

تطوير نموذج لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية في إطار إدارة الأعمال

إعداد الطالب/

علي عاطف علي غانم

الرقم الأكاديمي /

٢٥٢٠٠١٥٩٢

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦ م

فهرس المحتويات :

i	شكر وتقدير
ii	المستخلص
iii	Abstract
١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٢	١,١ مقدمة
٣	١,٢ مشكلة الدراسة
٥	١,٣ أهداف الدراسة
٦	١,٤ أهمية الدراسة
٦	١,٥ تساؤلات الدراسة
٨	١,٦ فروض الدراسة
٩	١,٧ نموذج الدراسة
١٠	١,٨ الدراسات السابقة
١٧	١,٩ المنطلقات النظرية للدراسة
٢٣	١,١٠ المنهجية وطرق البحث
٢٤	١,١١ أدوات الدراسة
٢٦	١,١٢ حدود الدراسة
٢٨	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
٢٩	٢,١ تمهيد
٣٠	المبحث الأول: إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة
٣١	٢,٢,١ تمهيد
٣٦	المبحث الثاني: جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة وعلاقتها بإدارة المخاطر المهنية
٣٧	٢,٣,١ تمهيد
٤٢	الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات
٤٣	٣,١ منهج الدراسة
٤٣	٣,٢ مجتمع وعينة الدراسة
٤٤	٣,٣ خصائص عينة الدراسة

٥٠	٣,٤ أداة الدراسة
٥٣	٣,٥ مقياس الدراسة
٥٣	٣,٦ اختبار صدق الأداة
٥٤	٣,٧ اختبار ثبات أداة الدراسة (الاعتمادية Reliability)
٥٦	٣,٨ الأساليب الإحصائية:
٥٨	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
٥٩	٤,١ مقدمة
٥٩	٤,٢ تحليل البيانات الوصفية
٧٢	٤,٣ الاختبارات القبلية لتحليل البيانات
٧٤	٤,٤ اختبار فرضيات الدراسة
٧٧	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
٧٨	٥,١ مقدمة
٧٨	٥,٢ نتائج الدراسة
٨٠	٥,٣ التوصيات
٨٢	٥,٤ النموذج المقترح لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

قائمة الجداول:

٤٤	جدول (١) العينة الخاضعة للتحليل
٤٤	جدول (٢) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي
٤٥	جدول (٣): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
٤٧	جدول (٤): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
٤٨	جدول (٥): توزيع العينة من حيث حجم مكاتب المراجعة
٥٥	جدول (٦) معامل Alpha Cronbach لمتغيرات الاستبانة وفقراتها
٥٩	جدول (٧) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لواقع المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة
٦٢	جدول (٨) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لسياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة
٦٤	جدول (٩) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحور كفاءة المراجعين والخبرة المهنية
٦٦	جدول (١٠) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحور استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية
٦٧	جدول (١١) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحور رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة
٦٩	جدول (١٢) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحور أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني
٧١	جدول (١٣) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحور مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية
٧٣	جدول (١٤) اختبار التعدد الخطي والتوزيع الطبيعي
٧٤	جدول (١٥) ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية
٧٤	جدول (١٦) تحليل التباين (ANOVA) لنموذج الانحدار
٧٥	جدول (١٧) معاملات الانحدار لاختبار الفرضيات الفرعية

فهرس الأشكال:

- شكل (١) نموذج الدراسة المقترح لقياس أثر إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني ٩
في مكاتب المراجعة
- شكل (٢) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي ٤٥
- شكل (٣) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي ٤٦
- شكل (٤) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة ٤٧
- شكل (٥) توزيع العينة من حيث حجم مكاتب المراجعة ٤٩
- شكل (٦) النموذج المقترح لتقييم وإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة ٨٤

شكر وتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا، الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي وفقني لإتمام هذا البحث، وأسأله أن يجعله خالصًا لوجهه الكريم.

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل، وأخص بالشكر سعادة المشرفين الكرام

الدكتور/ الفیصل عبد الحمید، والدكتور/ فايز جراد، على ما قدماه من توجيه علمي سديد، ونصائح قيّمة، ومتابعة مستمرة كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث وإخراجه بالصورة المرجوة.

كما أتقدم بالشكر إلى أساتذتي الكرام في كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن، على ما قدموه من علم ومعرفة خلال مسيرتي الدراسية، والتي كانت أساسًا في بناء هذا العمل البحثي .

ولا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع المشاركين في الدراسة من العاملين في مكاتب المراجعة بالملكة العربية السعودية، على تعاونهم وتفاعلهم في تعبئة الاستبانة، مما كان له بالغ الأثر في إنجاح الجانب التطبيقي من الدراسة.

كما أخص بالشكر عائلتي الكريمة على دعمهم المستمر وتشجيعهم الدائم، الذي كان له الأثر الكبير في تجاوز التحديات وإتمام هذا البحث.

وأخيرًا، فإنني أرجو أن يكون هذا العمل إضافة علمية متواضعة تسهم في تطوير ممارسات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، وأن يحقق الفائدة المرجوة للباحثين والممارسين في هذا المجال.

والله ولي التوفيق،،،

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة المخاطر المهنية بأبعادها المختلفة (واقع المخاطر المهنية، سياسات وإجراءات إدارة المخاطر، كفاءة المراجعين والخبرة المهنية، الأساليب الإدارية الحديثة، رقابة الجودة المهنية) على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة بالمملكة العربية السعودية، إضافة إلى تطوير نموذج مقترح يسهم في تحسين آليات تقييم وإدارة تلك المخاطر.

وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مكاتب المراجعة بالمملكة العربية السعودية، فيما تمثلت عينة الدراسة في عدد (٤١) مبحوثاً من العاملين في مكاتب المراجعة، وقد تم اختيارهم بطريقة مناسبة لطبيعة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم جمع البيانات من خلال استبانة صُممت لهذا الغرض، وتم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة المخاطر المهنية مجتمعة على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، كما أظهرت النتائج وجود تباين في تأثير الأبعاد الفرعية، حيث برزت مكونات النموذج المقترح كأحد أهم العوامل المؤثرة في تحسين جودة الأداء المهني.

