



## مجلة البحوث المحاسبية

[/https://abj.journals.ekb.eg](https://abj.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الرابع

ديسمبر 2023



كلية التجارة  
قسم المحاسبة

تأثير الجوانب السلوكية للمراجع الخارجى على جودة عملية المراجعة  
دراسة تجريبية

د. أسماء كمال مجاور

مدرس بكلية تجارة جامعة القاهرة

البريد الإلكتروني: [Asmaa.kamal127@foc.cu.edu.eg](mailto:Asmaa.kamal127@foc.cu.edu.eg)

٢٠٢٣م

## المستخلص

هدفت الباحثة من خلال دراستها إلى بيان تأثير الجوانب السلوكية للمراجع الخارجي على جودة عملية المراجعة. وتم ذلك عن طريق اجراء دراسة تجريبية Experimental Study على (٥٢) طالب من طلبة تمهيدى ماجستير بكلية التجارة جامعة القاهرة. وكانت التجربة عن طريق برنامج Zoom نظراً للظروف التي تمر بها البلاد من تفشى وباء (Covid 19)، وعرض عليهم ٢٠ سؤال و ١٠ مواقف تمثل الجوانب السلوكية للمراجعين وطلب الاجابة عليهم، ثم تم تعريفهم بنموذج العوامل الخمسة المستخدم فى تحديد الجوانب السلوكية وطلب منهم الاجابة على الأسئلة مرة ثانية، وذلك بغرض تحديد درجة الاختلاف فى النتائج والاجابات.

وتوصلت الباحثة من خلال دراستها إلى النتائج التالية:

أولاً: رفض الفرض الأول القائل بعدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية وجودة عملية المراجعة، وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية وجودة عملية المراجعة (وعامل العصابية يساهم فى إنخفاض جودة عملية المراجعة).

ثانياً: قبول الفرض الثانى القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانبساطية وجودة عملية المراجعة (ولعامل الانبساطية تأثير مرتفع على جودة عملية المراجعة).

ثالثاً: قبول الفرض الثالث القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل يقظة الضمير وجودة عملية المراجعة (ولعامل يقظة الضمير تأثير مرتفع جدا على جودة عملية المراجعة).

رابعاً: قبول الفرض الرابع القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الطيبة وجودة عملية المراجعة (ولعامل الطيبة تأثير مرتفع جداً على جودة عملية المراجعة).

خامساً: قبول الفرض الخامس القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانفتاح على الخبرة وجودة عملية المراجعة (ولعامل الانفتاح على الخبرة تأثير مرتفع على جودة عملية المراجعة).

سادساً: سمات الانبساطية والطيبة هي سمات تختلف من شخص لآخر ولذلك اختلفت اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة قبل وبعد التجربة بشكل كبير.

سابعاً: تعتبر سمات العصابية ويقظة الضمير والانفتاح على الخبرة من أهم الجوانب السلوكية التي تتوافر في المراجعين، حيث لم تختلف اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة قبل وبعد التجربة كثيراً في بعض المواقف مثل (الموقف الأول والسابع والذي يشير إلى سمة العصابية، والموقف السادس الذي يشير إلى سمة يقظة الضمير، والموقف الثامن الذي يشير إلى سمة الانفتاح على الخبرة)، الأمر الذي يشير إلى أن هذه السمات تمثل سمات أساسية يجب أن تتوافر لدى جميع المراجعين عند أدائهم لعملية المراجعة.

ثامناً: بالنسبة لباقي المواقف لم يتفق الأفراد على اجابة واحدة قبل إجراء التجربة عليهم، حيث اختلفوا في الاجابة على بعض المواقف وهذا يدل على عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لكل سمة من هذه السمات التي يعبر عنها كل موقف من المواقف. ولكن بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمات إتفقت اجاباتهم على المواقف، وهذا يدل على مدى استيعابهم للتجربة وإتفاقهم في اجاباتهم على المواقف.

**كلمات الفهرسة:** الجوانب السلوكية؛ نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية؛ العصابية؛ الانبساطية؛ يقظة الضمير؛ الطيبة؛ الانفتاح على الخبرة؛ جودة عملية المراجعة.

**Abstract:**

This study aims at to illustrate the effect of the external auditor personal traits on the audit quality using experimental study and a survey study to support it. Concerning the **experimental study**, it was conducted on 52 students registered in premaster program in faculty of Commerce Cairo university. Due to the current situation in Egypt and COVID-19 circumstances, the researcher used Zoom program to ask his sample 20 question with 10 situations related to auditor personal traits as a first stage. Then after illustrating to them the 5-dimension model used in determining the personal characteristic, the researcher asked them to answer the questions again to determine if There is any differences in the results and responses.

Regarding the **survey study** used, it was conducted over 216 auditors working in the audit and accounting firms, accountability state authority, and PHD holders registered with a practice license with 62% response rate (216/350). The questionnaire was sent via mail due to Covid-19 circumstances. This study was to support the experimental study previously conducted.

**The results were as follows:**

**First: Rejecting the first hypothesis** stating that there is no statistical evidence on the relation between the Neuroticism factor and audit quality process. And accepting the alternative hypothesis that there is statistical evidence that there is a relation between the Neuroticism factor and the audit quality (as it may reduce the audit quality process).

**Second: Accepting the second hypothesis** stating that there is a statistical evidence between the extraversion and audit quality process (as the extraversion leads to enhance the quality of the audit process).

**Third: Accepting the third hypothesis** stating that there is a statistical evidence between Conscientiousness and audit quality process as the Conscientiousness leads to highly enhance the quality of the audit process).

**Fourth: Accepting the fourth hypothesis** stating that there is a statistical evidence between Agreeableness and audit quality process as Agreeableness leads to highly enhance the quality of the audit process).

**Fifth: Accepting the fifth hypothesis** stating that there is a statistical evidence between Openness on experience and audit quality process as Openness on experience leads to highly enhance the quality of the audit process).

**Sixth:** the Agreeableness and extraversion features differ from person to another that's why answers of the sample used differed highly before and after the experiment.

**Seventh:** the Neuroticism, Conscientiousness, and Openness on experience are the important features in the auditors` traits (as the answers of the sample used did not differ highly before and after the experiment in some situations including the situation no (1) and (7) related to Neuroticism, situation no (6) related to Conscientiousness, and situation no (8) related to Openness on experience). That's why we can conclude that these traits are main traits that must be found in the auditors when performing the audit process.

**Eighth:** regarding the remaining situations, the respondents did not agree on a unified answer before conducting the experiment, their answers differed which means that they did not know the sub feature to each of these traits which was reflected in different situations. But after illustrating these features to them, they agreed with each other's in their answers. This means they understood the experiments and agreed upon their responses.

**Keywords:** personal traits, The big five model of personality, Neuroticism, extraversion, Conscientiousness, Agreeableness, and Openness on experience ,audit quality porcess.

## ١/أطبيعة المشكلة

فى الآونة الأخيرة، تعرضت كثير من الشركات للإفلاس والإنهيار وتبع ذلك تعرض مكاتب المراجعة والمحاسبة إلى العديد من القضايا من قبل الشركات التى تقوم بمراجعتها، والتى لم يكن فى تقاريرها ما يشير إلى وجود مخالفات جسيمة قد تؤدى بالشركة إلى الإفلاس، ومن أشهر القضايا فى هذا الشأن إفلاس وانهيار عدد من الشركات الأمريكية العملاقة مثل شركة إنرون (Enron) عملاق الطاقة الأمريكية وشركة وورد كوم (World com) ثانى أكبر شركة اتصالات أمريكية، وما نتج عن ذلك من انتشار سمعة سيئة عن شركة المراجعة والمحاسبة العالمية آرثر أندرسون (Arthur Anderson) التى كانت تقوم بفحص ومراجعة الحسابات والقوائم المالية لشركتنا إنرون وورد كوم، وعلى أثر ذلك اختفى اسم شركة المراجعة آرثر أندرسون من السوق (الترويجى، ٢٠٠٨).

أن جودة عملية المراجعة من الموضوعات التى تحظى باهتمام مستمر فى مهنة المحاسبة والمراجعة لما لها من تأثير على قرارات المستثمرين وأصحاب المصالح المختلفة. وفى ظل التطور والتقدم فى نظم إعداد ومعالجة البيانات ظهرت العديد من الشكوك حول مصداقية تقارير المراجعة، ويرى مستخدمو القوائم المالية أن نقص جودة الأداء - مجهود المراجع وخطته فى عمله المراجعة ومدى الالتزام بهذه الخطة حتى يتمكن من اجراء عملية المراجعة بكفاءة وفعالية وإبداء رأيه الفنى المحايد فى القوائم المالية - قد يؤدى إلى فقدان الثقة فى مهنة المراجعة سواء فى القطاع العام أو الخاص، لذلك حطت جودة عملية المراجعة على اهتمام الهيئات والجمعيات المهنية المهمة بمهنة المراجعة. وبغض النظر عن ميول المراجعين الذاتية فى الوصول لمستويات عالية من الأداء تساهم فى تنمية سمعتهم الطيبة، إلا أنه نتيجة الاتجاه المتزايد نحو مقاضاة المراجعين وانتشار الدعاوى المدنية والجنائية والاذنابات القضائية فضلا عن الاجراءات التأديبية المفروضة عليهم وعدم قدرة المراجعين

على ضبط أنفسهم بأسلوب يتمشى مع دليل وآداب وسلوك مهنة المراجعة، يقتضى الأمر ضرورة صدور معايير وقواعد اضافية تدعو إلى ضبط أمور المهنة ذاتيا، وتأديب المخالفين لقواعد وآداب وسلوك المهنة، ومن ثم حث مكاتب المراجعة على ضبط وتحسين أدائهم بشكل أكثر فاعلية وفقا للمعايير الدولية لمهنة المراجعة.

تتأثر جودة المراجعة بمجموعة من العوامل مثل قبول مكتب المراجعة لأى عملية مراجعة، تقديم التقرير فى الوقت المناسب، استخدام الأساليب الإحصائية فى عملية المراجعة، استقلالية المراجع، قيمة الأتعاب، الخدمات الاستشارية، وجود علاقة شخصية بين إدارة الشركة محل المراجعة ومراجع الحسابات، الخبرة العلمية لأعضاء مكتب المراجعة فى مجال المراجعة، الموضوعية عند فحص وتقييم القوائم المالية وكتابه التقرير عنها، الكفاءة العلمية لأعضاء مكتب المراجعة ممثلة فى الشهادات الأكاديمية (أحمد، ٢٠١٤).

هناك عوامل أخرى تؤثر على جودة عملية المراجعة من وجهة نظر موظفى مكتب المراجعة مثل مدى تطبيق المبادئ والمعايير والتعليمات الصادرة من الهيئات المتخصصة والجهات المهنية، مقدار الجهد المبذول فى عملية المراجعة، مقدار الوقت المبذول فى عملية المراجعة، التدريب المستمر الذى يقدمه المكتب لموظفيه، التخطيط لعملية المراجعة، تقديم توصيات للعميل حول نظام الرقابة الداخلية، وجود جهه ملزمة تتابع جودة الأداء، كشف الأخطاء والغش والمخالفات ذات الأهمية النسبية (حسنين وقطب، ٢٠٠٣، التويجى، ٢٠٠٨، أحمد، ٢٠١٤).

نظرا لأن الهدف الأساسى لمهنة المراجعة هو إبداء الرأى الفنى المحايد عن مدى صدق وعدالة القوائم المالية، من خلال التقرير الذى يقدمه المراجع الذى يعتبر مخرجات لعملية المراجعة، والذى يعتمد عليه مستخدمو هذا التقرير فى إتخاذ القرارات، ويعتبر هذا التقرير المنتج النهائى لعملية المراجعة، ولكى يكون هذا التقرير ذات جودة عالية لابد من توافر



مجموعة من العوامل (السمات) التي تساعد في تشكيل شخصية المراجع الخارجي والتي تؤثر على أدائه لعملية المراجعة الأمر الذي ينعكس على جودة عملية المراجعة.

تشير الشخصية الإنسانية إلى أنماط الفرد السلوكية والمعرفية التي تمتاز بالثبات والاستقرار مع مرور الوقت خلال المواقف المختلفة (Cattel, 2006)، وتعرف أيضاً بأنها النمط الثابت والمميز من السلوك، والأفكار، والانفعالات، والسلوكيات التي تميز طريقة الفرد في التكيف مع العالم المحيط (Santrack, 2011). ولكل شخصية سماتها أو معالمها الرئيسية، والتي تحدد خصائص هذه الشخصية ونقاط ضعفها وقوتها وأيضاً مدى مرونتها وقدرتها على التكيف. ومن هنا إهتم علماء نفس الشخصية بتحديد السمات أو الصفات النفسية (مثل: الكرم، والطيبة، والقلق واللامبالاة، والاندفاع ... الخ) ذات الثبات النسبي، والتي يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض، أي أن هناك فروقاً فردية فيها (حسين، ٢٠١٨).

هذا، ويهدف علم النفس منذ فترة طويلة إلى تأسيس نموذج مناسب لوصف الشخصية الإنسانية واستخدام هذا النموذج في تشخيص وعلاج اضطرابات الشخصية، ويشير Degman, 1998 إلى ظهور عدد ضئيل من النماذج المفسرة للشخصية، أكثرها شهرة وقبولاً ما يعرف بنموذج العوامل الخمسة الكبرى The big five model of personality، ذلك النموذج الذي يُعد أكثر النماذج العملية والقابلة للتطبيق في مجال علم النفس (بن داوود، ٢٠١٦). ويهتم هذا النموذج بوصف وتصنيف العديد من المصطلحات أو المفردات التي تصف سمات الشخصية التي يتباين فيها الأفراد، ويهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى إلى تجميع السمات المتعددة في فئات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها وحذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كصفات أو عوامل، ولا يمكن الإستغناء عنها بأي حال في وصف الشخصية الإنسانية، وبعبارة أخرى يهدف هذا النموذج إلى البحث عن تصنيف محكم لسمات الشخصية (بقيعي، ٢٠١٥).

إحتلت العوامل الخمسة الكبرى الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات النفسية، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته اليومية (صالح، ٢٠٠٨). وعلى الرغم من وجود عدد كبير من النماذج لتفسير الجوانب السلوكية، إلا أن يُعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى لكوستا وماكري (Costa & McCare, 1992) من أهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية، ويهدف هذا النموذج إلى تجميع السمات الإنسانية المتناثرة في فئات أساسية، بحيث تبقى هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الإستغناء عنها في وصف الإنسانية (Goldberg, 1993).

كما يُعد هذا النموذج من أكثر نماذج الشخصية إنتشاراً، حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم الشخصية، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم النفس الصناعي، وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق بين الأفراد (Rosellini & Brown, 2011)، ويتضمن هذا النموذج السمات الخمسة التالية: العصابية Neuroticism، الانبساطية Extraversion، يقظة الضمير Conscientiousness، الطيبة (المقبولية) Agreeableness، الانفتاح على الخبرة. Openness on experience.

هذا، ونظراً لأن الإنسان بطبيعته يتأثر بالعوامل النفسية والمواقف الحياتية التي يمر بها أثناء أدائه المهام المكلف بها مما يؤثر على جودة العمل الذي يقوم به، وعلى الرغم من اختلاف الأفراد في سماتهم الشخصية، إلا أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يفسر الكثير من هذه السمات والتي تؤثر على أدائهم وعلى جودة العمل الذي يقومون به.

في ضوء ما سبق عرضه يمكن صياغة المشكلة البحثية في التساؤل التالي:

هل يوجد تأثير للسمات الشخصية للمراجع الخارجي على جودة عملية المراجعة؟

## ٢/١ هدف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث فى التحقق من تأثير الجوانب السلوكية للمراجع الخارجى على جودة عملية المراجعة.

## ٣/١ فروض البحث

فى ضوء طبيعة المشكلة والدراسات السابقة توصلت الباحثة للفروض التالية والتي يقوم باختبارها إحصائياً للتحقق من صحتها.

**الفرض الأول:** لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية وجودة عملية المراجعة.

**الفرض الثانى:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانبساطية وجودة عملية المراجعة.

**الفرض الثالث:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل يقظة الضمير وجودة عملية المراجعة.

**الفرض الرابع:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الطيبة وجودة عملية المراجعة.

**الفرض الخامس:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانفتاح على الخبرة وجودة عملية المراجعة.

## ٤/١ منهج البحث

يقصد بمنهج البحث الإجراءات والخطوات التي اتبعتها الباحثة لاختبار فروض الدراسة وتحقيق أهداف البحث. وفى هذا الإطار قامت الباحثة بإجراء دراسة تجريبية على (٥٢) طالب من طلبة تمهيدى ماجستير بكلية التجارة جامعة القاهرة. وتم اجراء الدراسة التجريبية الكترونياً نظراً للظروف الطارئة التي تمر بها البلاد. واعتمدت الباحثة على بعض الاساليب

الاحصائية لاختبار فروض الدراسة مثل اختبار Paired - Sample (T) لعينتين مترابطتين. كما قامت الباحثة باستخدام المنهج الإستقرائي فى بناء الإطار النظرى وإشتقاق الفروض، والمنهج الإستقرائي فى تجميع البيانات اللازمة لإختبار مدى صحة الفروض.

