C.: PCAOB.