وفي ضوء نتائج الدراسة، تم التوصل إلى نموذج مقترح لإدارة المخاطر المهنية يعتمد على مدخلات وعمليات ومخرجات مترابطة، يسهم في تحسين جودة الأداء المهني، وتقليل الأخطاء المهنية، وتعزيز الثقة في تقارير المراجعة، إضافة إلى دعم الالتزام بالمعايير المهنية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق ممارسات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، وتطوير النماذج الإدارية المستخدمة في تقييم المخاطر، إلى جانب دعم برامج التدريب المهني، وتفعيل الأساليب الإدارية الحديثة، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء المهني.

الكلمات المفتاحية: إدارة المخاطر المهنية، جودة الأداء المهني، مكاتب المراجعة، رقابة الجودة المهنية، تقييم المخاطر، النموذج المقترح، المملكة العربية السعودية.

Abstract

This study aimed to examine the impact of professional risk management practices, with their various dimensions (reality of professional risks, risk management policies and procedures, auditors' efficiency and professional experience, modern administrative methods, and professional quality control), on the quality of professional performance in audit firms in the Kingdom of Saudi Arabia. In addition, the study sought to develop a proposed model to enhance the mechanisms for evaluating and managing professional risks.

The study population consisted of employees working in audit firms in Saudi Arabia, while the study sample included (٤١) respondents from audit firms, selected in a manner appropriate to the nature of the study. To achieve the study objectives and test its hypotheses, the descriptive analytical approach was adopted. Data were collected through a questionnaire specifically designed for this purpose and analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The results of the study revealed a statistically significant effect of professional risk management practices as a whole on the quality of professional performance in audit firms. The findings also indicated variation in the impact of the sub-dimensions, where the components of the proposed model emerged as one of the most influential factors in improving professional performance quality.

Based on the findings, a proposed model for managing professional risks was developed, which is based on integrated inputs, processes, and outputs. This model contributes to improving professional performance quality, reducing professional errors, enhancing confidence in audit reports, and supporting compliance with professional standards.

The study recommended the need to strengthen the adoption of professional risk management practices in audit firms, develop administrative models used in risk evaluation, support professional training programs, and enhance the use of modern administrative methods to improve professional performance efficiency.

Keywords: Professional Risk Management, Professional Performance Quality, Audit Firms, Quality Control, Risk Assessment, Proposed Model, Saudi Arabia.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ مقدمة:

تُعد مكاتب المراجعة من أهم مكونات البنية الاقتصادية في أي دولة، لما تقوم به من دور محوري في تعزيز الثقة بالتقارير المالية وضمان الشفافية والمصداقية في عرض النتائج المالية للمنشآت. ومع التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال وازدياد التعقيدات التنظيمية والتقنية، أصبحت هذه المكاتب تواجه طيفاً واسعاً من المخاطر المهنية التي قد تؤثر على جودة خدماتها واستمراريتها في السوق. وتشمل هذه المخاطر مخاطر السمعة، والاستقلالية، وجودة الأداء، إضافةً إلى المخاطر المرتبطة بالتقنية والتحول الرقمي.

من هذا المنطلق، برزت الحاجة إلى تبني منهجيات علمية لإدارة وتقييم المخاطر المهنية داخل مكاتب المراجعة، بما يضمن الحد من احتمالية وقوع الأخطاء أو التهديدات التي قد تؤثر على كفاءة العمل المهني. وقد أصبحت إدارة المخاطر عنصراً أساسياً في التخطيط الاستراتيجي وإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات المهنية، الأمر الذي يجعل من تبني نموذج واضح ومتكامل لتقييم هذه المخاطر خطوة استراتيجية نحو تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الالتزام بمعايير الجودة الدولية.

كما أن التحولات الحديثة في بيئة المراجعة، مثل تطبيق معيار إدارة الجودة (١ ISQM)، أكدت على أهمية قيام المكاتب بتحديد وتقييم المخاطر التي قد تؤثر على تحقيق أهداف الجودة لديها. غير أن كثيراً من مكاتب المراجعة - خصوصاً المتوسطة والصغيرة - تفتقر إلى وجود نماذج منهجية واضحة لتقييم هذه المخاطر بصورة كمية أو نوعية، مما يؤدي إلى ضعف فعالية أنظمة الجودة الداخلية.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تصميم نموذج مقترح لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة من منظور إدارة الأعمال، بحيث يهدف هذا النموذج إلى مساعدة المكاتب في تحديد المخاطر وتصنيفها وقياس أثرها ووضع آليات لمعالجتها. كما يطمح البحث إلى المساهمة في تطوير الأدبيات الإدارية في مجال إدارة المخاطر المهنية، وربطها بالتطبيق العملي في قطاع المراجعة، بما يدعم اتخاذ القرار المبني على البيانات ويعزز من كفاءة الأداء التنظيمي.

وتبرز الفجوة البحثية في ندرة الدراسات التي تناولت موضوع تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة من منظور إداري شامل، إذ ركزت معظم الأبحاث السابقة على الجوانب الفنية للمراجعة دون دمجها مع مفاهيم إدارة الأعمال وإدارة الجودة الشاملة، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته من خلال تطوير نموذج إداري متكامل يربط بين الجانبين المهني والإداري في إدارة المخاطر.

١,٢ مشكلة الدراسة:

تُعدّ المخاطر المهنية أحد أبرز التحديات التي تواجه مكاتب المراجعة في الوقت الراهن، خاصةً في ظلّ التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال، وتزايد متطلبات الجهات التنظيمية والمهنية نحو تعزيز جودة المراجعة والالتزام بمعايير الاستقلالية والموضوعية.

وعلى الرغم من إدراك مكاتب المراجعة لأهمية إدارة المخاطر المهنية، إلا أن الواقع العملي يُظهر وجود قصور في تبني منهجيات علمية واضحة ومتكاملة لتقييم تلك المخاطر بصورة منهجية تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة للحد منها أو معالجتها، وبما يتوافق مع متطلبات معايير إدارة الجودة المهنية.

وقد أكدت المعايير الدولية الحديثة، وعلى رأسها معيار إدارة الجودة (ISQM١)، على ضرورة قيام مكاتب المراجعة بتحديد وتقييم مخاطر الجودة المهنية المرتبطة بتنفيذ مهام المراجعة، من خلال مدخل قائم على المخاطر، إلا أن العديد من المكاتب – ولا سيما الصغيرة والمتوسطة منها – لا تزال تواجه صعوبات في تطبيق هذه المتطلبات بصورة عملية ومنظمة.