#### ٥/١ حدود البحث

- ١- لم تتناول الدراسة أى نماذج أخرى بخلاف نموذج العوامل الخمسة الكبرى عند تحديد ودراسة الجوانب السلوكية للمراجعين.
- ٢- لم تتناول الدراسة تقسيم عينة الدراسة إلى مكاتب مراجعة كبيرة ومتوسطة وصغيرة لتوضيح الاختلافات الناتجة عن حجم مكتب المراجعة.
- ٣- لم تتناول الدراسة اسلوب المقابلات الشخصية لتحديد تأثير نموذج العوامل الخمسة الكبرى على جودة عملية المراجعة.
- ٤- لم تتناول الدراسة صياغة نموذج كمى لتوضيح تأثير نموذج العوامل الخمسة الكبرى على جودة عملية المراجعة.

#### ٦/١ تبويب البحث

فى ضوء طبيعة المشكلة وهدف البحث، فقد تم تبويب البحث كما يلى:

١. الإطار العام للبحث.
٢. الإطار النظرى لمتغيرات الدراسة.
٣. الدراسات السابقة.
٤. الدراسة التجريبية.
٥. النتائج والتوصيات ومقترحات الدراسات المستقبلية.
٦. المراجع.

## ٢- الخلفية التاريخية (الإطار النظري)

## ١/٢ نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية The Big Five of Personality

يُعد نموذج العوامل الخمسة الأكثر ملاءمة والأكثر انتشاراً في علم النفس المعاصر لتفسير الشخصية، كونه مؤلفاً من خمس متغيرات مختلفة تصف الشخصية وصفاً دقيقاً وهي حسب ديجمان (Digman) "أنها الأكثر انتشاراً وقابلية للتطبيق ضمن المقاييس الموجودة في علم نفس الشخصية (عبادو، ٢٠١٣).

يهدف نموذج العوامل الخمسة إلى تجميع مجموعة السمات المستقلة عن بعضها البعض في فئات أساسية وهذه الفئات مهما أضفنا إليها أو حذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كفئات أو عوامل، ولا يمكن الاستغناء عنها بأية حال في وصف الشخصية الإنسانية؛ وبعبارة أخرى يهدف هذا النموذج إلى البحث عن تصنيف محكم لسمات الشخصية (كاظم، ٢٠٠٢). يشير الموافق وراضى (٢٠٠٦) أن علم النفس يهدف منذ فترة طويلة إلى تأسيس نموذج مناسب لوصف الشخصية الإنسانية، واستخدام هذا النموذج في تشخيص وعلاج اضطرابات الشخصية، ويشير (Digman, 1996) إلى ظهور عدد ضئيل من النماذج المفسرة للشخصية، وأكثرها شهرة وقبولاً ما يعرف بنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ذلك النموذج الذي يُعد أكبر النماذج العملية والقابلة للتطبيق في مجال علم النفس (الموافق وراضى، ٢٠٠٦). ويُعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية The Big Five Of Personality من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، حيث يُعد نموذجاً شاملاً يهتم بوصف وتصنيف العديد من المصطلحات أو المفردات التي تصف سمات الشخصية التي يتباين فيها الأفراد (Saucier, 2002).

هذا؛ ومن أشهر النماذج التي تناولت السمات الخمسة الكبرى للشخصية نموذج ديجمان (Digman, 1990)، وجولديبرج (Goldberg, 1981)، ونموذج كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) والذي يُعد أفضل نموذج لتفسير سمات الشخصية والأكثر انتشاراً، حيث

قام كل من كوستا وماكرى بوضع مقاييس لنموذج الشخصية والذي يتكون من خمسة عوامل وهم الانبساطية Extraversion، والطيبة "الوداعة، المقبولية" Agreeableness، والعصابية Neuroticism، ويقظة الضمير "التفانى" Conscientiousness، الانفتاح على الخبرة "النفتح" Openness on Experience (linden et al. 2010). ويعتبر كوستا وماكرى من أوائل العلماء الذين وضعوا مقياس للشخصية وسمى نموذج العوامل الكبرى للشخصية والذي يتكون من خمسة عوامل وهم (الانبساطية، والعصابية، والنفتح، والمقبولية، ويقظة الضمير) وتم وضع مقياس مكون من ستين بنداً لقياس تلك العوامل بواقع اثني عشر بند لكل عامل من العوامل الخمسة، وهذا المقياس اعتمدت عليه كثير من الدراسات لقياس الجوانب السلوكية (Herda & Lavelle, 2022)

هذا؛ وقد ذكر عبد الخالق و الأنصاري (١٩٩٧) أن هذا المقياس قد تمت ترجمته إلى لغات مختلفة في العالم مثل هولندا، وفيلندا، وبولونيا، والمانيا، واليابان، والبرتغال، وفرنسا، والسويد، والصين، والنرويج، والفلبين، وقد قام الأنصاري بترجمة المقياس إلى اللغة العربية وتقنيته على البيئة الكويتية، وكان ذلك بداية الإنتشار في الأوساط العربية، حيث قام كل من (كاظم، ٢٠٠٢، والسكري، ٢٠٠٦) بتطبيق نفس المقياس على البيئة المصرية، والرويتع بالتطبيق على البيئة السعودية (٢٠٠٧)، ولذلك أصبحت نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية خلال السنوات الأخيرة واحدة من أكثر الأدوات استخداماً لفحص الشخصية (الرويتع، ٢٠٠٧).

## ١/١/٢ مفهوم كل عامل من العوامل الخمسة

### ١- العصابية Neuroticism

يصف كوستا وماكرى الشخص العصبي بأنه شخص لديه درجات غضب عالية، واشمئزاز، وحزن، وارتباك، وانفعالات سلبية، وأن عامل العصابية يتشابه مع عامل عدم الاتزان الانفعالي، فالأفراد العصبيون يميلون للتعرض للقلق ويسهل إستثارته، ويحتمل أن يشكو من الصداع والأرق وفقدان الشهية، على الرغم من زيادة احتمالية تعرضهم لاضطرابات العصابية في ظل الظروف الضاغطة.

هذا، وتُعد العصبانية بنية أولية وليست مجرد عملية عرضية، وهي مشتقة من استثارة الجهاز العصبي المستقل، وسلوك الشخص العصبي يختلف عن سلوك الشخص الانبساطي في جميع المواقف التي يتواجدون فيها وفي ردود أفعالهم (Costa & McCrae, 1992).

## ٢- الانبساطية (Extraversion)

يميل أصحاب هذا النمط نحو المشاركة الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين، والتحدث كثيراً، والميل إلى حل المشكلات بشكل إيجابي، كما أنهم أشخاص يتميزون بالحيوية وسعداء ونشيطون، وباحثون عن الإثارة، ويتمتعون بالحزم والتفاؤل ودفء المشاعر والانفعالات الإيجابية، وترتبط الانبساطية إيجابياً مع الشعور بالسعادة، والفخر، والإنجاز، والتعامل مع المواقف المختلفة، وترتبط سلبياً مع التوتر والخوف والنفور الذاتي (Costa & McCrae, 1992).

## ٣- يقظة الضمير (التفاني) (Conscientiousness)

يتصف أصحاب هذا النمط بالكفاءة، والتنظيم، والثبات، والمسئولية، والقدرة على التحكم وال ضبط الذاتي، والتأني، والتفكير قبل القيام بأي فعل، كما أنهم يتصرفون بحكمة في المواقف الحياتية المختلفة، ويلتزمون بالواجبات وفقاً لما تمليه عليهم ضمائرهم، والقيم الأخلاقية التي يؤمنون بها، كما يمتازون بتجنب المخاطر، وتأخير الإشباع، والدافعية العالية للإنجاز. (عبد الخالق والأنصاري، ١٩٩٧). وترتبط يقظة الضمير إيجابياً بالقدرة على التنظيم الجيد، والعمل الدؤوب والمثابرة، والحذر عند تحمل المسؤولية، كما ترتبط إيجابياً بالقدرة على ضبط النفس، والمحافظة على النظام، والحاجة إلى النجاح (Costa & McCrae, 1992).

## ٤- الطيبة (المقبولية) (Agreeableness)

يمتاز أصحاب هذا النمط بالكفاءة الذاتية والثقة بالنفس والشعور تجاه الآخرين والتعاطف معهم، كما يتصفون بالاستقامة والتسامح والإيثار "يفضلون الآخرين على أنفسهم" والقبول والتروي والتواضع أثناء التعامل مع الآخرين. والأفراد الذين يتمتعون بهذه الشخصية لديهم ميل لإجهد أنفسهم في محاولة لمساعدة الآخرين و إرضائهم، مثل: زملاء العمل والأصدقاء

والأهل. وترتبط الطيبة إيجابياً مع الشعور بالسعادة والمشاعر الخاصة باستراتيجيات الدعم الاجتماعي . (Costa & McCrae, 1992).

### ٥- الانفتاح على الخبرة (التفتح) Openss on Experience

يتصف أصحاب هذا النمط بتنوع الاهتمامات والخيال الواسع وحب الاستطلاع والاكتشاف، والابتكار والاستنتاج، والقدرة على ربط الأمور بعضها البعض، كما يحترمون أفكار الآخرين وأراءهم ويتطلعون إلى تجارب وخبرات حياتية جديدة، وينظرون إلى العالم كمكان للتعلم، ويقدررون الفنون، ويحبون الأشياء الجميلة، ويتمتعون بمشاعر عاطفية تجعلهم يقتربون من الأشخاص الآخرين ويرتبط الانفتاح على الخبرة إيجابياً مع الإنجاز الأكاديمي (عبدالخالق والأنصاري، ١٩٩٧).

يمكن إيجاز مفهوم التفتح أنه سمة تدل على الاهتمام بالأفكار الجديدة، والاهتمام بوجهات النظر غير التقليدية التي تختلف عن الأفكار الشائعة، والأشخاص الذين يتسمون بدرجة عالية من هذه السمة هم أشخاص خياليون، ابتكاريون، متنافسون، يتميزون بالتفكير المجرد والحساسية للمشكلات، بينما تدل الدرجة المنخفضة في هذه السمة على جمود الخيال والتشتت بالرأي (الأنصاري، ١٩٩٧). وأشار عبدالخالق والأنصاري إلى أن السمات النموذجية التي تقيس عامل التفتح تتمثل في الذكاء، والابتكار، وحب الاستطلاع، وسعة الخيال والخبرات.

### ٢/١/٢ مزايا نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

يُعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من أوسع نماذج الشخصية انتشاراً حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم نفس الشخصية. ويبدو أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يرتقي إلى مرتبة النظرية النفسية، حيث تتوافر للنموذج معظم معايير وشروط النظرية الجيدة، فالنموذج يتصف بالملائمة ولا يتعارض مع نظريات مقبولة في الوقت الراهن. كما يُعد نموذجاً شاملاً قابلاً للتطبيق العملي، لأنه يوفر قواعد واسعة لوصف سمات الشخصية، وكذلك تنظيم وتشخيص أمراض الشخصية، حيث أشار العديد



من الباحثين إلى أنه يحتوي تقريباً على كل أبنية الشخصية التي تم تحديدها في النماذج الأخرى للشخصية، خصوصاً تلك التي أخذت من مصادر خاصة والتي تعرف كل عامل على حدة. بالإضافة إلى ذلك فهو يمثل أداة موضوعية ومفيدة لتقييم الشخصية.

هذا، وقد برهن العديد من الباحثين من خلال دراستهم صدق وثبات نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على جميع الفئات العمرية. وبناءً على ما سبق فإن العديد من الباحثين يرون أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى أداة مفيدة في تقييم الشخصية وقابلة للتطبيق على مختلف الثقافات (عبد الخالق والأنصاري، ١٩٩٧، كاظم، ٢٠٠٢، الرويتع، ٢٠٠٧، علوان وذنوب، ٢٠١٢، Costa & McCrae, 1992, Howard & Howard, 1995).

### ٣/١/٢ النقد الموجه لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

تعرض نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الرغم من انتشاره وأهميته لمجموعة من الانتقادات كما هو الأمر بالنسبة لجميع نظريات الشخصية، ويمكن تلخيص أهم الانتقادات الموجهة إليه فيما يلي:

أولاً: اختلاف الباحثين على اللغة والمنهج المتبع لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وهناك عدم اتفاق على أسماء العوامل فمنهم من يستخدم الأعداد الرومانية والأحرف الأبجدية أو الأسماء.

ثانياً: التشكيك في عمومية هذا النظام لوصف الشخصية بناءً على نتائج الدراسات التي أشارت إلى عدم قابلية العوامل الكبرى للظهور في بعض الثقافات والحضارات مثل روسيا وأيسلندا.

ثالثاً: حصر عدد العوامل في خمسة عوامل الأمر الذي يعتبره البعض قليلاً والبعض الآخر كثيراً.

ترى الباحثة بأن النظرية التي وضعها كل من Costa & McCrae, 1992 والتي جاء ظهورها متأخراً، وبناءً على نتائج الأبحاث المتعلقة بنموذج العوامل الخمسة الكبرى كان معظم تركيزها منصباً على الجوانب السلوكية، ولم تولي اهتماماً كبيراً بالمكونات الأخرى سواء كانت المركزية أو المحيطة، بل هناك بعض المكونات التي لم يتم تحديدها أبداً مثل الأسس البيولوجية التي لم يتم سوى ذكرها (الجينات، والهرمونات، البناء العقلي) على الرغم من أهميتها، وكذلك لم يذكر كيفية تأثير الأسس البيولوجية على النزعات الأساسية أو آلية هذا التأثير، بالإضافة إلى؛ أن بعض المكونات يكتنفها الغموض مثل سيرة الحياة الموضوعية، حيث لم يذكر الباحثان كيف سيتم التسجيل أو الحصول على سيرة الحياة الموضوعية، أو كيفية الاستفادة منها.

كأى نظرية أخرى في علم النفس أو الشخصية لا بد أن تتعرض النظرية للنقد، لكن لايجوز إنكار الأهمية التي تتمتع بها نظرية ونموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وانتشارها الواسع في الحضارات المختلفة، حيث يُعد حالياً النموذج الأكثر انتشاراً وأهمية واستخداماً من قبل الباحثين والعلماء.

ترى الباحثة أن العوامل الخمسة عوامل تنبؤ عامة نسبياً بالأفعال السلوكية الفردية، ولكنها عوامل تنبؤ أفضل بالاتجاهات العامة لسلوك الفرد، والتنبؤ بسلوك الفرد في المستقبل، وبشكل عام فإن انخفاض الوداعة (الطيبة) وضعف التفاني (يقظة الضمير) يمكن أن يتنبأ بمدى انفتاح الأفراد في أداء العمل، ويعتبر التفاني عامل تنبؤ عام بالأداء في العمل، بينما السمات الخمسة الكبرى الأخرى تتوقع الأداء في أنواع معينة من الوظائف على سبيل المثال يتنبأ الانبساطية بالنجاح في المبيعات والوظائف الإدارية، كما يرتبط الانفتاح على الخبرة بالسلوكيات المرتبط بالأداء الإبداعي.

## ٢/٢ جودة المراجعة

## ١/٢/٢ مفهوم جودة عملية المراجعة

توصل الباحثين إلى عدم وجود اتفاق بين الباحثين على تعريف محدد لجودة المراجعة رغم كثرة الأبحاث فيها، وعليه ترى الباحثة أن التعريف الأكثر شمولاً لجودة المراجعة بأنها احتمال أن يقوم المراجع باكتشاف الأخطاء والغش في القوائم المالية، والخلل الموجود في النظم المحاسبية، وذلك لتحقيق أهداف عملية المراجعة وتوفير المعلومات للأطراف المستفيدة من خلال التأهيل العلمي والعملية للمراجع والتزام المراجع بمعايير المراجعة المتعارف عليها ومعايير جودة الأداء وممارسة السلوك.

## ٢/٢/٢ العوامل المؤثرة في جودة عملية المراجعة

على الرغم من قيام العديد من الباحثين بمحاولة قياس جودة المراجعة الخارجية، إلا أنه لا يوجد مقياس موحد شامل ومتعارف عليه من قبل الجميع، حيث أن كل منهما ركز على وجهة نظر معينة، فبعضهم تناول هذه العوامل من وجهة نظر مكتب المراجعة، والبعض الآخر من وجهة نظر العميل، والبعض الآخر تناولها من وجهة نظر المنظمات المهنية، والبعض الآخر تناولها من وجهة نظر عملية المراجعة، والبعض الآخر تناولها من وجهة نظر مستخدمي القوائم المالية. وذلك بسبب الاختلاف في مفهوم جودة عملية المراجعة وتعدد الأطراف التي لها علاقة بعملية المراجعة، فقام كل باحث بتحديد والتركيز على العوامل المؤثرة على جودة المراجعة ومحاولة قياس الجودة من وجهة نظره.

تناول كل من (عبدالجليل، ١٩٩٧، حسنين وقطب، ٢٠٠٣، التويجري، ٢٠٠٨، العتيبي، ٢٠٠٩، جبران، ٢٠١٠، سامي، ٢٠١١، Octavia and Hardies et al. 2016، ٢٠١١، Widodo, 2015، بغدادى، ٢٠١٥، Brow et al. 2016، الطرانيسي، ٢٠١٦، Chapran، and Sulivan, 2017، الشعباني، ٢٠١٧، Patterson et al., 2018).

العوامل المؤثرة على جودة عملية المراجعة، والبعض تناولها من عدة جوانب (وجهات نظر) وهي مكتب المراجعة، العميل، وعملية المراجعة، والمنظمات المهنية، ومستخدمي القوائم المالية.

تتمثل هذه العوامل في : الخبرة العملية لأعضاء مكتب المراجعة في مجال المراجعة، الموضوعية عند فحص وتقييم القوائم المالية وكتابة التقرير عنها، الكفاءة العلمية لأعضاء مكتب المراجعة والمتمثلة في الشهادات الأكاديمية، المحافظة على سرية المعلومات التي يحصل عليها المكتب من العميل، استقلالية مكتب المراجعة عن منشأة العميل، مدى تطبيق المبادئ والمعايير والتعليمات الصادرة من الهيئات المتخصصة والجهات المعنية، مقدار الوقت والجهد المبذول في عملية المراجعة، التدريب المستمر الذي يقدمه المكتب لموظفيه، التخطيط لعملية المراجعة، الاحتفاظ بسجلات منتظمة لكل منشأة، تقديم توصيات للعميل حول نظام الرقابة الداخلية، وجود جهة ملزمة تتابع جودة الأداء، كشف الغش والأخطاء والمخالفات ذات الأهمية النسبية، وعي مستخدمي القوائم المالية، عدد أعضاء فريق المراجعة المشتركين في عملية المراجعة، اللغات الأجنبية التي يجيدها العاملون بمكتب المراجعة، الخدمات الأخرى (مثل الاستشارية والضريبية) التي يقدمها المكتب، حجم منشأة العميل، المنافسة بين مكاتب المراجعة، حجم مكتب المراجعة، عدد العملاء، عدد الأفراد المنتمين للمكتب، إيرادات المكتب، الارتباط بأحد المكاتب العالمية، عدد أفرع المكتب في الداخل والخارج، سمعة وشهرة مكتب المراجعة، الالتزام بالمعايير المهنية بقواعد سلوك وأداب المهنة، الخبرة المهنية لأعضاء مكتب المراجعة، الخبرة في مجال نشاط العميل، الاتصالات الجيدة بين أعضاء المكتب وبين العميل، الصدى الإعلامي للتقارير التي يصدرها المكتب، مدة عمل المكتب المهنية، قيام المكتب بتقييم العميل لقبوله أو الاستمرار معه في عملية المراجعة، الدعاوى القضائية المرفوعة ضد المكتب، وجود نظام للرقابة على جودة الأداء، نوع مكتب المراجعة هل من المكاتب الكبيرة أم لا، خبرة مكتب المراجعة، وجود لجنة مراجعة بالمنشأة، وجود نظام للرقابة على جودة أداء المكتب، حجم منشأة العميل وقوته

المالية، عدد الساعات التي تم قضاءها في عملية المراجعة، توقيت إصدار تقرير المراجعة، استخدام الاستراتيجيات الحديثة، القيام بتحليل استراتيجية العميل، أسلوب حوكمة الشركات لمنشأة عميل المراجعة، مدى فاعلية لجان المراجعة، التخطيط الجيد لعملية المراجعة.

### ٣/٢ العلاقة بين الجوانب السلوكية للمراجع وجودة عملية المراجعة

نتيجة تعرض كثير من الشركات خلال العقد الماضي للإفلاس والانهييار ورفع الكثير من القضايا ضد مكاتب المراجعة التي تولت المراجعة الخارجية لتلك الشركات، ولم يكن في تقاريرها ما يفهم منه أن مستقبل تلك المهنة في خطر، وما تبع ذلك من انتشار سمعة سيئة عن شركات المحاسبة والمراجعة، فإن ذلك قد أدى إلى اهتزاز صورة المراجع الخارجي، وانتشار سمعة سيئة عن مكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة الخارجية في العالم. وذلك لأن المراجعين الذين تولوا مراجعة حسابات تلك الشركات التي تم إفلاسها لم يقوموا بأداء أعمال المراجعة بالجودة المناسبة وفقاً للمعايير الأخلاقية لمهنة المحاسبة والمراجعة، مما أدى إلى فشل مستخدمي تلك القوائم في التنبؤ بالانهيارات التي حدثت مؤخراً في الأسواق العالمية (عبدالحميد، ٢٠١٤).

هذا؛ وقد أسفر ذلك على تركيز اهتمام الباحثين بالتعرف على الاسباب التي أدت إلى اهتزاز صورة المراجع الخارجي لدى المتعاملين مع شركات المراجعة، لأن مهنة المراجعة هي عملية منظمة وهادفة تسعى للخروج بتأكيد معقول عن عدالة القوائم المالية ومصداقية الإبلاغ المالي، لذا فهي تقوم بخدمة العديد من الأطراف ذات العلاقة بالقوائم المالية، حيث يوجد ثلاثة أطراف معنيون بتلك المهمة هم "مقدم الخدمة (مراجع الحسابات)"، و"طالب الخدمة (إدارة العميل)"، ومستخدمو البيانات المالية.

سعى الباحثون إلى محاولة إعادة الثقة في مهنة المراجعة مرة أخرى، وذلك من خلال تحسين جودة عملية المراجعة وكسب ثقة مستخدمي القوائم المالية، حيث قام كثير من الباحثين باقتراح مجموعة من العوامل لقياس وتحسين جودة عملية المراجعة، وهذه العوامل

لها تأثير سواء كان بالإيجاب أو السلب على جودة المراجعة، على سبيل المثال سمعة مكتب المراجعة، خبرة مكتب المراجعة، نظام الرقابة الداخلية، والمهارات والكفاءة الشخصية لشركات المراجعة، والتخطيط الجيد لعملية المراجعة..... الخ. وتناولت هذه الدراسات تحسين جودة المراجعة من خلال تلك العوامل ولم تتجه تلك الدراسات إلى التفكير والفحص المتعمق في محاولة إدخال متغير آخر له تأثير على جودة عملية المراجعة سواء كان بالإيجاب أو السلب ألا وهو النظر إلى السمات والمكونات الشخصية للمراجع.

بصفة عامة لا يوجد تعريف محدد للشخصية وجودة المراجعة أيضا، ولكل شخصية سماتها ومكوناتها الأساسية التي تختلف من شخص إلى آخر وتحدد خصائص تلك الشخصية ونقاط قوتها وضعفها، وأيضا مدى مرونتها وقدرتها على التكيف. ومن هنا تسعى الباحثة إلى تحسين جودة عملية المراجعة وذلك من خلال التعرف على تأثير تلك الجوانب السلوكية على الجودة، ومعرفة أي من هذه السمات تؤثر بالإيجاب أو السلب على جودة عملية المراجعة (Paracini et al. 2014)، ولكل شخصية مجموعة من السمات والخصائص والمحددات التي تميزها عن غيرها، وهناك اتفاق عام بين الباحثين والكتاب على استخدام نموذج العوامل الخمسة الكبرى وهو أكثر النماذج انتشاراً في تفسير الشخصية والذي يحتوي على خمس عوامل وهم (العصابية، والانبساطية، والطيبة، والانفتاح على الخبرة، وبقظة الضمير) كل عامل منهم له مكونات الفرعية والتي من شأنها التأثير عليه في تكوين شخصيته ومن ثم جودة العمل الذي يقوم به، سواء كان ذلك التأثير بالإيجاب أو السلب.

تأسيساً على ما سبق، سوف تقوم الباحثة بتوضيح العلاقة بين كل سمة من هذه السمات وجودة عملية المراجعة، وأن هذه السمات (العوامل) تؤثر على تكوين شخصية الفرد ومن ثم على جودة العمل الذي يقوم به.

- فالعصابية هي عكس الاستقرار العاطفي، ومضمون هذا العامل أن الأفراد يميلون بصورة كبيرة إلى عدم الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن النفس وصعوبة التكيف مع متطلبات

الحياة وخاصة إذا كانت لديه درجة عالية من العصابية، كما يرتبط هذا العامل بالقلق والإحراج والشعور بالذنب والتشاؤم والحزن وانخفاض احترام الذات (Zang, 2006)، وترتبط العصابية سلبا بالرضا عن الحياة، وإيجابيا بالتعبير الذاتي عن الاجتهاد، كما أن الأشخاص العصبيين أقل قدرة على التعامل مع الضغوط المرهقة في البيت والعمل، كما أنهم أقل تحكماً في اندفاعاتهم (Bruk and Allen, 2003). ويتصف أصحاب هذه الشخصية بالسمات الانفعالية السلوكية السلبية كالقلق والاكتئاب والعدوانية والغضب والخجل والاندفاعية، مما يؤثر بالسلب على العمل الذي يقومون به، فالمراجع الذي يتسم بهذه الصفة من الصعب التعامل معه والتحكم فيه والسيطرة عليه، لأنه دائماً ما يكون عصبياً ومنفعلاً بشكل مستمر وهذا يؤثر بالسلب على أدائه في العمل. فعلى مسئول المراجعة عند التعامل مع مراجع من هذا النوع أن يقلل من احتكاك هذا الشخص بالشخصيات التي تثير غضبه لأنه ليس لديه القدرة على تحمل الضغوط. وخالصة ذلك أن المراجعين ذوي الطابع العصبي الذين يتسمون بالقلق والعدوانية والاكتئاب والشعور بالحرَج والخجل وعدم القدرة على ضبط النفس والتوتر وعدم تحمل المخاطر، فإن ذلك يؤثر بالسلب على أدائهم ومن ثم على جودة العمل الذي يقومون به.

- أما بالنسبة لسمّة الانبساطية، حيث تُعد هذه السمّة ثنائية القطب ويمكن تسميتها (الانبساط - الانطواء)، ويتسم الشخص الانبساطي بأنه شخص اجتماعي محب للاختلاط، يتوافق مع المعايير الخارجية، ويوجه اهتماماته إلى خارج الذات، ويحب العمل مع الآخرين ويحترم التقاليد والسلطة، وعلى مستوى التفكير يميل هذا الشخص إلى تفسير جوانب العالم الخارجي باستخدام المنطق والميل إلى العيش وفق قواعد ثابتة قد تكون عملية أو موضوعية أو عقائدية، بينما يتسم الشخص الانطوائي بأنه يوجه اهتماماته من أفكار ومشاعر إلى داخل الذات وليس تجاه العالم الخارجي، وهو شخص شديد الحساسية ويكتم أحاسيسه. وعلى مستوى التفكير يميل الشخص الانطوائي إلى تفسير أفكاره الخاصة التي

تستند إلى قواعد تخصصه، كما أن لديه حاجة كبيرة للسرية "الخصوصية" ( De Raad, 2000). تبعاً لذلك، إذا كان المراجع شخص منبسط ويحب العمل مع الآخرين ويتعاون معهم ويحترم التقاليد والسلطة ويفكر باستخدام المنطق، فإن ذلك يؤثر بالإيجاب عليه وعلى أدائه مما ينعكس بالإيجاب على جودة العمل الذي يقوم به. وإذا كان المراجع انطوائياً فإنه يفسر الأشياء كما يخلو له باستخدام قواعد تخصصه، وهو شخص يكتم أحاسيسه ومشاعره لذلك فالمراجع الانطوائي لا يستطيع العمل مع الأشخاص الآخرين ولا يستطيع توجيه اهتماماته ومن ثم يؤثر بالسلب على أدائه وعلى العمل الذي يقوم به، مما ينعكس بالسلب على جودة المراجعة.

- أما بخصوص عامل **يقظة الضمير** (الصفاء)، يتضمن هذا العامل الفروق الفردية في التخطيط والتنظيم وتنفيذ المهام وثبات الأداء (Bruk and Allen, 2003). وهي عبارة عن ملامح مشتركة تشتمل على مستويات مرتفعة من التفكير، مع التحكم في الانفعالات. فالمراجعون الذين يتمتعون بهذه السمة لديهم قوة الإرادة والكفاح والسعي نحو الإنجاز وضبط الذات، والالتزام بالواجبات والإحساس بالمسئولية والمثابرة والتخطيط والتنظيم الجيد لتحقيق الأهداف (Zang, 2006). ويكونوا أكثر كفاءة من غيرهم في إدراك ما يقومون به، ويتصرفون بحكمة، ويضعون الأشياء في مواضعها الصحيحة، ولديهم قدرة على ضبط النفس، بالإضافة إلى أنهم أشخاص لديهم طموح وكفاح ومثابرة ومخططون جيدون، ولديهم القدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين، وبالتالي هذه الصفات تؤثر إيجابياً على أداء المراجع ومن ثم على جودة العمل الذي يقوم به.

- بالنسبة لعامل **الطيبة (المقبولية)**، يُعد هذا البعد الأكثر ارتباطاً بالعلاقات الشخصية وتبعاً لـ (Hugan, 1983) فالمقبولية تجعل الفرد قادراً على مواجهة مشاكل الحياة العامة، وتعكس هذه السمة الفروق الفردية في الاهتمام العام لتحقيق الونام (التوافق) الاجتماعي



(Zang, 2006). فالمراجعون المقبولون يتسمون بالتسامح والثقة بالنفس وحسن الانطباع والتعاون والقبول، ويحترمون ويقدرّون الآخرون، بالإضافة إلى أنهم أشخاص متعاطفون مع الآخرين ومبدعون، ولديهم ثقة عالية في أنفسهم، ولديهم استقامة في الأمور التي يقومون بها، بالإضافة إلى، أنهم لديهم القدرة على إصدار الأحكام بدقة وبعناية ومن ثم تؤثر هذه الصفات بالإيجاب على أداء المراجعين ومن ثم على جودة العمل الذي يقومون به.

- أما بالنسبة لعامل الانفتاح على الخبرة، يعكس هذا العامل مدى تقبل الفرد لقيم ومعتقدات الآخرين والاهتمام بالأفكار الجديدة غير التقليدية، ويتضمن هذا العامل عدد من السمات كالخيال والتفتح الذهني وقوة البصيرة وكثرة الاهتمامات والتسامح. والمراجعون ذوو الدرجات العالية من هذا البعد أكثر من غيرهم في إظهار قبولهم للعالم الخارجي والداخلي، وهم على استعداد للنظر في أفكار وقيم أصلية متكررة، وأيضا لديهم خيال وبصيرة في الحكم على الأمور (Bruk and Allen, 2003). والمراجعون الذين يتمتعون بهذه الصفة هم أكثر من غيرهم في الحكم على الأشياء وأداء العمل بكفاءة وفعالية، ولديهم خيال ومشاعر عالية تمكنهم من أداء العمل الذي يقومون به بشكل أفضل من غيرهم، ومن ثم إذا توافرت هذه الصفة في المراجع فإن ذلك ينعكس بالإيجاب على أدائه وعلى جودة العمل الذي يقوم به.

بناء على ماسبق ترى الباحثة أن هناك علاقة قوية بين الجوانب السلوكية للمراجع الخارجي وجودة عملية المراجعة، فهناك خمس عوامل (سمات) لدى المراجع البعض منها يؤثر بالإيجاب على جودة عملية المراجعة مثل الطيبة والانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير والانبساطية، والبعض الآخر يؤثر بالسلب مثل العصابية والانطواء، فالمراجع الذي يكون منبسطا ومنفتحا ويقظ الضمير بالإضافة إلى أنه مقبول من قبل الآخرين ويكون أقل عصابية، يقوم بأداء العمل بشكل أفضل من المراجع الذي يتسم بنفس السمات مع عصابية مرتفعة. وخلاصة ذلك إذا توافرت هذه السمات مجتمعة في شخص واحد فإنه يقوم بأداء العمل بجودة ودقة أفضل من الآخرين. أي بمعنى أن الجوانب السلوكية للمراجع تؤثر على المراجع ومن ثم على جودة العمل الذي يقوم به سواء كان بالإيجاب أو السلب.

## ٣- الدراسات السابقة

نظرا لأن الهدف الأساسي لعملية المراجعة هو إبداء المراجع لرأي فني محايد عن مدى صدق وعدالة القوائم المالية، من خلال التقرير الذي يقدمه المراجع والذي يعتمد عليه مستخدمو هذا التقرير في اتخاذ القرارات، فلا بد من توافر مجموعة من الجوانب السلوكية لدى المراجع تمكنه من أداء عملية المراجعة بكفاءة وفعالية، ومن ثم تحسين جودة العمل الذي يقوم به. وفي هذا الجزء من الدراسات التي سيتم عرضها توضح الباحثة تأثير بعض من الجوانب السلوكية للمراجع على أدائه ومن ثم على جودة العمل الذي يقوم به.

هذا، ويتم تقسيم الدراسات التي تناولت تأثير الجوانب السلوكية للمراجع على جودة عملية المراجعة إلى دراسات تم إجراؤها في أكثر من دولة (عينة دولية) مثل دراسات (Rathbaum et al. 1982، Paracini et al. 2014)، بينما الجزء الآخر من الدراسات تم إجراؤه على دولة واحدة منها دول متقدمة مثل دراسات (Bradley, 1978، Kelly and Barsade, 2001، Hall et al. 2004، Belschak and Hartog, 2009، Bahatta and Bahatta et al, 2012، Cianci and Bierstaker, 2009، Mereno, 2013، Johnson et al. 2016، Adams and Bunevicius, 2015، Pedro et al, 2019، andiola et al. 2019) ودولة نامية مثل دراسات (البياضى، ٢٠٠٨، شرف، ٢٠١٥، القباطى، ٢٠١٧، شرف، ٢٠١٧، عبداللطيف، ٢٠١٧).