وتتمثل المشكلة الأساسية في أن العديد من مكاتب المراجعة لا تمتلك نظامًا منهجيًا واضحًا لتحديد وتقييم المخاطر المهنية التي تواجهها خلال تنفيذ مهامها، مثل مخاطر فقدان الاستقلالية، أو قصور إجراءات المراجعة، أو ضعف الكفاءة المهنية للعاملين، أو مخاطر السمعة الناتجة عن تقارير غير دقيقة أو مخالفات مهنية، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على جودة الأداء المهني.

ويؤدي هذا النقص في النماذج الإدارية الموجهة لتقييم المخاطر المهنية إلى ضعف كفاءة أنظمة إدارة الجودة داخل مكاتب المراجعة، وزيادة احتمالية وقوع الأخطاء المهنية، وتراجع مستوى الثقة في مخرجات المراجعة، بما يؤثر سلبيًا على البيئة الاقتصادية والمهنية.

ومن جانب آخر، يلاحظ وجود فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت موضوع تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة من منظور إداري متكامل يربط بين إدارة المخاطر ومتطلبات معايير الجودة المهنية، حيث ركزت معظم الدراسات السابقة على الجوانب الفنية للمراجعة دون تقديم نماذج تطبيقية واضحة تدعم عملية التقييم وإدارة المخاطر.

وانطلاقاً مما سبق، تبرز الحاجة إلى تصميم نموذج إداري مقترح لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، يستند إلى مبادئ إدارة الأعمال وإدارة المخاطر المؤسسية، ويتكامل مع متطلبات معايير إدارة الجودة المهنية، بما يساهم في تحسين كفاءة عمليات التقييم وتعزيز جودة الأداء المهني.

وبناءً على ذلك، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما النموذج الإداري المقترح الذي يمكن من خلاله تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بما يعزز جودة الأداء واستدامته؟

وتتفرع عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التي سيتم تناولها تفصيلاً في قسم تساؤلات الدراسة.

١,٣ أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في تطوير إطار إداري متكامل لإدارة المخاطر المهنية داخل مكاتب المراجعة، من خلال تصميم نموذج علمي وتطبيقي يساعد في تحديد المخاطر وتحليلها ومعالجتها بما يعزز جودة الأداء واستدامته. ويمكن تفصيل الأهداف الرئيسية والفرعية للدراسة على النحو الآتي:

- ١- تحليل مفهوم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، وتحديد طبيعتها وأنواعها ومصادرها في بيئة العمل المهنية.
- ٢- التعرف على واقع إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بالمملكة العربية السعودية، ومدى التزامها بالمعايير المهنية ذات الصلة مثل معيار إدارة الجودة ١ ISQM، ومعايير إدارة الجودة المهنية ذات الصلة.
- ٣- تحديد نقاط الضعف والثغرات في الأساليب الحالية لتقييم المخاطر المهنية داخل مكاتب المراجعة، من منظور إداري وتنظيمي.
- ٤- تحليل دور العوامل البشرية (مثل الخبرة، التأهيل، التدريب، والإشراف المهني) في تحسين القدرة على تقييم وإدارة المخاطر المهنية.
- ٥- قياس مدى استخدام الأساليب والأدوات الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية داخل مكاتب المراجعة.
- ٦- تقييم مستوى تطبيق ممارسات رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة، وعلاقتها بإدارة المخاطر المهنية.
- ٧- تصميم نموذج إداري مقترح لتقييم المخاطر المهنية يدمج بين مبادئ إدارة الأعمال وأسس إدارة الجودة والمخاطر المؤسسية ERM.
- ٨- تحليل أثر تطبيق منهجيات تقييم المخاطر المهنية على تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.
- ٩- اختبار ملاءمة النموذج المقترح وتقييم قابليته للتطبيق في بيئة العمل المحلية لمكاتب المراجعة.
- ١٠- تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد مكاتب المراجعة في تحسين أنظمة إدارة المخاطر المهنية وتعزيز جودة أدائها وكفاءتها التنظيمية.

١,٤ أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع حيوي في بيئة العمل المهني المعاصرة، يتمثل في إدارة وتقييم المخاطر المهنية داخل مكاتب المراجعة، وهو موضوع يجمع بين البعد الإداري والممارسة المهنية المحاسبية في إطار متكامل.

أولاً: الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في مساهمتها في سد الفجوة المعرفية في الأدبيات العربية المتعلقة بإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة من منظور إداري شامل، وذلك من خلال تقديم نموذج مقترح يربط بين مفاهيم إدارة المخاطر المؤسسية ومتطلبات معايير إدارة الجودة المهنية، بما يسهم في إثراء الجانب النظري وتوسيع نطاق الدراسات في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تنبع الأهمية التطبيقية للدراسة من سعيها إلى تقديم نموذج إداري قابل للتطبيق داخل مكاتب المراجعة، يساعد على تحديد المخاطر المهنية وتصنيفها وتحليلها، ووضع آليات مناسبة للاستجابة لها، بما يسهم في تحسين جودة الأداء المهني، وتعزيز كفاءة أنظمة إدارة الجودة الداخلية، لا سيما في مكاتب المراجعة الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً: الأهمية التنظيمية والمهنية

تكتسب الدراسة أهمية إضافية من ارتباطها بجهود الجهات التنظيمية والمهنية، وعلى رأسها الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA)، في تعزيز التحول المهني وتطبيق معايير إدارة الجودة، وبخاصة معيار إدارة الجودة (ISQM ١)، حيث يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم تطوير الممارسات المهنية، وتعزيز الحوكمة، ورفع مستوى الالتزام بالجودة والمساءلة داخل مكاتب المراجعة.

١,٥ تساؤلات الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن مجموعة من التساؤلات الرئيسة والفرعية التي تُوضح الإطار البحثي العام، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: السؤال الرئيس

ما النموذج الإداري المقترح الذي يمكن من خلاله تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بما يعزز جودة الأداء واستدامته؟

ثانيًا: التساؤلات الفرعية

- ١- ما واقع المخاطر المهنية التي تواجه مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية؟
- ٢- إلى أي مدى تطبق مكاتب المراجعة سياسات وإجراءات فعالة لتقييم وإدارة المخاطر المهنية؟
- ٣- إلى أي مدى تلتزم مكاتب المراجعة بتطبيق معايير إدارة الجودة والمخاطر المهنية وفقًا لمعيار (ISQM) (١) والمعايير ذات العلاقة؟
- ٤- ما دور العوامل البشرية (مثل الخبرة والتأهيل والتدريب والإشراف المهني) في تحسين إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة؟
- ٥- إلى أي مدى تستخدم مكاتب المراجعة الأساليب والأدوات الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية؟
- ٦- ما مستوى تطبيق ممارسات رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة؟
- ٧- ما أثر تطبيق منهجيات تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة؟
- ٨- ما أبرز التحديات التي تواجه مكاتب المراجعة في تطبيق إدارة فعالة للمخاطر المهنية؟
- ٩- ما المكونات والعناصر الأساسية التي يجب أن يتضمنها النموذج المقترح لتقييم المخاطر المهنية من منظور إدارة الأعمال؟

هذه التساؤلات ستشكل الإطار الذي تبنى عليه الفروض والمنهجية لاحقًا، كما ستوجّه تصميم أدوات الدراسة وتحليل النتائج.