أما عن الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة، تناول الباحث (Bradley, 1978) في دراستهم العلاقة بين الجوانب السلوكية وجودة عملية المراجعة، وذلك من خلال فحص الأدلة التجريبية التي تم الحصول عليها لمعرفة التأثير الشخصي والمهارات والتحيزات التي تخدم الذات على أداء المهمة. وتوصل إلى وجود تباينات في التحيزات التي تخدم الذات وقبول عملية المراجعة، حيث يقوم المراجع بقبول عملية المراجعة وذلك للحصول على نتائج سلوكية إما إيجابية أو سلبية، وعندما يقوم المراجعون بالتحيز إلى الذات في أداء مهمة

المراجعة فإن الجانب العاطفي والسلوكي هو الذي يتحكم في هذه التحيزات، حيث يكون هناك صفات ودوافع لدى المراجعين تمكنهم من أداء عملية المراجعة ومن ثم تؤثر على جودة العمل الذي يقوم به. كما تناول الباحثون (Rathbaum et al. 1982) في دراستهم العلاقة بين مجموعة من الجوانب السلوكية مثل (الانسحاب والسلبية والخضوع) وجودة العمل الذي يقومون به. وتوصلوا إلى أن هذه السمات يمكن التحكم فيها والسيطرة عليها، وأن هناك عوامل أخرى خارجية من الصعب التحكم فيها والسيطرة عليها مثل الفرصة والحظ، وهذه العوامل التي يمكن التحكم فيها أو التي لا يمكن التحكم فيها تؤثر على أداء المراجع ومن ثم تؤثر على جودة العمل الذي يقوم به. أما بخصوص دراسة (Belschak and Hartog, 2009) فتناول الباحثان في دراستهما الجوانب السلوكية للمراجع وذلك من خلال ردود فعل المراجعين سواء كانت إيجابية أو سلبية تجاه تعليقات المشرفين على أدائهم. وتوصلا إلى أن ردود فعل المشرفين على أداء المراجعين قد يكون له تأثير إيجابي أو سلبي على المراجعين، فالتأثير الإيجابي (رد فعل جيد من المشرفين تجاه المراجعين) يجعل المراجعين يبذلون قصارى جهدهم لزيادة كفاءتهم وإمكانياتهم وبالتالي ينعكس بالإيجاب على جودة العمل الذي يقومون به، وإذا كان رد الفعل سلبي فإنه ينعكس بالسلب عليهم وعلى أدائهم. وتناول الباحثان (Cianci and Bierstaker, 2009) في دراستهما الجوانب السلوكية وجودة أداء العمل، وذلك من خلال دراسة أثر الحالة المزاجية والأحكام الأخلاقية على قرارات المراجعين وأدائهم لعملية المراجعة. وتوصلا إلى أن المراجعين في حالة المزاج الإيجابي لديهم القدرة على إصدار أحكام دقيقة وأداء مهمة المراجعة بشكل أفضل من المراجعين في حالة المزاج السلبي.

هذا، وقد تناول الباحثين (Bahatta et al. 2012; Al-tae & Flayyih, 2022) في دراستهم العلاقة بين الجوانب السلوكية لمراجعي الحسابات وجودة العمل الذي يقومون به، وذلك من خلال التعرف على حكم المراجعين في حالة وجود علاقات شخصية مع العميل وأثر ذلك على مصداقية القرارات العاطفية التي يتخذها المراجعون نتيجة هذه العلاقة وتأثير

ذلك على أدائهم لعملية المراجعة. وتوصلوا إلى أن نتيجة وجود علاقات شخصية بين المراجع والعميل وتوطيد العلاقة بينهما، لا يستطيع المراجع في هذه الحالة أداء عملية المراجعة بكفاءة وفعالية وذلك بسبب عدم قدرته على اتخاذ قرارات عكسية تجاه هذا العميل ومن ثم تؤثر بالسلب على أداء المراجع وأيضاً على جودة العمل الذي يقوم به. وهذه النتيجة تُعد نفس النتيجة التي توصل إليها الباحثين من الدراسات السابقة التي تخص جودة عملية المراجعة، بأن وجود علاقات شخصية وطول فترة الارتباط مع العميل تؤثر بالسلب على جودة عملية المراجعة (Hardies et al. 2014، بغدادى، ٢٠١٥، الطرانيسى، ٢٠١٦، الشعبانى، ٢٠١٧، Feleke, 2017).

أما عن دراسة (Bhatta and Mereno, 2013) فقد تناول الباحثان في دراستهما العلاقة بين الجوانب السلوكية وجودة عملية المراجعة بشكل أكثر تفصيلاً من الدراسات السابقة، حيث هدف الباحثان إلى التعرف على ردود الفعل العاطفية لمراجعي الحسابات مثل الإعجاب وعدم الإعجاب تجاه موظفي العميل والحالة المزاجية لهم ومشاعرهم أثناء أدائهم لعملية المراجعة وتأثير ذلك على أحكامهم وقراراتهم. وتوصلا إلى أن ردود فعل المراجعين مثل الانفعالات والحالة المزاجية والقلق ومشاعرهم تجاه موظفي العميل كلها عوامل تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على أداء المراجع وأحكامه وقراراته ومن ثم جودة العمل الذي يقوم به. وعن دراسة (Adomas and Bunevicius, 2015) فقد تناول الباحثان في دراستهما العلاقة بين القلق والاكتئاب والإجهاد والضعف وأداء المهام. وتوصلا إلى أن انتشار أعراض القلق والاكتئاب والإجهاد والضعف بنسبة مرتفعة لها تأثير سلبي على أداء المراجع ومن ثم على جودة العمل الذي يقوم به، أما إذا كانت هذه الأعراض بنسبة مقبولة فإنها لا تؤثر بشكل جوهري على المراجع وعلى أدائه لعملية المراجعة. أما بخصوص دراسة كل من (Johnson et al. 2016، andiola et al. 2019) فقد تناول الباحثون في دراستهم تأثير الحالة المزاجية (الإثارة، الخوف، عدم الأهمية)، وصفات ودوافع المراجعين والضغط التي يتعرضون لها من قبل المشرفين للامتثال لأمر غير أخلاقية على جودة العمل الذي

يقوم به. وتوصلوا إلى أن المراجعين في حالة المزاج الجيد لا يمثلون للضغوط غير الأخلاقية من قبل المشرفين بعكس المراجعين في حالة المزاج السيئ الذي يمثلون للضغوط غير الأخلاقية من قبل المشرفين وذلك نظراً لخوفهم الشديد منهم، ومن ثم يوجد تأثير للحالة المزاجية للمراجع سواء كانت إيجابية أو سلبية على جودة العمل الذي يقوم به، بالإضافة إلى أن الصفات والدوافع التي يتسم بها المراجعون يكون لها التأثير الأكبر في تكوين شخصياتهم ومواجهتهم لكافة الضغوط التي يتعرضون لها مما ينعكس بالإيجاب على جودة العمل الذي يقومون به.

أما بخصوص باقى الدراسات التي أجريت في الدول المتقدمة، فدراسة (Kelley and Barasde, 2001) تناول الباحثان في دراستهما العلاقة بين التأثيرات العاطفية للأفراد مثل المزاج والعواطف والمشاعر والذكاء العاطفي وجودة العمل الذي يقوم به هؤلاء الأفراد. وتوصلا إلى أن عندما يتم مزج التكوين العاطفي للمجموعة والسياسات العاطفية لها، فإن ذلك له تأثير على تصرفات الأفراد لأنها تقوم بتوجيه الأفراد لفهم المهام التي يقومون بها، كما توصلوا إلى أن الحالة المزاجية والجوانب العاطفية وتوافر سمات شخصية لدى المراجعين والتحفيز الأكاديمي للمراجعين كلها عوامل تؤثر على طريقة أدائهم للمهام المكلفين بها وتأدية هذه المهام بكفاءة وفعالية وهي نفس النتيجة التي توصل إليها الباحثون (Hall et al. 2004) في دراستهم. وبالنسبة لدراسة (Paracini et al. 2014، Pedro et al. 2019) فقد تناول الباحثون في دراستهم تأثير الجوانب السلوكية على أداء الأفراد للمهام المكلفون بها، وذلك من خلال التعرف على تأثير الخوف والمخاطر التي يتعرض لها المراجع وعدم الاستقرار على أداء الأفراد عند القيام بالمهام المكلفون بها. وتوصلوا إلى أن الخوف والمخاطر لهم تأثير على أداء المراجع، فالمراجعون دائماً يشعرون بالراحة بعد الانتهاء من عملية المراجعة لأنهم يكونون تحت ضغط للمحافظة على سمعة مكتب المراجعة وجودة العمل الذي يقومون به، وتوصلوا أيضاً إلى أن الجوانب السلوكية للمراجع لها تأثير على أدائهم للمهام المكلفين بها، فالوعي والانفتاح على الخبرة والانبساطية ترتبط إيجابياً

بالأداء التكيفي - مدى شعور الأفراد بالراحة عند أداء المهام- للأفراد وأدائهم للمهام المكلفين بها، أما العصابية ترتبط بالسلب ومن الصعب استخدامها في التنبؤ بالأداء الوظيفي لصعوبة الحكم على صاحب هذه الشخصية.

أما بالنسبة للدراسات التي أجريت في الدول النامية، فتناول (البياضى، ٢٠٠٨) في دراسته عوامل الشخصية المؤثرة على استقلال المراجع الخارجي واختبار تأثير تلك العوامل على استقلالية مراجعي الحسابات. وتوصل الباحث من خلال دراسته إلى أن عوامل الشخصية لها تأثير إيجابي أو سلبي على استقلالية مراجعي الحسابات، فالعوامل الشخصية ذات التأثير السلبي على استقلالية مراجعي الحسابات تتمثل في وجود علاقات شخصية أو مصالح مالية مع العميل، وقبول الهدايا، والارتباط مع العميل لفترة طويلة، والتحيزات من قبل المراجع، أما العوامل الشخصية التي لها تأثير إيجابي على استقلالية مراجعي الحسابات مثل الاستعانة بمشورة خبير متخصص، وزيادة المسؤولية القانونية للمراجع. أما بخصوص دراسة (شرف، ٢٠١٥) فقد تناول الباحث في دراسته أثر خصائص الشك المهني المتمثلة في (البحث عن المعرفة، استجواب العقل - يكثر المراجع الذي لديه شك من التفكير الناقد حول امكانية احتواء القوائم المالية على أخطاء جوهرية -، قدرة المراجع على فهم شخصية العميل، تعليق وإجراء الحكم، ثقة المراجع بنفسه، الاستقلال الذاتي للمراجع) على الأحكام والقرارات المتعلقة بكل من تقييم مخاطر المراجعة، وتخطيط أعمال المراجعة، وتنفيذ اجراءات المراجعة. وتوصل الباحث إلى أن الشك المهني ساهم في رفع كفاءة الأحكام والقرارات المهنية في مجالات المراجعة المختلفة، كما أن كل من الخبرة والمعرفة المهنية والتخصص القطاعي ساهمت في زيادة الشك المهني للمراجع، كما يسهم التدريب الفعال وجلسات العصف الذهني في تنمية خصائص الشك المهني لدى المراجع، أما ضغط موازنة الوقت والتكاليف وحوافز منشأة العميل تؤثر سلبيًا على ممارسة الشك المهني. ويلعب الشك المهني دورًا مؤثرًا في الحد من ازدياد ثقة المراجع بالعميل فيكون لديه القدرة على الحكم بأمانة ونزاهة العميل بناءً على الخبرة السابقة له. وخلاصة ذلك أن الباحثين من خلال

دراستهم توصلوا إلى وجود علاقة طردية بين سمات الشك المهني المتعلقة بالمراجع وبين جودة الأحكام المهنية، وأن سمات الشك المهني لدى المراجع تؤثر على الحكم الشخصي له. وهي نفس النتائج التي توصلت إليها دراسة (القباطي، ٢٠١٧).

أما بخصوص دراسات (عبداللطيف، ٢٠١٧، شرف، ٢٠١٧) فقد تناول الباحثان في دراستهم تأثير كل من الحالة الذهنية والشجاعة المهنية لمراجعي الحسابات على قرارات المراجع وأحكامه وتقييمه للمخاطر وأثر ذلك على جودة عملية المراجعة. وتوصلا إلى أن الحالة الذهنية لمراجعي الحسابات والشجاعة المهنية لها تأثير على قرارات وأحكام المراجع وتقييم المخاطر، فزيادة الحالة الذهنية والشجاعة المهنية لدى المراجع يؤدي ذلك إلى زيادة قدرته على اتخاذ القرارات ومن ثم يؤثر بالإيجاب على جودة عملية المراجعة، وفي حالة انخفاض الحالة الذهنية والشجاعة المهنية للمراجع يؤثر ذلك بالسلب على قدرته على اتخاذ القرارات ومن ثم تنخفض جودة عملية المراجعة.

بناءً على ما سبق توصلت الباحثة إلى، وجود علاقات ارتباطية قوية بين سمات الانبساطية ويقظة الضمير والطيبة والانفتاح على الخبرة وجودة عملية المراجعة، ووجود علاقة عكسية بين عامل (سمة) العصابية وجودة عملية المراجعة وإنه يساهم في تخفيض جودة عملية المراجعة. فعندما يتوافر لدى المراجع كثير من الجوانب السلوكية فإن ذلك يؤدي إلى زيادة قدرته على اتخاذ القرارات وإصدار أحكامه مما ينعكس بالإيجاب على جودة العمل الذي يقوم به. وبعض الجوانب السلوكية في حالة عدم توافرها لدى المراجع فإنه لا يستطيع اتخاذ القرارات وإصدار أحكام شخصية. خلاصة ذلك أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الجوانب السلوكية للمراجع الخارجي وجودة عملية المراجعة، ففي حالة توافر هذه السمات تزداد قدرة المراجع على أدائه لعملية المراجعة والعكس من ذلك صحيح.

## ٤/ منهجية البحث "تصميم البحث"

## ١/٤ تمهيد

نظراً لأن قيمة البحث لا تتحقق إلا من خلال ربط الجوانب العلمية والنظرية بالواقع العملي بحيث يكتمل موضوع البحث، ولذلك ستتناول الباحثة في هذه الجزئية الجانب العملي والذي يتجه إلى جمع الدليل الذي يؤيد أو يعارض وجهة النظر التي تم تكوينها. ومن أجل اختبار فروض الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة تجريبية على عدد ٥٢ باحث من طلبة الماجستير بكلية التجارة جامعة القاهرة.

## ٢/٤ الهدف من الدراسة

تهدف الدراسة التجريبية إلى اختبار فروض البحث وتحديد مدى قبول هذه الفروض من عدمه، والفروض هي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية وجودة عملية المراجعة، وكذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عامل الانبساطية وجودة عملية المراجعة، وكذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عامل يقظة الضمير وجودة عملية المراجعة، وكذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عامل الطيبة وجودة عملية المراجعة، وأخيراً توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عامل الانفتاح على الخبرة وجودة عملية المراجعة، واختبار مدى قبول عينة البحث للنتائج التي تم التوصل إليها.

## ٣/٤ متغيرات الدراسة

## ١/٣/٤ الجوانب السلوكية للمراجع الخارجى

تمثل الجوانب السلوكية للمراجع الخارجى المتغير المستقل، وتعرف على أنها مجموعة السمات التى تتوافر فى شخصية المراجع والتى تساعد فى تكون شخصيته مما تساعده على تكوين أحكامه وإتخاذ قراراته.

وتتمثل هذه العوامل فى العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، الطيبة، الانفتاح على الخبرة.



## ٢/٣/٤ جودة عملية المراجعة

تمثل جودة المراجعة المتغير التابع، ويمكن تعريفها على أنها احتمال أن يقوم المراجع باكتشاف الأخطاء والغش في القوائم المالية، والخلل الموجود في النظم المحاسبية، وذلك لتحقيق أهداف عملية المراجعة وتوفير المعلومات لأطراف المستفيدة من خلال التأهيل العلمي والعملية للمراجع والتزام المراجع بمعايير المراجعة المتعارف عليها ومعايير جودة الأداء وممارسة السلوك.

## ٤/٤ فروض البحث

تتمثل فروض الدراسة في الفروض التالية:

- ١- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية وجودة عملية المراجعة.
- ٢- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانبساطية وجودة عملية المراجعة.
- ٣- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل يقظة الضمير وجودة عملية المراجعة.
- ٤- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الطيبة وجودة عملية المراجعة.
- ٥- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانفتاح على الخبرة وجودة عملية المراجعة.

## ٥/٤ الدراسة التجريبية

١/٥/٤ أسباب إجراء الدراسة التجريبية

٢/٥/٤ شروط اختيار الأفراد المجرى عليهم التجربة

٣/٥/٤ صياغة أسئلة التجربة

٤/٥/٤ خطوات إجراء التجربة

٥/٥/٤ الإحصاء الوصفي لأسئلة التجربة

٦/٥/٤ اختبار T لعينتين مترابطتين

٧/٥/٤ اختبار الفروض وتفسير النتائج

٨/٥/٤ مواقف التجربة وتفسيرها

٩/٥/٤ نتائج الدراسة التجريبية

١/٥/٤ أسباب إجراء الدراسة التجريبية

بشكل عام يعتمد الباحثين على الدراسة التجريبية في هذه الحالات: ١- عند دراسة ظاهرة جديدة وندرة الدراسات السابقة التي تناولت هذه الظاهرة. ٢- صعوبة تجميع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة. ٣- وجود متغيرات متعلقة بدراسة السلوكيات الإنسانية كما في هذا الموضوع. بالإضافة إلى ذلك يتمتع المنهج التجريبي عن غيره من مناهج البحث في أن الباحثين يتدخل في الظاهرة محل الدراسة ويؤثر ويتحكم في المتغيرات من أجل قياس أثرها على المشكلة، ومن ثم يمكن الحصول على نتائج أكثر مصداقية عن مشكلة البحث (عبدالعاطى، ٢٠١٤، Andiola et al.2019).

٢/٥/٤ شروط اختيار أفراد العينة المجرى عليهم التجربة

يشترط في الأفراد المجرى عليهم التجربة

أولاً: أن يكونوا حاصلين على بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة.

ثانياً: أن يكونوا من الأشخاص الذين زاولوا مهنة المراجعة.

ثالثاً: أن يكون لديهم خبرة لا تقل عن سنتين.

رابعاً: أن يكون إنسان سوى ولا يعاني من أمراض نفسية.

#### ٣/٥/٤ صياغة أسئلة التجربة.

رعى عند صياغة الأسئلة للأفراد المجرى عليهم التجربة الشروط التالية:

أولاً: أن تكون مرتبطة بمتغيرات الدراسة المراد اختبارها.

ثانياً: ألا تكون قصيرة بحيث لا تفي بالمعنى المطلوب وألا تكون طويلة بحيث يصعب عليهم فهمها.

ثالثاً: ألا توحى بالإجابة المسبقة.

رابعاً: أن تكون واضحة ومفهومة ولا تحتل التأويل.

#### ٤/٥/٤ خطوات إجراء التجربة

تم إجراء الدراسة التجريبية على (٥٢) طالب من طلبة الدراسات العليا (تمهيدى ماجستير محاسبة) على مرحلتين.

**المرحلة الأولى:** من خلالها تم توجيه أسئلة إلى الأفراد المجرى عليهم التجربة لدراسة مدى تأثير الجوانب السلوكية للمراجع الخارجى على جودة عملية المراجعة. وذلك دون معرفتهم بالنموذج المستخدم فى تحديد الجوانب السلوكية للمراجع (نموذج العوامل الخمسة)، ثم عرض عليهم نفس الأسئلة ولكن بعد قيام الباحثة بشرح النموذج المستخدم فى تحديد الجوانب السلوكية للمراجع. وتم ذلك عن طريق برنامج Zoom نظراً للظروف التى تمر بها البلاد وعدم قدرة الباحثة على اللقاء معهم بشكل شخصى.

**المرحلة الثانية:** وفيها قامت الباحثة بعرض (١٠) مواقف - حصل عليها من خلال مجموعة من المقابلات الشخصية التى أجراها مع بعض المراجعين - على الأفراد المجرى

عليهم التجربة. وطلب منهم تحديد العامل (السمة) المناسب لهذه المواقف، وذلك دون معرفتهم بتفاصيل كل عامل من هذه العوامل الخمسة، ثم عرض عليهم هذه المواقف مرة أخرى ولكن بعد قيام الباحثة بشرحه (أى بشرح كل عامل والعوامل الفرعية التى تدل عليه).

#### ٥/٥/٤ الإحصاء الوصفي لأسئلة التجربة (قبل وبعد التجربة)

نظراً لأن الأسئلة استخدمت مقياس ليكرت الخماسى حيث يعبر الكود (١) عن الجودة المنخفضة جداً، ويعبر الكود (٢) الجودة المنخفضة، ويعبر الكود (٣) عن الجودة المتوسطة، ويعبر الكود (٤) عن الجودة المرتفعة، ويعبر الكود (٥) عن الجودة المرتفعة جداً. فكان من الضرورى استخدام مؤشر واحد لإجابات هذه الأسئلة بحيث يعبر عن رأى المجرى عليهم التجربة ككل فيما يتعلق بكل عامل من هذه العوامل الخمسة.

#### جدول (١/٤) مؤشرات جودة المراجعة

الاجابة	قيمة المؤشر
جودة منخفضة جدا	$1.80 \leq$
جودة منخفضة	$2.60 - 1.81$
جودة متوسطة	$3.40 - 2.61$
جودة مرتفعة	$4.20 - 3.41$
جودة مرتفعة جدا	$5 - 4.21$

تم استخدام المؤشر من خلال جمع أكواد الإجابات الخاصة بكل عامل ثم قسمتها على عدد الأسئلة الخاصة بهذا العامل. والجدول رقم (٢/٤) يوضح مؤشرات إجابات المستقصى منهم.

جدول (٢/٤) مؤشرات إجابات المستقصى منهم

العامل	قبل	بعد
العصابية	٢.٧٢	٢.٥٤
الانبساطية	٣.٩٣	٤.٢
يقظة الضمير	٤.٧٣	٤.٧٥
الطيبة	٤.٣١	٤.٤٠
الافتتاح على الخبرة	٣.٩١	٤.٠١

جدول (٣/٤) الإحصاء الوصفي لأسئلة التجربة (قبل وبعد التجربة)

مستسئ	العبارة	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		معامل الاختلاف	
		بعد	قبل	بعد	قبل	بعد	قبل
q1	الشعور بالقلق أثناء أداء عملية المراجعة.	2.52	2.69	1.350	1.181	44%	47%
q2	الشعور بالارتباك أثناء أداء عملية المراجعة.	2.17	2.12	.834	.983	46%	38.4%
q3	الشعور بالذات أثناء أداء عملية المراجعة.	3.25	3.85	1.440	1.109	29%	44.3%
q4	عدم التحكم بالنفس تجاه المواقف المختلفة.	2.21	2.23	.997	1.059	47%	45%
q5	العلاقات الاجتماعية أثناء أداء عملية المراجعة.	3.38	2.81	1.174	1.221	43%	34.7%
q6	سرعة إنجاز المهام المطلوبة على أكمل وجه.	4.69	4.46	.506	.753	19%	10.8%
q7	حب التعرف على المشكلات الجديدة ومحاولة إيجاد حلول لها.	4.48	4.42	.542	.667	15%	12.1%

q8	التفاؤل والإبتسامَة المسكّمة أثناء أداء عمليّة المراجعة.	4.02	4.35	.896	.711	%22	%16.3
q9	الكفاءة المهنية والخبرة أثناء أداء عمليّة المراجعة.	4.79	4.79	.457	.412	%10	%8.6
q10	تركيب منقّات وأوراق العمل أثناء أداء عمليّة المراجعة.	4.75	4.75	.590	.437	%12.4	%٩.٢
q11	الطموح والإصرار على أداء مهام المراجعة في ظل الظروف المختلفة.	4.62	4.62	.530	.599	%11.5	%13
q12	التقيد بالتقييم الأخلاقيّة ويقتضه التضمير أثناء العمل.	4.79	4.83	.412	.430	%9	%9
q13	التواضع مع فريق العمل وعميل المراجعة أثناء أداء المهمة المكلف بها.	4.46	4.52	.779	.727	%17.5	%16.1
q14	حب مساعدة الآخرين على إنجاز الأعمال المؤكّلة إليهم.	4.54	4.50	.541	.542	%12	%12
q15	البعد عن الصراعات الوظيفيّة والإنسانيّة داخل مكان العمل.	4.33	4.40	.785	.721	%18.1	%16.4
q16	الدفاع عن الآخرين في المشاكل التي تواجههم.	3.90	4.19	.721	.595	%18.5	%14.2
q17	الحائَة النفسيّة والمزاجيّة أثناء أداء العمل.	3.46	3.35	1.260	1.341	%36.5	%40
q 18	التجديد والابتكار في مواقف العمل المختلفة.	4.33	4.38	.706	.690	%16.3	%15.8
q 19	حب الحياة والفنون التي تسرى النفس.	3.69	3.94	.897	.850	%24.3	%21.6
q20	الرغبة في تأكيد الذات والوصول إلى أفضل الدرجات الوظيفيّة (الخيار).	4.17	4.37	.834	.768	%20	%17.6

يتضح من الجدول (٣/٤) ما يلي:-

١- بالنسبة لعامل العصابية: بلغ المتوسط الحسابي لأراء الأفراد قبل التجربة ٢.٧٢ وبعد التجربة ٢.٥٤، وهذا يعني عدم وجود اختلاف واضح أو جوهري بين أراء الأفراد المجري عليهم التجربة بعد التجربة عن قبل التجربة. ولكن المتوسط الحسابي بعد التجربة يقع ضمن المؤشر الذي يشير إلى أن عامل العصابية يساهم في تخفيض جودة عملية المراجعة، بينما المتوسط الحسابي قبل التجربة يقع ضمن المؤشر الذي يشير إلى

- أن عامل العصابية يؤدي إلى جودة متوسطة. وبالتالي فإن آراء العينة تشير في المجمل إلى أن هذا العامل يساهم في جودة مراجعة منخفضة.
- لترتيب الأسئلة المتعلقة بهذا العامل بعد إجراء التجربة، يلاحظ أن سؤال الشعور بالإكتئاب أثناء أداء عملية المراجعة من أكثر الأسئلة التي تشكل عامل العصابية حيث حصل على أقل معامل اختلاف قدرة ٣٨.٤٪، يليه الشعور بالذات أثناء أداء عملية المراجعة بنسبة ٤٤.٣٪، يليه عدم التحكم بالنفس تجاه المواقف المختلفة بنسبة ٤٥٪، يليه الشعور بالقلق أثناء أداء عملية المراجعة بنسبة ٤٧٪.
- ٢- بالنسبة لعامل الانبساطية: بلغ المتوسط الحسابي لآراء الأفراد قبل التجربة ٣.٩٣ وبعد التجربة ٤.٢٢، وهذا يعنى وجود اختلاف واضح أو جوهري بين آراء الأفراد المجرى عليهم التجربة بعد التجربة عن قبل التجربة. ولكن المتوسط الحسابي بعد التجربة يقع ضمن المؤشر الذي يشير إلى أن عامل الانبساطية يؤدي إلى جودة مرتفعة جداً، بينما المتوسط الحسابي قبل التجربة يقع ضمن المؤشر الذي يشير إلى أن عامل الانبساطية يؤدي إلى جودة مرتفعة. وبالتالي فإن آراء العينة تشير في المجمل إلى أن هذا العامل يساهم في زيادة جودة عملية المراجعة بشكل كبير.
- لترتيب الأسئلة المتعلقة بهذا العامل بعد إجراء التجربة، يلاحظ أن سؤال سرعة إنجاز المهام المطلوبة على أكمل وجه من أكثر الأسئلة التي تشكل عامل الانبساطية حيث حصل على أقل معامل اختلاف قدرة ١٠.٨٪، يليه حب التعرف على المشكلات الجديدة ومحاولة إيجاد حلول لها بنسبة ١٢.١٪، يليه التفاؤل والإبتسامة المستمرة أثناء أداء عملية المراجعة بنسبة ١٦.٣٪، يليه سرعة إنجاز المهام المطلوبة على أكمل وجه بنسبة ٣٤.٧٪.
- ٣- بالنسبة لعامل يقظة الضمير: بلغ المتوسط الحسابي لآراء الأفراد قبل التجربة ٤.٧٣ وبعد التجربة ٤.٧٥، وهذا يعنى عدم وجود اختلاف واضح أو جوهري بين آراء الأفراد المجرى عليهم التجربة بعد التجربة عن قبل التجربة. وذلك لأن المتوسط الحسابي بعد التجربة يقع ضمن المؤشر الذي يشير إلى أن عامل يقظة الضمير يؤدي إلى جودة مرتفعة جداً، وكذلك المتوسط الحسابي قبل التجربة يقع ضمن المؤشر الذي

- يشير إلى أن عامل يقظة الضمير يؤدي إلى جودة مرتفعة جدا. وبالتالي فإن آراء العينة تشير في المجمل إلى أن هذا العامل يساهم في زيادة جودة عملية المراجعة بشكل كبير جدا.
- لترتيب الأسئلة المتعلقة بهذا العامل بعد إجراء التجربة، يلاحظ أن سؤال الكفاءة المهنية والخبرة أثناء أداء عملية المراجعة من أكثر الأسئلة التي تشكل عامل يقظة الضمير حيث حصل على أقل معامل اختلاف قدرة ٨.٦٪، يليه التقيد بالقيم الأخلاقية ويقظة الضمير أثناء العمل بنسبة ٩٪، يليه ترتيب ملفات وأوراق العمل أثناء أداء عملية المراجعة بنسبة ٩.٢٪، يليه الطموح والإصرار على أداء مهام المراجعة في ظل الظروف المختلفة بنسبة ١٣٪.
- ٤- بالنسبة لعامل الطيبة: بلغ المتوسط الحسابي لآراء الأفراد قبل التجربة ٤.٣١ وبعد التجربة ٤.٤٠، وهذا يعني عدم وجود اختلاف واضح أو جوهري بين آراء الأفراد المجري عليهم التجربة بعد التجربة عن قبل التجربة. وذلك لأن المتوسط الحسابي بعد التجربة يقع ضمن المؤشر الذي يشير إلى أن عامل الطيبة يؤدي إلى جودة مرتفعة جدا، وكذلك المتوسط الحسابي قبل التجربة يقع ضمن المؤشر الذي يشير إلى أن عامل الطيبة يؤدي إلى جودة مرتفعة جدا. وبالتالي فإن آراء العينة تشير في المجمل إلى أن هذا العامل يساهم في زيادة جودة عملية المراجعة بشكل كبير جدا.
- لترتيب الأسئلة المتعلقة بهذا العامل بعد إجراء التجربة، يلاحظ أن سؤال حب مساعدة الآخرين على إنجاز الأعمال المؤكدة إليهم من أكثر الأسئلة التي تشكل عامل الطيبة حيث حصل على أقل معامل اختلاف قدرة ١٢٪، يليه الدفاع عن الآخرين في المشاكل التي تواجههم بنسبة ١٤.٢٪، يليه التواضع مع فريق العمل و عميل المراجعة أثناء أداء المهمة المكلف بها بنسبة ١٦.١٪، يليه البعد عن الصراعات الوظيفية والإنسانية داخل مكان العمل بنسبة ١٦.٤٪.
- ٥- بالنسبة لعامل الانفتاح على الخبرة: بلغ المتوسط الحسابي لآراء الأفراد قبل التجربة ٣.٩١ وبعد التجربة ٤.٠١، وهذا يعني عدم وجود اختلاف واضح أو جوهري بين آراء



الأفراد المجرى عليهم التجربة بعد التجربة عن قبل التجربة. ولكن المتوسط الحسابى بعد التجربة يقع ضمن المؤشر الذى يشير إلى أن عامل الانفتاح على الخبرة يؤدي إلى جودة مرتفعة، وكذلك المتوسط الحسابى قبل التجربة يقع ضمن المؤشر الذى يشير إلى أن عامل الانفتاح على الخبرة يؤدي إلى جودة مرتفعة. وبالتالي فإن آراء العينة تشير فى المجلد إلى أن هذا العامل يساهم فى زيادة جودة عملية المراجعة بشكل كبير.

- لترتيب الأسئلة المتعلقة بهذا العامل بعد إجراء التجربة، يلاحظ أن سؤال التجديد والابتكار فى مواقف العمل المختلفة من أكثر الأسئلة التى تشكل عامل الانفتاح على الخبرة حيث حصل على أقل معامل اختلاف قدرة ١٥.٨٪، يليه الرغبة فى تأكيد الذات والوصول إلى أفضل الدرجات الوظيفية (الخيال) بنسبة ١٧.٦٪، يليه حب الحياة والفنون التى تسرى النفس بنسبة ٢١.٦٪، يليه الحالة النفسية والمزاجية أثناء أداء العمل بنسبة ٤٠٪.

#### ٦/٥/٤ اختبار T لعينتين مترابطتين

لتحديد مستوى الاختلاف بين آراء الأفراد المجرى عليهم التجربة (قبل وبعد التجربة) لكل عامل (سمة) من العوامل الخمسة وتأثيره على جودة عملية المراجعة. تم استخدام اختبار T لعينتين مترابطتين. حيث يستخدم هذا الاختبار عند المقارنة بين عينتين مترابطتين. وتتمثل شروط استخدام اختبار T لعينتين مترابطتين فيما يلي: ١- أن يكون مستوى قياس المتغير التابع كمي سواء كان نسبياً أو فنوياً. ٢- استخدام الأسلوب العشوائى فى اختيار العينة. ٣- إستقلالية القياس أو المشاهدات. ٤- تجانس تباين تشتت درجات المجموعات حول متوسطها الحسابى.

يشير الفرض العدم لهذا الاختبار إلى أن متوسط آراء الأفراد قبل التجربة يساوى متوسط آراء الأفراد بعد التجربة، ويقبل هذا الفرد عندما تكون نسبة المعنوية  $< 0.05$  أما الفرض البديل يشير إلى أن متوسط آراء الأفراد قبل التجربة لا يساوى متوسط آراء الأفراد بعد التجربة، ويقبل هذا الفرد عندما تكون نسبة المعنوية  $> 0.05$ . والجدول التالى (٤/٣) يوضح نتائج اختبار T لعينتين مترابطتين لكل عامل من العوامل الخمسة والأسئلة ككل.