١,٦ فروض الدراسة:

استنادًا إلى الإطار النظري وتساؤلات الدراسة، وبغرض اختبار العلاقات والأثر بين متغيرات الدراسة، تم صياغة فروض الدراسة في صورة الفرضيات البديلة (H_1)، وسيتم اختبارها إحصائيًا مقابل فروض العدم (H_0) عند مستوى معنوية ($\alpha < 0,05$)، وذلك على النحو الآتي:

الفرض الرئيس:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نموذج إداري متكامل لتقييم المخاطر المهنية على تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

الفروض الفرعية:

- ١- يوجد ارتباط إيجابي بين وضوح سياسات إدارة المخاطر المهنية ومستوى الالتزام بمعايير الجودة داخل مكاتب المراجعة.
 - ٢- تؤثر كفاءة المراجعين وخبرتهم المهنية تأثيرًا معنويًا في قدرة المكاتب على تحديد المخاطر المهنية وتقييمها بدقة.
 - ٣- يسهم استخدام الأساليب الإدارية الحديثة (مثل مصفوفة احتمالية-أثر المخاطر ونظم المتابعة الداخلية) في تعزيز فعالية إدارة المخاطر المهنية.
 - ٤- تؤدي بيئة العمل التنظيمية والثقافة المهنية دورًا مؤثرًا في مدى نجاح تطبيق أنظمة تقييم المخاطر في مكاتب المراجعة.
 - ٥- يؤدي تطبيق النموذج المقترح لتقييم المخاطر المهنية إلى تحسين جودة التقارير الصادرة وزيادة ثقة العملاء والجهات الرقابية.
- سيتم اختبار هذه الفروض الميدانية مقابل فروض العدم (Null Hypotheses) التي تفترض عدم وجود أثر أو ارتباط بين المتغيرات، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (مثل تحليل الانحدار واختبارات الدلالة الإحصائية) للتحقق من مدى صحة الفروض البديلة.

١,٧ نموذج الدراسة:

استنادًا إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وتسائلاتها، تم بناء نموذج الدراسة الذي يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وذلك في إطار تحليل أثر إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

أولاً: المتغير التابع

يتمثل المتغير التابع في هذه الدراسة في جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، والذي يعكس مستوى كفاءة وجودة الخدمات المهنية المقدمة، ومدى الالتزام بالمعايير المهنية، ودقة التقارير الصادرة.

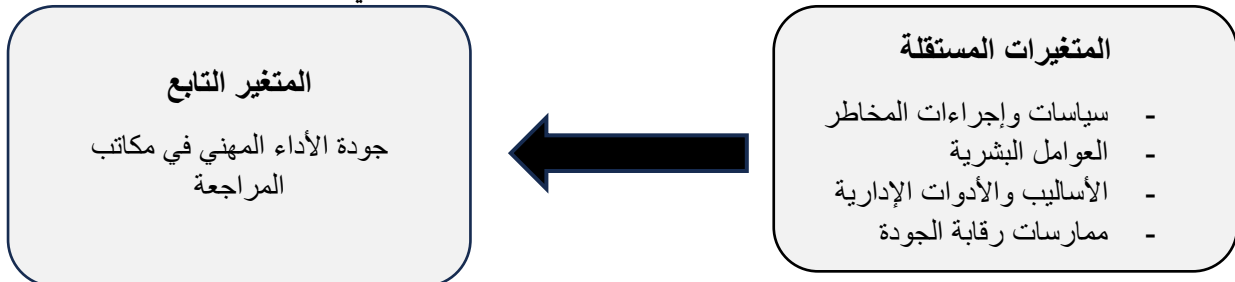
ثانيًا: المتغيرات المستقلة

تتمثل المتغيرات المستقلة في أبعاد إدارة المخاطر المهنية، وتشمل:

- واقع المخاطر المهنية
- سياسات وإجراءات إدارة المخاطر
- العوامل البشرية (مثل الخبرة والتأهيل والتدريب والإشراف)
- الأساليب والأدوات الإدارية المستخدمة في تقييم المخاطر
- ممارسات رقابة الجودة المهنية

ويقوم نموذج الدراسة على افتراض وجود علاقة تأثير بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، بما يوضح أثر ممارسات إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني.

كما يهدف هذا النموذج إلى تفسير كيفية إسهام هذه الأبعاد في تحسين قدرة مكاتب المراجعة على تحديد المخاطر المهنية وتقييمها وإدارتها بكفاءة، بما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء المهني واستدامته.



شكل (١): نموذج الدراسة المقترح لقياس أثر إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة (عبدالرحمن التويجري ، حسين النافعاي ، ٢٠٠٨م)

هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في جودة خدمة المراجعة في مكاتب المحاسبة القانونية في المملكة العربية السعودية، من وجهة نظر المراجعين القانونيين أنفسهم. استخدم الباحثان استبانة ميدانية شملت (٩٥) مراجعاً من ثمانية مكاتب مراجعة بمدينة جدة، وتم تحليل البيانات باستخدام الأسلوبين الوصفي والاختباري.

توصلت النتائج إلى أن أكثر العوامل تأثيراً في جودة المراجعة هي:

الخبرة العملية لأعضاء المكتب، والموضوعية في فحص القوائم المالية، والكفاءة العلمية للمراجعين. كما تبين أن العوامل الثلاثة الأكثر تأثيراً في تفضيل العملاء لمكاتب المراجعة هي: التعامل السابق مع العميل، وأتعاب المراجعة، وسمعة المكتب.