جدول (٤/٤) نتائج اختبار T لعينتين مترابطتين لكل عامل من العوامل الخمسة والأسئلة ككل

قبول فرضية الاختبار	مستوى المعنوية	قيمة T	الوسط الحسابي		العامل
			قبل	بعد	
قبول فرضية العدم. نظراً لأن مستوى المعنوية أكبر من ٥٪. إذا يتم قبول فرضية العدم. وهذا يعني عدم وجود اختلاف بين آراء الأفراد المجري عليهم التجريبية. أي بمعنى أن آراءهم قبل التجريبية تساوي آراءهم بعد التجريبية.	.217	1.250	2.5385	2.7212	العصبية
قبول فرضية العدم. نظراً لأن مستوى المعنوية أقل من ٥٪. إذا يتم قبول الفرضية البديلة. وهذا يعني وجود اختلاف في آراء الأفراد المجري عليهم التجريبية وذلك لصالح آراء الأفراد بعد التجريبية.	.003	-3.077	4.2260	3.9279	الاجتماعية
قبول فرضية العدم. نظراً لأن مستوى المعنوية أكبر من ٥٪. إذا يتم قبول فرضية العدم. وهذا يعني عدم وجود اختلاف بين آراء الأفراد المجري عليهم التجريبية. أي بمعنى أن آراءهم قبل التجريبية تساوي آراءهم بعد التجريبية.	.890	-1.139	4.7452	4.7356	بفقط الضمير
قبول فرضية العدم. نظراً لأن مستوى المعنوية أكبر من ٥٪. إذا يتم قبول فرضية العدم. وهذا يعني عدم وجود اختلاف بين آراء الأفراد المجري عليهم التجريبية. أي بمعنى أن آراءهم قبل التجريبية تساوي آراءهم بعد التجريبية.	.313	-1.018	4.4038	4.3077	الطبية
قبول فرضية العدم. نظراً لأن مستوى المعنوية أكبر من ٥٪. إذا يتم قبول فرضية العدم. وهذا يعني عدم وجود اختلاف بين آراء الأفراد المجري عليهم التجريبية. أي بمعنى أن آراءهم قبل التجريبية تساوي آراءهم بعد التجريبية.	.409	-0.832	4.0096	3.9135	الافتتاح على الخبرة
قبول فرضية العدم. نظراً لأن مستوى المعنوية أكبر من ٥٪. إذا يتم قبول فرضية العدم. وهذا يعني عدم وجود اختلاف بين آراء الأفراد المجري عليهم التجريبية. أي بمعنى أن آراءهم قبل التجريبية تساوي آراءهم بعد التجريبية.	.289	-1.072	3.9846	3.9212	الأسئلة ككل

## ٧/٥/٤ اختبار الفروض وتفسير النتائج

بناءً على الإحصاء الوصفي لأسئلة التجربة واختبار T لعينتين مترابطتين يمكن التوصل إلى النتائج التالية:

## جدول (٥/٤) نتائج اختبار الفروض

التفسير	قبوله أو رفضه	الفرض
حيث توجد علاقة بين عامل العصائية وجودة عملية المراجعة، ولكن العصائية تؤدي إلى انخفاض جودة عملية المراجعة، لأن المتوسط الحسابي يقع ضمن الفئة (١.٨١ - ٢.٦٠)	رفض هذا الفرض	لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل العصائية وجودة عملية المراجعة
حيث يؤدي عامل الانبساطية إلى جودة مرتفعة، لأن المتوسط الحسابي يقع ضمن الفئة (٣.٤١ - ٤.٢٠)	قبول هذا الفرض	توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانبساطية وجودة عملية المراجعة
حيث يؤدي عامل نظمة الضمير إلى جودة مرتفعة جداً، لأن المتوسط الحسابي يقع ضمن الفئة (٤.٢١ - ٥)	قبول هذا الفرض	توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل نظمة الضمير وجودة عملية المراجعة
حيث يؤدي عامل الطيبة إلى جودة مرتفعة جداً، لأن المتوسط الحسابي يقع ضمن الفئة (٤.٢١ - ٥)	قبول هذا الفرض	توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الطيبة وجودة عملية المراجعة
حيث يؤدي عامل الانفتاح على الخبرة إلى جودة مرتفعة، لأن المتوسط الحسابي يقع ضمن الفئة (٣.٤١ - ٤.٢٠)	قبول هذا الفرض	توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانفتاح على الخبرة وجودة عملية المراجعة

إلى جانب ذلك يتضح أن آراء الأفراد لم تختلف قبل التجربة عن بعد التجربة إلا في عامل الانبساطية.

## ٨/٥/٤ مواقف التجربة وتفسيرها

اعتمدت الباحثة عند صياغة مواقف الدراسة التجريبية على المقابلات الشخصية التي تم إجراؤها مع بعض المراجعين في الجهاز المركزي للمحاسبات والمراجعين في مكاتب المراجعة الكبيرة والمتوسطة، حيث تم تعريفهم بنموذج العوامل الخمسة وطلب منهم وضع مواقف تتلائم مع كل عامل من هذه العوامل.

يرجع اعتماد الباحثة على صياغة مواقف افتراضية إلى رغبتها في أن تكون المواقف التي يتعرض لها المجرى عليهم التجربة واقعية، الأمر الذي يزيد من مصداقية الاعتماد على نتائج هذه المواقف.

جدول (٦/٤) يوضح ردود الأفراد المجرى عليهم التجربة قبل وبعد التجربة على مواقف التجربة:

مسلسل	الموقف	العامل	التكرارات قبل التجربة	التكرارات بعد التجربة
الموقف الأول	عند ذهابك لإحدى المصالح الحكومية للوصول إلى بيان معين يفيدك في إتمام عملية المراجعة، ولم تستطع الحصول على بياناتك بسبب إجراءات روتينية لا قيمة لها من الموظف المسنول، الأمر الذي ترتب عليه شعورك بحله من الالتهال والقتل.	العصابية	٣٨	٥٢
		الانيساطية	٤	-
		يقظة الضمير	١	-
		الطبية	٢	-
		الافتتاح على الخبرة	٧	-
الموقف الثاني	أثناء أداء عملية المراجعة أحاول بشكل دائم ومستمر أن أقوم بوضع جميع المستندات وأدلة الإثبات التي أحصل عليها من عميل المراجعة في ملف المراجعة الخاص بالعميل، بحيث يمكن الرجوع إلى أي مستند في أي وقت.	العصابية	٠	-
		الانيساطية	١٤	-
		يقظة الضمير	١٦	٥٢
		الطبية	٢	-
		الافتتاح على الخبرة	٢٠	-
الموقف الثالث	خلال ذهابك لإحدى الشركات التي تقوم بفحصها ومراجعتها، توقف الطريق بسبب مرور أحد المسنولين الكبار، الأمر الذي أدى إلى تعطلك عن أداء مهمتك وسوء حالتك المزاجية بسبب ذلك. ورغم ذلك استطعت ممارسة عملك بشكل طبيعي وابدعت وابتكرت فيه.	العصابية	٣١	-
		الانيساطية	٤	-
		يقظة الضمير	٦	-
		الطبية	٦	-
		الافتتاح على الخبرة	٥	٥٢

الموقف الرابع	طلب منك كعضو فريق المراجعة إنجاز مهمة معينة من قائد الفريق والذي قام بتشجيعك على إنجاز هذه المهمة، الأمر الذي ترتب عليه سرعة إنجاز المهمة وشعورك بالتفان أثناء العمل.	العصائية	١	-
		الانسيابية	٢٥	٥٢
		يقظة الضمير	٢	-
		الطيبة	٤	-
		الانفتاح على الخبرة	٢٠	-
الموقف الخامس	أثناء اجتماع فريق المراجعة لمناقشة بعض الملاحظات التي تم التوصل إليها من أداء عملية المراجعة، قام قائد الفريق بتوبيخ أحد أعضاء الفريق بسبب توجهه السياسي على الرغم من أداء عمله بكفاءة، الأمر الذي دفعك إلى محاولة الدفاع عنه وحل المشكلة.	العصائية	٩	-
		الانسيابية	٦	-
		يقظة الضمير	١٣	-
		الطيبة	٢٢	٥٢
		الانفتاح على الخبرة	٢	-
الموقف السادس	حاول عميل مراجعة أثناء زيارتك المسحية لإجراء عملية المراجعة لشركته تقديم بعض الرشاوى والهدايا، فقامت برفضها حتى لا تنتهك معايير المراجعة المتعارف عليها وحتى لا تخالف ضميرك المهني.	العصائية	٠	-
		الانسيابية	٠	-
		يقظة الضمير	٤٩	٥٢
		الطيبة	٣	-
		الانفتاح على الخبرة	٠	-
الموقف السابع	طلب منك كعضو من فريق المراجعة إنجاز تقرير معين يتطلب تركيز وجهد ومستندات كثيرة، ولكن يرغب قائد الفريق في الحصول على هذا التقرير في وقت قصير جدا يستحيل إتمامه في هذا الوقت، الأمر الذي ترتب عليه خروجك عن شعورك وعدم التحكم بالنفس.	العصائية	٣٥	٥٢
		الانسيابية	٢	-
		يقظة الضمير	٣	-
		الطيبة	٢	-
		الانفتاح على الخبرة	١٠	-

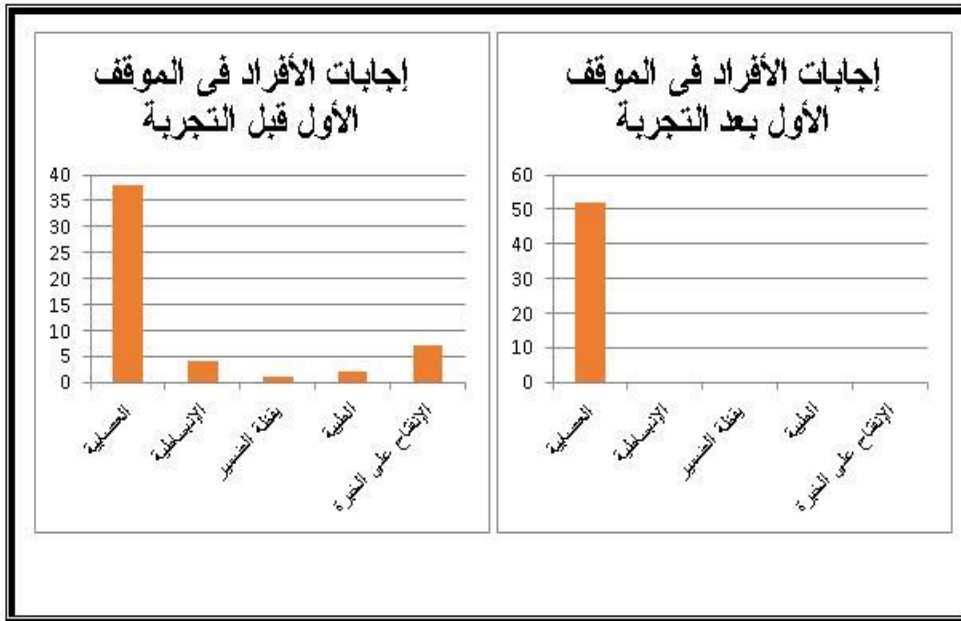
-	٠	العصابية	أثناء أداء عملية المراجعة في إحدى الشركات الكبرى تعرض فريق العمل لمشكلة التعامل مع النظام المحاسبي المطبق بتلك الشركة، وطلب الإستعانة بك للتعامل مع هذه المشكلة، فاستطعت من خلال خبرتك وقدرتك على الابتكار التعامل مع هذا النظام ومراجعة البيانات المستخرجة منه، الأمر الذي ترتب عليه تثناء قائد الفريق عليك وعلى قدرتك المستمرة على الابتكار والتجديد.	الموقف الثامن
-	٩	الانبساطية		
-	٣	يقظة الضمير		
-	٣	الطيبة		
٥٢	٣٧	الافتتاح على الخبرة		
-	٠	العصابية	أثناء أداء عملية المراجعة وقع أحد أفراد فريق العمل في بعض المشكلات الجديدة التي لم يسبق له التعامل معها، ولجأ إليك لمساعدته في حل تلك المشكلات وقت بمساعدته وإيجاد حلول لها.	الموقف التاسع
٥٢	١٥	الانبساطية		
-	٧	يقظة الضمير		
-	١١	الطيبة		
-	١٤	الافتتاح على الخبرة		
-	١	العصابية	أثناء الزيارة المسحية لفريق المراجعة لشركة العميل محل الفحص قام أحد أعضاء الفريق بمخاطبة الموظف المسئول عن توفير المستندات والمعلومات بشكل لا يتناسب مع سنة ودرجة الوظيفة فتدخلت من أجل أرضاء هذا الموظف، الأمر الذي أدى إلى تثناء عليك وعلى تواضعك.	الموقف العاشر
-	٩	الانبساطية		
-	٧	يقظة الضمير		
٥٢	٢٨	الطيبة		
-	٧	الافتتاح على الخبرة		

يتضح من الجدول (٦/٤) ما يلي: -

- بالنسبة للموقف الأول: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفوقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/٣٨ = ٧٣٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٤ = ٨٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي

أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/١ = ٢٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٢ = ٤٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٧ = ١٣٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) العصابية هو المناسب لهذا الموقف.

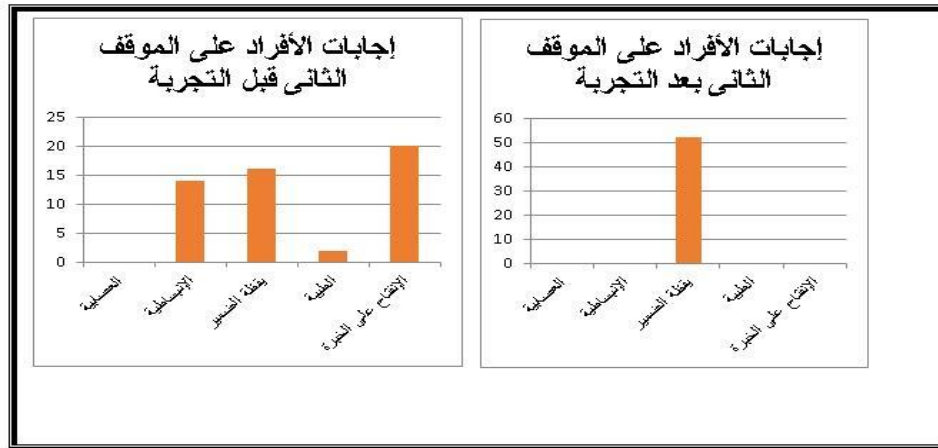
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثين بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (١/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف الأول قبل وبعد التجربة



شكل (١/٤) اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة في الموقف الأول

- بالنسبة للموقف الثاني: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة أنهم لم يتفقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/٠ = ٠٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/١٤ = ٢٧٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/١٦ = ٣١٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٢ = ٤٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٢٠ = ٣٨٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) يقظة الضمير هو المناسب لهذا الموقف.

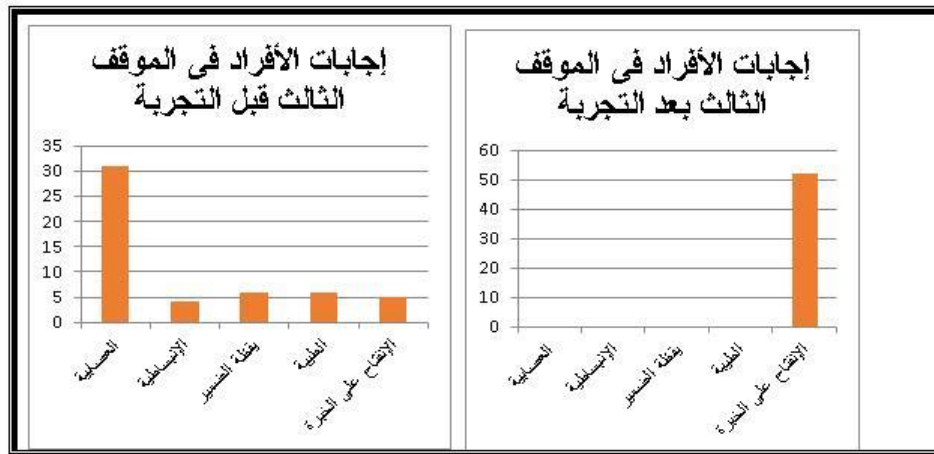
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجري عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٢/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف الثاني قبل وبعد التجربة



شكل (٢/٤) اجابات الأفراد المجري عليهم التجربة في الموقف الثاني



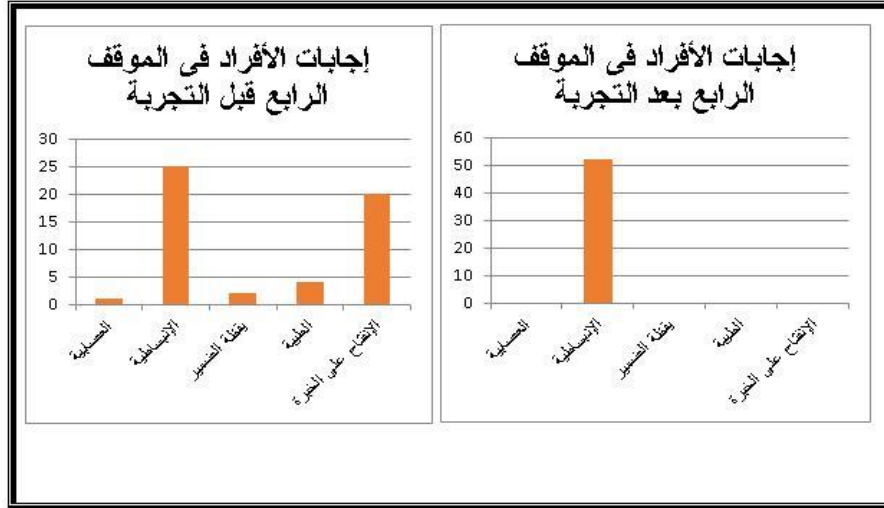
- بالنسبة للموقف الثالث: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفقوا على إجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/٣١ = ٦٠٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٤ = ٨٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/٦ = ٨٦٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٦ = ٨٦٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٥ = ١٠٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) الانفتاح على الخبرة هو المناسب لهذا الموقف.
- في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجري عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٣/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف الثالث قبل وبعد التجربة



شكل (٣/٤) اجابات الأفراد المجري عليهم التجربة في الموقف الثالث

- بالنسبة للموقف الرابع: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفقوا على إجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/١=٢٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٢٥=٤٨٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة بقطة الضمير (٥٢/٢=٤٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٤=٨٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٢٠=٣٨٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) الانبساطية هو المناسب لهذا الموقف.