أظهرت الدراسة وجود فروق جوهرية بين إدراك المراجعين لأهمية عوامل الجودة ومدى توافرها في الواقع العملي، وأوصت بضرورة تعزيز برامج التدريب المهني المستمر، وتفعيل جهات رقابية مستقلة لمتابعة جودة الأداء المهني في المكاتب، لضمان استمرارية الثقة في التقارير المالية وجودة أعمال المراجعة.

- دراسة (أحمد الجلال، ٢٠١٠م)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر متغيرات بيئة المراجعة الخارجية على جودة الأداء المهني لمراجعي الحسابات في الجمهورية اليمنية، من خلال تحديد العوامل البيئية والتنظيمية التي تؤثر في ممارسة المهنة وجودة التقارير. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع تطبيق ميداني على عينة من المراجعين القانونيين في عدد من المحافظات اليمنية.

أظهرت النتائج أن عوامل البيئة المهنية والتنظيمية مثل المنافسة بين المكاتب، وضغوط العملاء، ومستوى الأتعاب، وحجم مكتب المراجعة، تمثل مؤثرات رئيسة في جودة الأداء المهني. كما تبين أن كبر حجم المكتب وارتفاع الأتعاب يرتبطان إيجابياً بجودة المراجعة، في حين أن ضغوط الوقت وطول علاقة المراجع بالعميل تقللان من جودة الأداء.

أوصت الدراسة بضرورة تفعيل الرقابة المهنية المستقلة على المكاتب الصغيرة، وإلزام المراجعين بالتدريب المستمر والتقييد بمعايير المراجعة الدولية، بما يعزز استقلالية المراجع وثقة مستخدمي القوائم المالية في جودة التقارير.

- دراسة (د.خليدة عاي، ٢٠١٦م)

هدفت الدراسة إلى تحليل الإطار المفاهيمي والأنظمة الدولية لرقابة الجودة في مكاتب المراجعة الخارجية، واستعراض تطور معايير الجودة والبرامج المهنية عبر التجارب الدولية، خصوصاً في الولايات المتحدة وفرنسا. استخدمت الباحثة المنهج التحليلي المقارن، من خلال تحليل النظم المعتمدة مثل برنامج فحص النظير (Peer Review) ونظام مجلس الرقابة على أعمال المراجعين (PCAOB).

توصلت الدراسة إلى أن الرقابة على جودة المراجعة تمثل أحد الأعمدة الأساسية لتطوير مهنة المحاسبة، وأن أنظمة الفحص الذاتي داخل المهنة غير كافية لضمان الجودة والاستقلالية. وأشارت إلى أن أفضل الممارسات تتمثل في إنشاء هيئات رقابية مستقلة تجمع بين التمثيل المهني والرقابة الحكومية، لضمان الالتزام بمعايير الجودة الدولية (ISQC ١).

وأوصت الباحثة بضرورة تبني نموذج مزدوج للرقابة المهنية يجمع بين الرقابة الذاتية للمهنة والإشراف الحكومي، مع توطین معايير الجودة الدولية بما يتناسب مع البيئات العربية، ودعم ثقافة الجودة لدى المراجعين من خلال التدريب والتعليم المستمر.

- دراسة (محمد بركات، ٢٠١٨م)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الجهود والمعايير التي تصدرها المنظمات المهنية الدولية والمحلية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، مع التركيز على دور المعايير الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) ومجلس معايير المراجعة والتأكيد الدولي (IAASB) في تحسين نظم رقابة الجودة داخل مكاتب التدقيق.

تناولت الدراسة بالتحليل المقارن المعايير الدولية للمراجعة ذات العلاقة مثل المعيار الدولي لرقابة الجودة رقم (ISQC ١) والمعيار الدولي للمراجعة رقم (ISA ٢٢٠)**، وناقشت مدى تبني مكاتب المراجعة في العالم العربي لتلك المعايير وأثرها في تطوير نظم الإشراف وضبط الجودة. وأظهرت النتائج وجود قصور في تطبيق متطلبات الرقابة على الجودة داخل بعض مكاتب المراجعة في الدول العربية نتيجة ضعف الالتزام بالسياسات والإجراءات المهنية، مما يؤدي إلى تراجع الثقة في التقارير المالية.

وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء هيئات مستقلة لمراقبة جودة المراجعة تتولى الإشراف والتفتيش الدوري على أعمال المكاتب، وتعمل على مواءمة معايير الجودة الدولية مع البيئة العربية، مع تعزيز التدريب المستمر للمراجعين لضمان الارتقاء بمستوى الأداء المهني والحد من الأخطاء المهنية.

- دراسة (د/حسام السعيد الوكيل ، ٢٠١٩م) :

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح إطار رقابي لتحسين جودة الأداء المهني لمكاتب المراجعة في المملكة، من خلال تقييم مدى التزامها بمعيار الرقابة النوعية على الجودة (ISQM١). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب دراسة ميدانية شملت مجموعة من المراجعين القانونيين والمكاتب المحلية.

توصلت النتائج إلى أن غالبية مكاتب المراجعة الصغيرة في المملكة لا تطبق معظم عناصر معيار (ISQM١) بسبب محدودية الموارد المالية والبشرية، في حين تُظهر المكاتب الكبرى المرتبطة بشبكات دولية التزامًا أعلى بمعايير الجودة. كما أوضحت الدراسة أن معيار (ISQM١) لا يتلاءم كليًا مع طبيعة المكاتب السعودية الصغيرة والمتوسطة، مما يستدعي تعديل السياسات الرقابية لتناسب مع بيئة المهنة المحلية.

وأوصت الدراسة بإنشاء وحدة مستقلة لمراقبة الجودة ضمن هيئة السوق المالية، وتطوير نظام وطني للرقابة المهنية يضمن المتابعة الدورية لأداء المكاتب، ويعزز الثقة في مخرجات المراجعة وجودة التقارير المالية.

- دراسة (مزمل عوض طه ، ٢٠٢٠م) :

هدفت الدراسة إلى تحديد وقياس مدى اهتمام مكاتب المراجعة الخارجية في السودان بتطبيق متطلبات الجودة المهنية وفقًا للمعايير الدولية للمراجعة، مع التركيز على العناصر المتعلقة بالمكتب وفريق العمل. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبانة وُجّهت إلى مجموعة من المراجعين العاملين في مكاتب المراجعة بولاية الخرطوم.