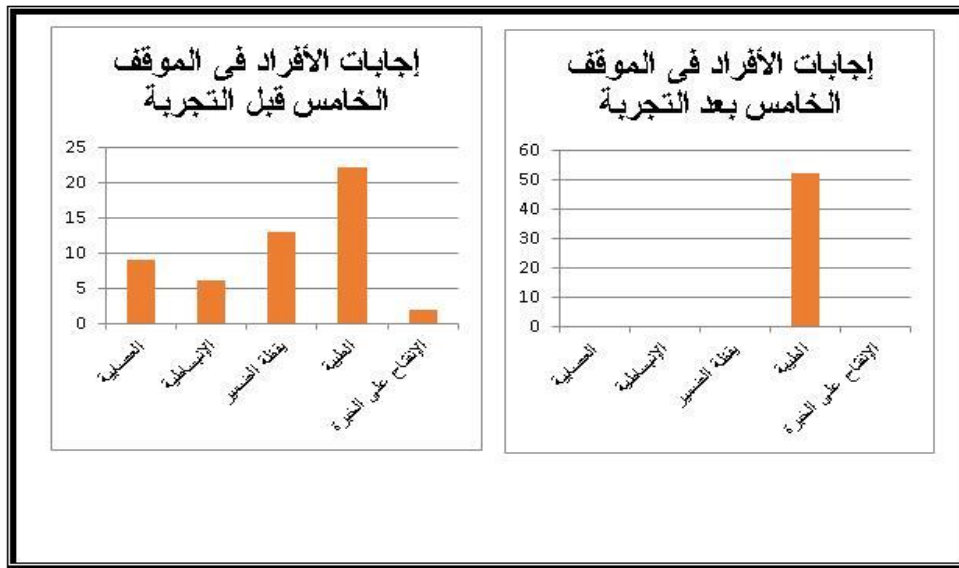
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٤/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف الرابع قبل وبعد التجربة



شكل (٤/٤) اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة في الموقف الرابع

- بالنسبة للموقف الخامس: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم لم يتفقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/٩=١٧٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٦=١٢٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/١٣=٢٥٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٢٢=٤٢٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٢=٤٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) الطيبة هو المناسب لهذا الموقف.

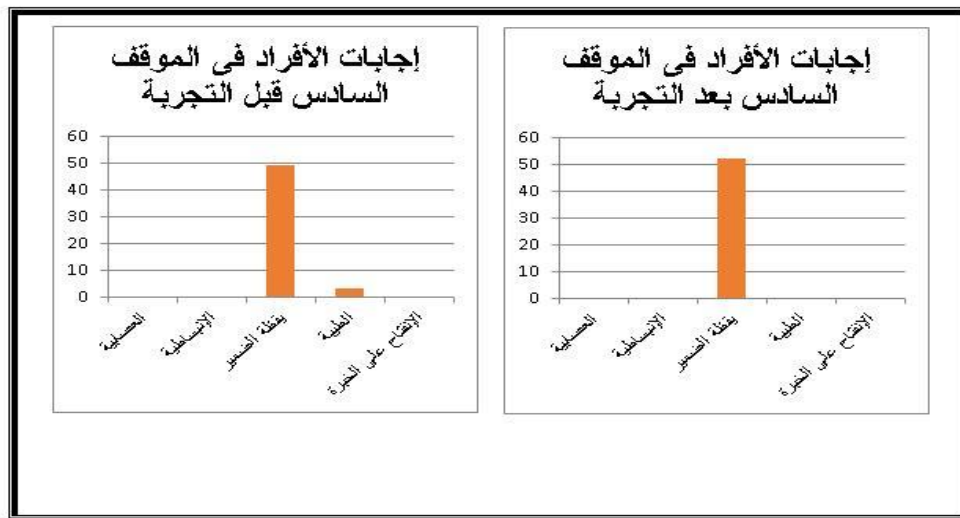
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٥/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف الخامس قبل وبعد التجربة



شكل (٥/٤) اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة في الموقف الخامس

- بالنسبة للموقف السادس: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/٠ = ٠٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٠ = ٠٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/٤٩ = ٩٤٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٣ = ٦٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٠ = ٠٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) يقظة الضمير هو المناسب لهذا الموقف.

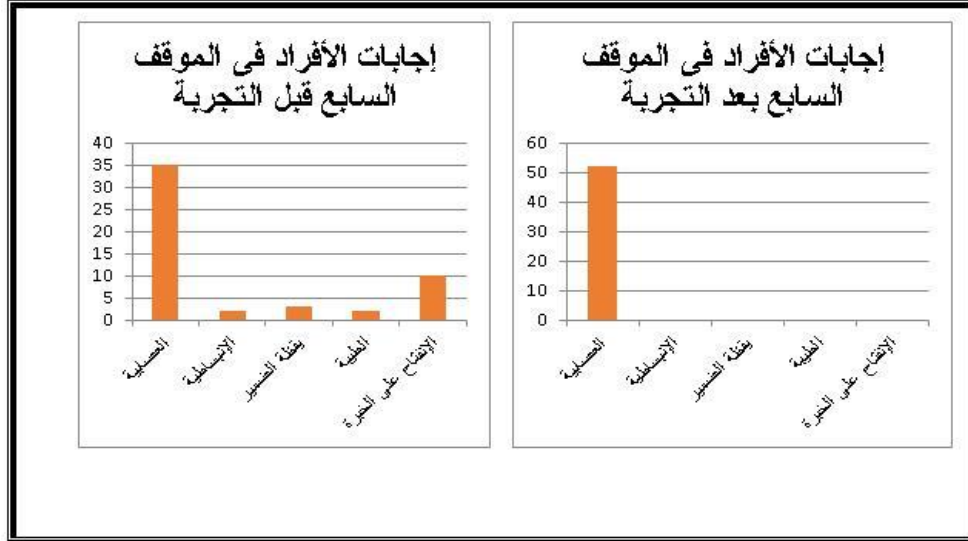
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجري عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٦/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف السادس قبل وبعد التجربة



شكل (٦/٤) اجابات الأفراد المجري عليهم التجربة في الموقف السادس

- بالنسبة للموقف السابع: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/٣٥ = ٦٧٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٢ = ٤٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة بقظة الضمير (٥٢/٣ = ٦٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٢ = ٤٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/١٠ = ١٩٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) العصابية هو المناسب لهذا الموقف.

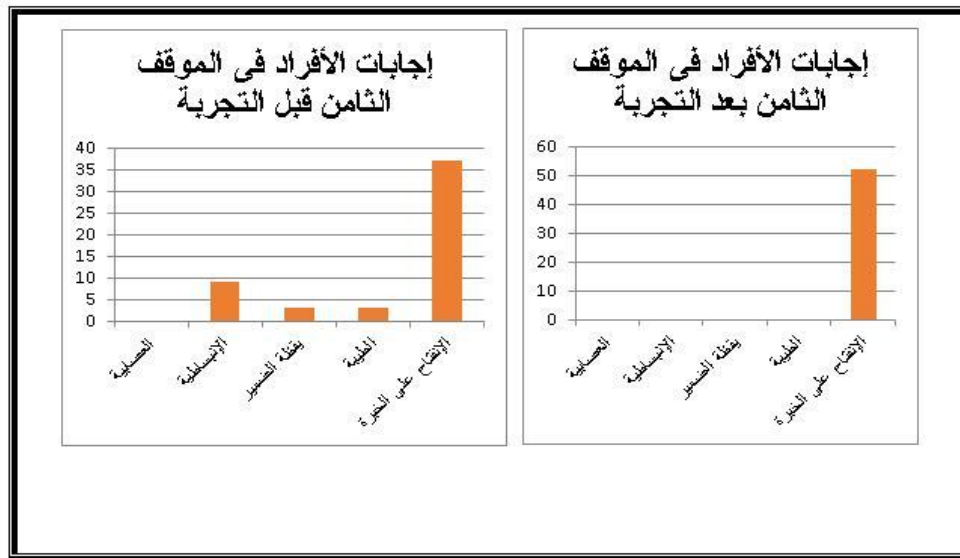
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجري عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٧/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف السابع قبل وبعد التجربة



شكل (٧/٤) اجابات الأفراد المجري عليهم التجربة في الموقف السابع

- بالنسبة للموقف الثامن: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/٠ = ٠٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٩ = ١٧٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/٣ = ٦٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٣ = ٦٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٣٧ = ٧١٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) الانفتاح على الخبرة هو المناسب لهذا الموقف.

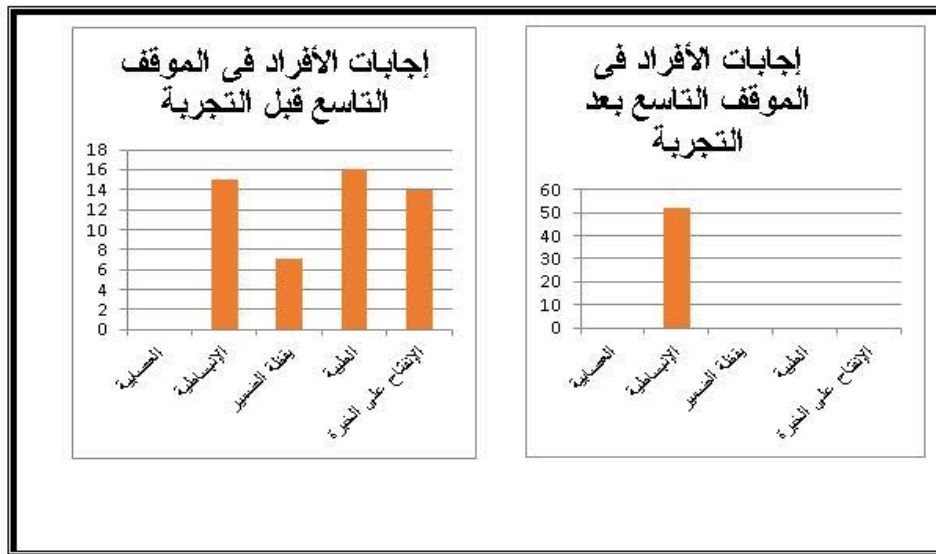
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٨/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف الثامن قبل وبعد التجربة



شكل (٨/٤) اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة في الموقف الثامن

- بالنسبة للموقف التاسع: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أنها سمة العصابية (٥٢/٠ = ٠٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/١٥ = ٢٩٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/٧ = ١٣٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/١٦ = ٣١٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/١٤ = ٢٧٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) الانبساطية هو المناسب لهذا الموقف.

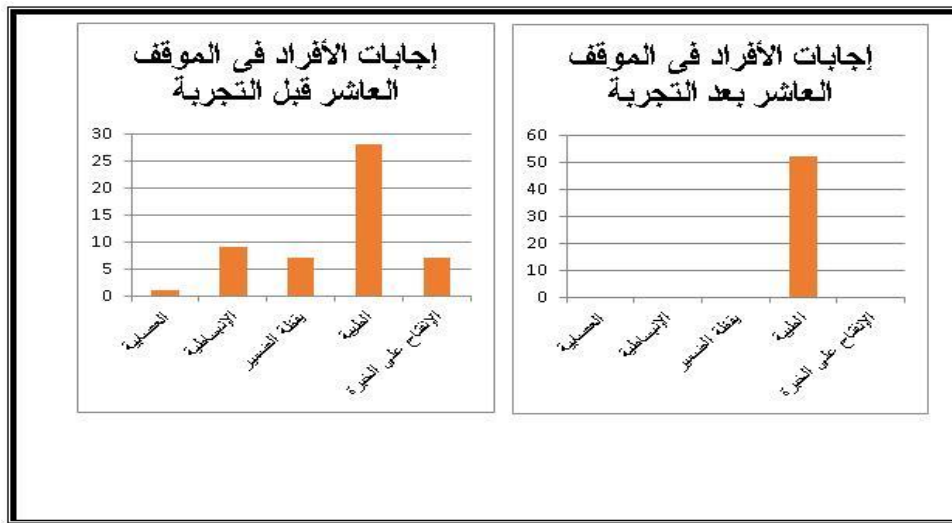
في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (٩/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف التاسع قبل وبعد التجربة



شكل (٩/٤) اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة في الموقف التاسع

- بالنسبة للموقف العاشر: يتضح من خلال اجابات الأفراد قبل إجراء التجربة عليهم أنهم لم يتفقوا على اجابة واحدة، حيث بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة العصابية (٥٢/١ = ٢٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانبساطية (٥٢/٩ = ١٨٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة يقظة الضمير (٥٢/٧ = ١٣٪)، وبلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الطيبة (٥٢/٢٨ = ٥٤٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد التي أكدت على أن الموقف يندرج تحت سمة الانفتاح على الخبرة (٥٢/٧ = ١٣٪). ولكن بعد تعرض هؤلاء الأفراد للتجربة تم الحصول على اجابات موحدة على أن عامل (سمة) الطيبة هو المناسب لهذا الموقف.

في المجمل، نتائج هذا الموقف تشير إلى عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لهذه السمة، والدليل على ذلك إتفاق اجاباتهم بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمة لهم. وبالتالي هذه السمة لم يوجد إتفاق عليها من قبل الأفراد والمراجعين. والشكل رقم (١٠/٤) يوضح اجابات الأفراد في الموقف العاشر قبل وبعد التجربة



شكل (١٠/٤) اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة في الموقف العاشر



## ٩/٥/٤ نتائج الدراسة التجريبية

توصلت الباحثة من خلال دراستها التجريبية إلى أن:

- ١- عامل العصابية يساهم في تخفيض جودة عملية المراجعة (أى له تأثير منخفض على الجودة).
- ٢- عامل الانبساطية يساهم في زيادة جودة عملية المراجعة كبير (أى له تأثير مرتفع على الجودة).
- ٣- عامل يقظة الضمير يساهم في زيادة جودة عملية المراجعة بشكل كبير جدا (أى له تأثير مرتفع جدا على الجودة).
- ٤- عامل الطيبة يساهم في زيادة جودة عملية المراجعة بشكل كبير جدا (أى له تأثير مرتفع جدا على الجودة).
- ٥- عامل الانفتاح على الخبرة يساهم في زيادة جودة عملية المراجعة بشكل كبير (أى له تأثير مرتفع على الجودة).
- ٦- سمات الانبساطية والطيبة هي سمات تختلف من شخص لآخر ولذلك اختلفت اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة قبل وبعد التجربة بشكل كبير.
- ٧- تعتبر سمات العصابية ويقظة الضمير والانفتاح على الخبرة من أهم الجوانب السلوكية التى تتوافر فى المراجعين، حيث لم تختلف اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة قبل وبعد التجربة كثيراً فى بعض المواقف مثل (الموقف الأول والسابع والذى يشير إلى سمة العصابية، والموقف السادس الذى يشير إلى سمة يقظة الضمير، والموقف الثامن الذى يشير إلى سمة الانفتاح على الخبرة)، الأمر الذى يشير إلى أن هذه السمات تمثل سمات أساسية يجب أن تتوافر لدى جميع المراجعين عند أدائهم لعملية المراجعة.
- ٨- بالنسبة لباقي المواقف لم يتفق الأفراد على اجابة واحدة قبل إجراء التجربة عليهم، حيث اختلفوا فى الاجابة على بعض المواقف وهذا يدل على عدم إدراك الأفراد

المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لكل سمة من هذه السمات التي يعبر عنها كل موقف من المواقف. ولكن بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمات إتفقت إجاباتهم على المواقف، وهذا يدل على مدى استيعابهم للتجربة وإتفاقهم فى إجاباتهم على المواقف.

#### ٥/ الخلاصة والتوصيات ومقترحات الدراسات المستقبلية.

##### ١/٥ الخلاصة "الاستنتاجات"

توصلت الباحثة من خلال دراستها الى مايلي

- ١- هدفت الباحثة من خلال دراستها إلى دراسة تأثير الجوانب السلوكية للمراجع الخارجى على جودة عملية المراجعة.
- ٢- اشتمل مجتمع الدراسة على طلبة تمهيدى ماجستير بكلية التجارة جامعة القاهرة.
- ٣- تمثلت عينة الدراسة فى ٥٢ طالب من طلبة تمهيدى ماجستير بكلية التجارة جامعة القاهرة.
- ٤- اعتمدت الباحثة فى تجميع البيانات اللازمة للدراسة على تصميم قائمة بها ٢٠ سؤال، و ١٠ مواقف، تم اعطاؤها للأفراد المجرى عليهم التجربة فقاموا بالاجابة عليها دون علمهم بمفهوم نموذج العوامل الخمسة، ثم تم اعطائهم القائمة مرة ثانية للاجابة عليها وذلك بعد تعريفهم بنموذج العوامل الخمسة المستخدم فى دراسة تأثير الجوانب السلوكية للمراجع الخارجى. وتم ذلك الكترونياً عبر برنامج Zoom وذلك نظراً للظروف الطارئة التى تمر بها البلاد من تفشى وباء (Covid- 19).
- ٥- اعتمدت الباحثة على استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة واختبار الفروض الخاصة بها. منها ما هو وصفى كالتكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف. ومنها ما هو تحليلى مثل اختبار T لعينتين مترابطتين.