أظهرت النتائج أن هناك اهتمامًا متزايدًا لدى مكاتب المراجعة السودانية بتطبيق متطلبات الجودة المهنية، إلا أن هذا الاهتمام لا يزال جزئيًا وغير شامل لكل عناصر النظام. كما تبين أن ارتباط المكاتب المحلية بشركات المراجعة الكبرى (Big ٤) يُساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق معايير الجودة المطلوبة.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الدور الرقابي لمجلس تنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة في السودان، وتطوير معايير وطنية تنسجم مع المعايير الدولية، إضافة إلى تفعيل برامج التدريب المستمر للمراجعين بما يضمن تحسين جودة الأداء المهني واستدامته.

- دراسة (بلقاسم بوخديمي، ٢٠٢٤م)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر تطبيق أنظمة مراقبة الجودة في مكاتب المراجعة الخارجية على كفاءة وفعالية الأداء المهني، من خلال دراسة مقارنة لتجارب مكاتب التدقيق الدولية العاملة في الجزائر. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، باستخدام مقابلات واستبانات موجهة إلى المراجعين في المكاتب الكبرى. أظهرت النتائج أن تطبيق معايير الجودة الدولية (ISQC ١) ومعياري المراجعة الدولي (ISA ٢٢٠) يسهمان بدرجة كبيرة في تحسين جودة المراجعة، من خلال تعزيز الالتزام بالاستقلالية، ودقة التخطيط، ومراجعة الأداء على مستوى فرق العمل. كما تبين أن المكاتب التي تمتلك نظاماً مؤسسياً للرقابة على الجودة تحقق مستوى أعلى من الثقة والفعالية في تنفيذ مهامها مقارنة بالمكاتب الصغيرة.

وأوصت الدراسة بضرورة تعميم تطبيق أنظمة مراقبة الجودة على جميع المكاتب المهنية، وإنشاء هيئات وطنية مستقلة للرقابة على جودة المراجعة لضمان الالتزام بالمعايير الدولية، وتوفير التدريب المستمر للمراجعين بما يعزز جودة الأداء والشفافية المهنية.

- Johansen, T. R., & Christoffersen, J. (٢٠١٧)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أنظمة تقييم الأداء في مكاتب المراجعة والسلوك المهني للمراجعين، ولا سيما مدى تأثير التركيز على الكفاءة أو العميل أو الجودة في توليد أو تقليص السلوكيات المهنية غير السليمة (Dysfunctional Behaviors).

استخدم الباحثان استبانة موجهة إلى ١٩٦ مراجعاً في ٣٤ مكتب مراجعة بالدنمارك، واعتمداً على منهج التحليل الإحصائي الوصفي والانحدار المتعدد لتقييم الارتباط بين محاور التقييم الثلاثة والسلوك المهني. توصلت النتائج إلى أن التركيز على العميل (Client Focus) يرتبط إيجابياً بزيادة السلوكيات غير المهنية مثل تخطي الإجراءات المطلوبة أو إرضاء العميل على حساب المعايير، في حين أن التركيز على الجودة (Quality Focus) يسهم في الحد من السلوكيات غير المهنية وتحسين جودة المراجعة.

كما أظهرت النتائج أن التركيز على الكفاءة (Efficiency Focus) لا يؤدي بالضرورة إلى سلوكيات سلبية كما كان يُعتقد سابقاً، وأن تأثيرات هذه العوامل تختلف بحسب مستوى الخبرة داخل المكتب؛ إذ يتأثر المراجعون المبتدئون بالضغط التجاري أكثر من المديرين وأصحاب الخبرة.

- Kalita, N., & Tiwari, R. K. (٢٠٢٣)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الاتجاهات البحثية العالمية حول جودة المراجعة خلال الفترة من ١٩٨١ إلى ٢٠٢٢، وذلك من خلال منهجية المراجعة المنهجية للبحوث (SLR) مدعومة بتحليل بليومتري ومحتوى علمي لأكثر من ١١٠٠ دراسة منشورة في قاعدة بيانات Scopus. اعتمد الباحثان على تحليل الشبكات البحثية والاقتباسات التبادلية (Co-citation Analysis) لتحديد البنية الفكرية لموضوع جودة المراجعة عالمياً. أظهرت النتائج أن الولايات المتحدة الأمريكية تُعدّ الدولة الأكثر إنتاجاً للأبحاث في هذا المجال (٣١٩ دراسة)، تليها أستراليا وماليزيا، بينما تشهد الدول النامية - ومنها السعودية - تزايداً ملحوظاً في الاهتمام بالموضوع.

حددت الدراسة ستة محاور بحثية رئيسة في أدبيات جودة المراجعة:

خصائص لجان المراجعة وعلاقتها بجودة المراجعة، حوكمة الشركات وتأثيرها في جودة المراجعة، المعايير والأنظمة الرقابية وتأثيرها على الأداء المهني، العلاقة بين إدارة الأرباح وجودة المراجعة، الخدمات غير المراجعة وتأثيرها في الاستقلالية والجودة، علاقة المراجع بالعميل وأثرها في الاستقلالية والجودة المهنية.

كما أكدت الدراسة أن المعايير الجديدة لإدارة الجودة (ISQM ١) تمثل نقطة تحول في قياس وتقييم جودة الأداء المهني للمراجعين، ودعت إلى مزيد من الأبحاث في الدول النامية لتطوير نماذج وطنية لإدارة المخاطر المهنية وجودة المراجعة بما يتلاءم مع بيئتها المحلية.

- Carey, P., Eierle, B., & Hartlieb, S. (٢٠٢٥)

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين رضا موظفي المراجعة وجودة المراجعة في بيئة عمل الشركات الخاصة في ألمانيا، حيث تكون الحوافز الخارجية مثل السمعة أو مخاطر الدعاوى أقل تأثيراً مما هو عليه الحال في الشركات المدرجة.

اعتمد الباحثون على بيانات مجمعة من أكثر من ٤٥٠٠ مراجعة موظف عبر منصة kununu.com، وقاموا بقياس جودة المراجعة باستخدام مؤشرات موضوعية مثل الاستحقاقات الاختيارية (Discretionary Accruals)، ومعدل الضريبة الفعلي (Effective Tax Rate).

توصلت الدراسة إلى أن رضا موظفي المراجعة يرتبط إيجابياً وبشكل معنوي بجودة المراجعة في بيئة عمل الشركات الخاصة، بخلاف الشركات المدرجة التي لم يظهر فيها هذا الارتباط. كما أظهرت النتائج أن الأثر الإيجابي لرضا الموظفين أكثر وضوحاً في المكاتب غير المنتمية لمجموعة Big ٤، نظراً لاعتماد هذه المكاتب بدرجة أكبر على الحوافز الداخلية مثل الرضا والتحفيز الوظيفي.

وأكدت الدراسة أن الرضا الوظيفي يعزز استقلالية المراجع وحسه المهني، ويساعد في الحد من الآثار السلبية لبعض العوامل مثل طول مدة العلاقة مع العميل أو تقديم خدمات غير مراجعة.

كما دعت الدراسة إلى تعزيز بيئة العمل الإيجابية داخل مكاتب المراجعة الصغيرة والمتوسطة باعتبارها عاملاً محورياً لتحسين جودة الأداء المهني وضمان الثقة في التقارير المالية.

- ملخص الدراسات السابقة والمساهمة البحثية

من خلال استعراض الدراسات العربية والعالمية السابقة، يتضح أن هناك إجماعاً واسعاً بين الباحثين على أهمية إدارة جودة المراجعة والرقابة على الأداء المهني في تعزيز الثقة بالتقارير المالية، إلا أن مناهجهم ونتائجهم تفاوتت من حيث زاوية المعالجة والمنطلق النظري.

فمثلاً، ركزت دراسة التوجيهي والنافعاوي (٢٠٠٨) على أثر الخبرة والكفاءة المهنية للمراجعين في جودة الأداء، بينما تناولت دراسة خليفة عايد (٢٠١٦) البنية المؤسسية لأنظمة رقابة الجودة من منظور مقارنة بين الدول. أما الوكيل (٢٠١٩) فقد ركز على مدى التزام مكاتب المراجعة السعودية بمعايير الجودة ISQM ١ وأوصى بتطوير آليات رقابية محلية تتلاءم مع بيئة المهنة. وفي المقابل، قدمت دراسة Johansen & Christoffersen (٢٠١٧) منظوراً سلوكياً حول أثر التركيز على الكفاءة أو العمل في السلوك المهني للمراجعين، في حين أوضحت دراسة Kalita & Tiwari (٢٠٢٣) الاتجاهات البحثية الحديثة التي تربط بين إدارة الجودة المهنية والتحول نحو معايير ISQM ١ عالمياً.

من هذا التحليل، يمكن ملاحظة عدة نقاط اتفاق واختلاف جوهرية:

● نقاط الاتفاق:

معظم الدراسات أكدت على دور إدارة الجودة والمخاطر المهنية في تحسين الأداء المهني، وعلى أهمية تطوير الأطر الرقابية وتطبيق معايير الجودة الدولية، كما أجمعت على أن ضعف الالتزام بهذه المعايير يؤدي إلى انخفاض جودة المخرجات وتراجع ثقة المستخدمين.

● نقاط الاختلاف:

تختلف الدراسات في مستوى المعالجة؛ فبعضها ركز على العوامل الفردية (مثل الكفاءة أو الخبرة أو ضغوط العملاء)، بينما ركزت أخرى على الإطار المؤسسي والتنظيمي (مثل أنظمة الرقابة أو الثقافة المهنية)، في حين قلّما تناولت الأبحاث السابقة العلاقة التكاملية بين البعدين الإداري والمحاسبي في إدارة المخاطر المهنية.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن الفجوة البحثية تتمثل في غياب نموذج إداري تطبيقي متكامل لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، يربط بين مفاهيم إدارة الأعمال (مثل إدارة المخاطر المؤسسية ERM وإدارة الجودة الشاملة TQM) وبين متطلبات المعايير المهنية الحديثة (ISQM ١).

ومن هنا، تطمح الدراسة الحالية إلى سدّ هذه الفجوة من خلال تصميم نموذج مقترح لتقييم المخاطر المهنية يدمج الجوانب الإدارية والتنظيمية بالممارسات المهنية للمراجعة، بهدف المحاولة لتطوير إطار عملي يعزز جودة الأداء واستدامته في بيئة المكاتب المهنية بالمملكة العربية السعودية.

١,٩ المنطلقات النظرية للدراسة:

تُعد إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة من الموضوعات الحيوية التي تشغل اهتمام الهيئات المهنية والمكاتب الكبرى، نظرًا لما تمثله من تأثير مباشر على جودة التقارير المالية وسمعة المهنة. فمع تطور بيئة الأعمال وتعدد المعاملات المالية وتنامي المتطلبات الرقابية، أصبح من الضروري تطوير أطر علمية ومنهجية لتحديد المخاطر المهنية وتقييمها وإدارتها بشكل فعال.

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المفاهيم والنظريات الإدارية والمحاسبية التي تفسر العلاقة بين جودة الأداء المهني، وإدارة المخاطر، ونظم الرقابة على الجودة، ويمكن تلخيصها في المحاور التالية:

أولاً: مفهوم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

تشير المخاطر المهنية إلى الاحتمالات التي قد تؤثر سلبًا على جودة أداء المراجع أو استقلاليته أو التزامه بالمعايير المهنية.

وتشمل هذه المخاطر — وفقًا للاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) — ما يلي:

- مخاطر الاستقلالية: الناشئة عن تضارب المصالح أو طول العلاقة مع العميل.
- مخاطر الكفاءة الفنية: الناتجة عن ضعف الخبرة أو القصور في تدريب فرق العمل.
- مخاطر السمعة: التي تنجم عن تقارير مراجعة غير دقيقة أو انتقادات مهنية.
- مخاطر الالتزام بالمعايير: المتعلقة بعدم تطبيق معايير المراجعة أو الجودة بالشكل المطلوب.

ويُعدّ التعامل مع هذه المخاطر عنصرًا أساسيًا في تحقيق جودة واستمرارية المهنة.

ثانيًا: إدارة المخاطر المهنية من منظور إدارة الأعمال

تستند إدارة المخاطر المهنية إلى مبادئ إدارة المخاطر المؤسسية (ERM)، التي تهدف إلى تحديد الأحداث أو العوامل التي قد تؤثر في تحقيق أهداف المنشأة المهنية، وتقييم احتمالية حدوثها وأثرها، ثم وضع آليات للسيطرة عليها أو الحد من تأثيرها.

وتتضمن هذه العملية أربع مراحل رئيسية:

- ١- تحديد المخاطر: رصد مصادر الخطر الداخلي والخارجي.
- ٢- تحليل وتقييم المخاطر: قياس شدة كل خطر وفقًا لدرجة احتمالية حدوثه وتأثيره.
- ٣- وضع استراتيجيات الاستجابة: من خلال سياسات وإجراءات وقائية أو تصحيحية.
- ٤- المتابعة والمراجعة: لضمان فعالية الإجراءات وتحديثها وفق المتغيرات البيئية.