هذا؛ وقد أمكن للباحثة التوصل إلى النتائج التالية:-

- ١- رفض الفرض الأول القائل بعدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية وجودة عملية المراجعة، وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية وجودة عملية المراجعة (وعامل العصابية يساهم في إنخفاض جودة عملية المراجعة).
- ٢- قبول الفرض الثانى القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانبساطية وجودة عملية المراجعة (ولعامل الانبساطية تأثير مرتفع على جودة عملية المراجعة).
- ٣- قبول الفرض الثالث القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل يقظة الضمير وجودة عملية المراجعة (ولعامل يقظة الضمير تأثير مرتفع جدا على جودة عملية المراجعة).
- ٤- قبول الفرض الرابع القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الطيبة وجودة عملية المراجعة (ولعامل الطيبة تأثير مرتفع جدا على جودة عملية المراجعة).
- ٥- قبول الفرض الخامس القائل بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عامل الانفتاح على الخبرة وجودة عملية المراجعة (ولعامل الانفتاح على الخبرة تأثير مرتفع على جودة عملية المراجعة).
- ٦- سمات الانبساطية والطيبة هي سمات تختلف من شخص لآخر ولذلك اختلفت اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة قبل وبعد التجربة بشكل كبير.
- ٧- تعتبر سمات العصابية ويقظة الضمير والانفتاح على الخبرة من أهم الجوانب السلوكية التى تتوافر فى المراجعين، حيث لم تختلف اجابات الأفراد المجرى عليهم التجربة قبل وبعد التجربة كثيراً فى بعض المواقف مثل (الموقف الأول والسابع والذى يشير إلى سمة العصابية، والموقف السادس الذى يشير إلى سمة يقظة

الضمير، والموقف الثامن الذي يشير إلى سمة الانفتاح على الخبرة)، الأمر الذي يشير إلى أن هذه السمات تمثل سمات أساسية يجب أن تتوافر لدى جميع المراجعين عند أدائهم لعملية المراجعة.

٨- بالنسبة لباقي المواقف لم يتفق الأفراد على اجابة واحدة قبل إجراء التجربة عليهم، حيث اختلفوا فى الاجابة على بعض المواقف وهذا يدل على عدم إدراك الأفراد المجرى عليهم التجربة للخصائص الفرعية لكل سمة من هذه السمات التى يعبر عنها كل موقف من المواقف. ولكن بعد قيام الباحثة بتعريف هذه السمات إتفقت اجاباتهم على المواقف، وهذا يدل على مدى استيعابهم للتجربة وإتفاقهم فى إجاباتهم على المواقف.

#### ٢/٥ التوصيات

فى ضوء النتائج التى خلصت إليها الباحثة فإنها توصى بالآتى:-

- ١- زيادة الأبحاث سواء كانت العربية أو الأجنبية التى تتناول الجوانب السلوكية للمراجعين وإظهار أثر ذلك على أدائهم.
- ٢- ضرورة قيام المنظمات المهنية المنظمة لمهنة المراجعة بإلزام مكاتب المراجعة بضرورة الإهتمام بدراسة الجوانب السلوكية للأفراد ووضع قواعد ومعايير لذلك.
- ٣- إصدار نشرات من قبل الجهات المختصة لمهنة المراجعة توزع على مكاتب المراجعة توضح أهمية دراسة الجوانب السلوكية للمراجعين وتأثير ذلك على جودة أدائهم ومتابعة ذلك.
- ٤- استثمار الجوانب السلوكية التى يتسم بها المراجعين فى تحسين جودة عملية المراجعة ورفع كفاءتها.
- ٥- إعداد دورات تدريبية للمراجعين وذلك لتعريفهم بهذه الجوانب والعمل على توعيتهم بها، نظراً لدورها الفعال فى التأثير على أدائهم وتصرفاتهم وأحكامهم.

٣/٥ مقترحات الدراسات المستقبلية

ترى الباحثة أن هناك حاجة لاجراء المزيد من الدراسات فى هذا المجال منها:

- ١- صياغة نموذج كمى لتوضيح تأثير نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على جودة عملية المراجعة.
- ٢- دراسة تجريبية لدراسة تأثير الجوانب السلوكية لكافة الأفراد العاملين فى مجال المحاسبة على جودة أدائهم.
- ٣- دراسة تجريبية لدراسة الجوانب السلوكية للمستثمرين وتأثير ذلك على قراراتهم الاستثمارية.
- ٤- اجراء دراسة لتتبع مدى إنتشار الإهتمام بدراسة الجوانب السلوكية للمراجعين وتأثير ذلك على جودة عملية المراجعة.

## ٦/ المراجع

## ١/٦ المراجع العربية

- ١- أبو اسعد، أحمد عبد اللطيف. ٢٠١٠. علم نفس الشخصية. دار عالم الكتب الحديث، الأردن.
- ٢- أحمد، برير. ٢٠١٤. جودة المراجعة مدخلاً لتضييق فجوة التوقعات بين مستخدمى القوائم المالية ومراجع الحسابات. رسالة ماجستير - غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير قسم العلوم التجارية - جامعة قاصدى مباح - ورقلة.
- ٣- الأنصاري، بدر محمد. ١٩٩٧. مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي. مجلة دراسات نفسية، مجلد ٧، ص ص ٢٧٧ - ٣١٠.
- ٤- بغدادى، حسين فهمي أحمد محمد. ٢٠١٥. نموذج مقترح لقياس أثر تطبيق آلية لجنة المراجعة على جودة أداء المراجعين فى الجمعيات والمؤسسات الأهلية دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس - كلية التجارة، العدد ٤، ص ص ٦٤٩ - ٦٧٤.
- ٥- بقيعي، نافز أحمد عبده. ٢٠١٥. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. المجلة الاردنية فى العلوم التربوية، مجلد ١١، العدد ٤، ص ص ٤٢٧ - ٤٤٧.
- ٦- بن داوود، رقية. ٢٠١٦. دراسة العلاقة بين صفات المراجع الخارجى وجودة عملية المراجعة: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإقتصادية والمالية والمحاسبية.
- ٧- البياضى، أحمد محمد على. ٢٠٠٨. العوامل الشخصية المؤثرة على استقلال مراجعى الحسابات: دراسة اختبارية بالجهاز المركزى للرقابة والمحاسبة فى الجمهورية اليمنية. مجلة جامعة أسيوط، كلية التجارة، ص ص ٦٣-٩٩.

- ٨- التويجى، عبد الرحمن على. ٢٠٠٨. جودة خدمة المراجعة: دراسة ميدانية تحليلية للعوامل المؤثرة فيها من وجهة نظر المراجعين. مجلة الملك عبد العزيز، جامعة الملك عبد العزيز - كلية الإقتصاد والإدارة، مجلد ٢٢، العدد ١، ص ٢١٩ - ٢٥٤.
- ٩- جبران، محمد على. ٢٠١٠. العوامل المؤثرة فى جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المحاسبين القانونيين فى اليمن. جامعة الملك سعود - كلية إدارة الأعمال.
- ١٠- حسنين، طارق محمد، قطب، أحمد السباعى. ٢٠٠٣. دراسة تحليلية لعوامل ونماذج قياس جودة الرقابة الخارجية على الحسابات، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد ٦٠، ص ٣٥٥ - ٤٦٠.
- ١١- حسين، فاطمة عيد عبد المطلب. ٢٠١٨. البنية العاملية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: تقنين الاختبار فى البيئة المصرية. مجلة الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس - مركز الإرشاد النفسى، العدد ٥٦، ص ٥١ - ٧٧.
- ١٢- الرويتع، عبدالله صالح. ٢٠٠٧. مقياس العوامل الخمسة فى الشخصية: عينة سعودية من الإناث. المجلة التربوية - الكويت، مجلد ٢١، العدد ٨٣، ص ٩٩ - ١٢٦.
- ١٣- سامي، مجدي محمد. ٢٠١١. أثر إستراتيجية المراجعة على جودة عملية المراجعة. مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا - كلية التجارة، العدد ٢، ص ١ - ٢٣.
- ١٤- الشخصية. مجلة علم النفس، مجلد ١٠، العدد ٣٧، ص ٦ - ١٩.
- ١٥- شرف، جهاد محمد محمد. ٢٠١٧. نموذج مقترح لقياس أثر الشجاعة المهنية لمراجع الحسابات على قرارات تقييم مخاطر المراجعة: دراسة ميدانية على المراجعين الأعضاء فى جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الحادى والأربعون، كانون الثانى.
- ١٦- شرف، جهاد محمد محمد. ٢٠١٥. نموذج مقترح لقياس أثر خصائص الشك المهني على أحكام وقرارات مراجع الحسابات: دراسة تطبيقية. رسالة دكتوراه - غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

- ١٧- الشعباني، منى محمد على. ٢٠١٧. دور جلسات العصف الذهني الإلكتروني لفريق المراجعة في تحسين جودة أداء المراجعة المشتركة: دراسة إستكشافية في البيئة المصرية. **مجلة الفكر المحاسبي**، جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة، مجلد ٢١، العدد ١، ص ص ١١٤٧ - ١٢٠٤.
- ١٨- صالح، مأمون. ٢٠٠٨. الشخصية: بناؤها وتكوينها وأنماطها وإضطراباتاتها. دار إسامة، عمان.
- ١٩- الطرانيسي، شاهندا السيد السيد محمد. ٢٠١٦. مدخل مقترح لتطوير نظم المحاسبة الإدارية والإستراتيجية بهدف تحسين جودة المراجعة المالية في بيئة الأعمال الحديثة. **مجلة البحوث المالية والتجارية**، جامعة بورسعيد - كلية التجارة، العدد ١، ص ص ٧٩ - ٩٩.
- ٢٠- عبادو, & بن زاهي منصور. (٢٠١٣). علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل دراسة ميدانية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز (ورقلة- الأغواط-الوادي-بسكرة) (Doctoral dissertation).
- ٢١- عبد الجليل، محمد حسنى. ١٩٩٧. مفهوم وخصائص جودة المراجعة المالية بجمهورية مصر العربية: دراسة نظرية ميدانية. **المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية**، جامعة حلوان - كلية التجارة وإدارة الأعمال، مجلد ١١، العدد ١١، ص ص ١٣ - ٦٢.
- ٢٢- عبدالحميد، أحمد أشرف. ٢٠١٤. المراجعة المشتركة كأداة لزيادة جودة المراجعة: دراسة ميدانية. **المجلة المصرية للدراسات التجارية**، كلية التجارة - جامعة المنصورة، مجلد ٣٨، العدد ٤، ص ص ٢١٩ - ٢٦٥.
- ٢٣- عبدالخالق، أحمد محمد، الأنصاري، بدر محمد. ١٩٩٧. العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية. **مجلة علم النفس**، مجلد ١٠، العدد ٣٧، ص ص ٦ - ١٩.
- ٢٤- عبدالعاطي، محمود حسين إسماعيل. ٢٠١٤. إنعكاس بدائل الإفصاح عن الدخل الشامل على جودة التقارير المالية. رسالة ماجستير - غير منشورة، كلية التجارة - جامعة القاهرة.



- ٢٥- العتيبي، سالم بن عبد الله. ٢٠٠٩. جودة المراجعة كأحد دعائم آليات الحوكمة. مجلة الفكر المحاسبى، جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة، مجلد ١٣، العدد ٢، ص ص ١٠٩ - ١٥١.
- ٢٦- علوان، عمر محمد، ذنب، إيمان عبد الكريم. ٢٠١٢. التفكير الجانبي وعلاقتة بسمات الشخصية على وفق أنموذج قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة. مجلة الأستاذ، العدد ٢٠١، ص ص ٤٦٣ - ٥٤٠.
- ٢٧- القباطى، صبحي سعيد على. ٢٠١٧. دور سمات الشك المهني للمراجع فى تحسين جودة أحكامه المهنية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية تجارة الإسماعية، مجلد ٨، العدد الثالث، ص ص ٥٥٥ - ٥٨٠.
- ٢٨- كاظم، على مهدى. ٢٠٠٢. القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية - جامعة السلطان قابوس.
- ٢٩- الموافى، فؤاد حامد، راضى، فوقية محمد. ٢٠٠٦. الخصائص السيكومترية لإستبيان الخمسة الكبرى للأطفال. المجلة المصرية للدراسات النفسية، مجلد ٥٣، عدد ١٦، ص ص ١ - ٢٥.

- 1- Al-taee, S. H. H., & Flayyih, H. H. (2022). The impact of the audit committee and audit team characteristics on the audit quality: mediating impact of effective audit process. *International journal of economics and finance studies*, 14(03), 249-263.
- 2- Andiola, L. M., Bedard, J. C., & Westermann, K. D. (2019). It's Not my Fault! Insights into Subordinate Auditors' Attributions and Emotions Following Audit Review. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 38(1), 1-27.
- 3- Bekkeng, T. A., Jacobsen, K. S., Bekkeng, J. K., Pedersen, A., Lindem, T., Lebreton, J. P., & Moen, J. I. (2010). Design of a multi-needle Langmuir probe system. *Measurement science and technology*, 21(8), 085903.
- 4- Bhattacharjee, S., & Moreno, K. K. (2013). The Role of Auditors' Emotions and Moods on Audit Judgment: A Research Summary with Suggested Practice Implications. *Current Issues in Auditing*, 7(2), P1-P8.
- 5- Bhattacharjee, S., Moreno, K. K., & Riley, T. (2012). The Interplay of Interpersonal Affect and Source Reliability on Auditors' Inventor Judgments. *Contemporary Accounting Research*, 29(4), 1087-1108.
- 6- Block, J. (1995). Going beyond the five factors given: Rejoinder to Costa and McCrae (1995) and Goldberg and Saucier (1995).
- 7- Brown, V. L., Gissel, J. L., & Neely, D. G. (2016). Audit Quality Indicators: Perceptions of Junior-Level Auditors. *Managerial Auditing Journal*.
- 8- Bunevicius, A., Katkute, A., & Bunevicius, R. (2008). Symptoms of Anxiety and Depression in Medical Students and in Humanities Students: Relationship with Big-Five Personality Dimensions and Vulnerability to Stress. *International Journal of Social Psychiatry*, 54(6), 494-501.
- 9- Cattle, R. B. (2006). *The Scientific Analysis of Personality* Baltimore.

- 10- Cianci, A. M., & Bierstaker, J. L. (2009). The Impact of Positive and Negative Mood on the Hypothesis Generation and Ethical Judgments of Auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 119-144.
- 11- De Raad, B., & Hendriks, A. J. (1997). A Psycholexical Route to Content Coverage in Personality Assessment. *European Journal of Psychological Assessment*, 13(2), 85-98.
- 12- De Raad, B., & Hendriks, A. J. (1997). A Psycholexical Route to Content Coverage in Personality Assessment. *European Journal of Psychological Assessment*, 13(2), 85-98.
- 13- Digman, J. M. (1996). Higher-Order Factors of the Big Five. *Journal of personality and social psychology*, 73(6), 1246.
- 14- Digman, J. M. (1998). Higher-Order Factors of the Big Five. *Journal of personality and social psychology*, 73(6), 1246.
- 15- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American psychologist*, 48(1), 26.
- 16- Hall, C. S., Lindzey, G., & Campbell, J. B. (2004). *Theories of Personality* (No. 04; BF698, H3.). New York: Wiley.
- 17- Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2016). Do (fe) Male Auditors Impair Audit Quality? Evidence from Going-Concern Opinions. *European Accounting Review*, 25(1), 7-34.
- 18- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2022). How and why auditors' social exchange relationships influence their attitudes and behaviors: Implications for audit quality. *Business Horizons*, 65(3), 245-249.
- 19- Howard, P. J., & Howard, J. M. (1995). The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals. **Center for Applied Cognitive Studies (CentAcs)**, chariotle, North Coroline, 2-21.
- 20- Johnson, E. N., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. (2016). The Influence of Mood on Subordinates' Ability to Resist Coercive Pressure in Public Accounting. *Contemporary Accounting Research*, 33(1), 261-287.

- 21- Lang, N. (2003). Allan Holmgren: Par i terapi. Kærlighed, forståelse, forandring. *Fokus på familien*, 31(3), 222-224.
- 22- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to The Five-Factor Model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- 23- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to The Five-Factor Model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- 24- Morales, J., Gendron, Y., & Guénin-Paracini, H. (2014). The construction of the risky individual and vigilant organization: A genealogy of the fraud triangle. *Accounting, Organizations and Society*, 39(3), 170-194.
- 25- Octavia, E., & Widodo, N. R. (2015). The Effect of Competence and Independence of Auditors on the Audit Quality. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(3), 189-194.
- 26- Patterson, E. R., Smith, J. R., & Tiras, S. L. (2018). The Interrelation between Audit Quality and Managerial Reporting Choices and its Effects on Financial Reporting Quality. *Contemporary Accounting Research*, 36(3), 1861-1882.
- 27- Rosellini, A. J., & Brown, T. A. (2011). The NEO Five-Factor Inventory: Latent structure and Relationships with Dimensions of Anxiety and Depressive disorders in a large Clinical Sample. *Assessment*, 18(1), 27-38.
- 28- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counter Productive Behaviors. *International journal of selection and assessment*, 10(1-2), 117-125.
- 29- Santrock, J. (2011). Educational Psychology 5<sup>th</sup> ed, New York, McGraw Hill.
- 30- Zhang, L. F. (2006). Thinking Styles and the Big Five Personality Traits Revisited. *Personality and individual differences*, 40(6), 1177-1187.