ثالثًا: العلاقة بين إدارة المخاطر وجودة الأداء المهني

تشير الأدبيات المحاسبية والإدارية إلى وجود علاقة طردية قوية بين فعالية إدارة المخاطر المهنية ومستوى جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة. فكلما كانت المكاتب تمتلك نظامًا إداريًا واضحًا لتحديد المخاطر المهنية وتقييمها ومتابعتها، كلما ارتفعت جودة التقارير المالية ودقة الإجراءات المهنية المتبعة. ويعتمد هذا الترابط على أن إدارة المخاطر المهنية ليست هدفًا في حد ذاتها، بل هي وسيلة استراتيجية لتحسين جودة الأداء وتعزيز الثقة في المخرجات المهنية، وذلك من خلال تحويل المخاطر إلى فرص للتطوير والتحسين المستمر.

وقد تم ترجمة هذه الأبعاد النظرية في الدراسة الحالية إلى محاور قابلة للقياس من خلال أداة الدراسة (الاستبانة)، حيث تم تصميمها بما يعكس أبعاد إدارة المخاطر المهنية، والمتمثلة في: واقع المخاطر المهنية، وسياسات وإجراءات إدارة المخاطر، والعوامل البشرية، والأساليب والأدوات الإدارية، بالإضافة إلى قياس أثرها على جودة الأداء المهني.

وقد أكدت الدراسات الحديثة أن التحول من الرقابة التقليدية إلى إدارة المخاطر المهنية وفقًا لمعيار إدارة الجودة ISQM ١ يمثل نقلة نوعية في إدارة مكاتب المراجعة.

وفي ضوء ذلك، يمكن توضيح العلاقة الجوهرية بين إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني كما يلي:

عنصر إدارة المخاطر المهنية	أثره المباشر على جودة الأداء المهني
تحديد المخاطر (مثل مخاطر الاستقلالية أو الكفاءة)	يساهم في اكتشاف نقاط الضعف التي قد تؤثر على نزاهة المراجعة ودقتها.
تقييم المخاطر وتحليلها	يؤدي إلى تخصيص الموارد والوقت بطريقة أكثر فعالية لضمان جودة الفحص المهني.
الاستجابة للمخاطر	تحسين القرارات المتعلقة بقبول العملاء واستمرارية الارتباطات المهنية.
المتابعة والمراجعة المستمرة	تعزز التحسين المستمر وتمنع تكرار الأخطاء المهنية في مهام المراجعة المستقبلية.

يُستنتج من الجدول السابق أن إدارة المخاطر المهنية تمثل الإطار التنظيمي الذي يضمن جودة الأداء المهني واستدامته، حيث تُعد الممارسات الوقائية والرقابية المتبعة في إدارة المخاطر أداة فعالة لتحسين الكفاءة وتقليل الانحرافات المهنية، وهو ما يساهم في تحقيق أهداف الجودة الشاملة في مكاتب المراجعة.

ويُعد هذا الترابط الأساس الذي استندت إليه الدراسة الحالية في بناء نموذجها التحليلي واختبار العلاقة بين أبعاد إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

رابعاً: الأساس النظري للنموذج المقترح

يرتكز النموذج المقترح في هذه الدراسة على ثلاثة أطر نظرية رئيسية تشكل معاً الأساس العلمي لبناء نموذج متكامل لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، وهي:

١- المعايير المهنية للمراجعة (ISQM ١ & ISQC ١)، التي تحدد متطلبات الجودة وإدارة المخاطر في المكاتب.

٢- مبادئ إدارة الجودة الشاملة (TQM)، التي تركز على التحسين المستمر للعملية المهنية.

٣- إطار إدارة المخاطر المؤسسية (COSO ERM)، الذي يقدم منهجًا إداريًا لتحديد وتقييم المخاطر.

٤- المعايير المهنية لإدارة الجودة (ISQM ١)

يُعد معيار إدارة الجودة رقم (ISQM ١) الصادر عن مجلس معايير المراجعة والتأكيد الدولي (IAASB) الإطار الأحدث لتطبيق أنظمة الجودة في مكاتب المراجعة، وقد جاء ليحل محل المعيار السابق (ISQC ١).

يتميز المعيار الجديد بتركيزه على المنهج القائم على المخاطر (Risk-Based Approach) بدلاً من منهج الرقابة التقليدي، حيث يُلزم المكاتب بتحديد المخاطر التي قد تؤثر على جودة المراجعة وتقييمها ووضع استجابات مناسبة لها.

ومن أبرز الفروقات الجوهرية بين ISQM ١ وISQC ١ الأخير:

- يضع مسؤولية إدارة الجودة على مستوى القيادة العليا في المكتب.
 - يُركّز على تقييم المخاطر المتغيرة بيئيًا بدلاً من الاعتماد على سياسات ثابتة.
 - يُلزم المكتب بعمليات رصد وتحسين مستمر لأنظمة الجودة المهنية.
- هذه السمات جعلت ISQM ١ أكثر ملاءمة لتوجهات البحث الحالية، إذ تُبنى دراستنا على فكرة أن تقييم المخاطر المهنية يمثل مدخلاً لتحسين الجودة وضمان الاستدامة في الأداء المهني.
- كما تم الاعتماد على متطلبات معيار (ISQM ١) كمرجعية أساسية في صياغة أبعاد الدراسة وأداة القياس (الاستبانة)، نظرًا لاعتماده على منهج قائم على المخاطر، واتساقه مع طبيعة النموذج المقترح في هذه الدراسة.

٥- مبادئ إدارة الجودة الشاملة (TQM)

تُعد إدارة الجودة الشاملة أحد الأسس الفكرية التي يمكن تطبيقها بفعالية داخل مكاتب المراجعة، نظرًا لتركيزها على التحسين المستمر (Continuous Improvement) والتركيز على العميل (Customer Focus) والمسؤولية الشاملة عن الجودة (Total Responsibility for Quality).

في هذا الإطار، يمكن تطبيق مفاهيم TQM في بيئة المراجعة من خلال:

- تعزيز ثقافة التحسين المستمر عبر مراجعة الإجراءات المهنية وتطوير سياسات الحد من الأخطاء.
 - التركيز على العميل (الجهات المستفيدة من التقارير المالية) لضمان موثوقية المخرجات المهنية واستدامة الثقة.
 - تعزيز مشاركة جميع المستويات التنظيمية في عملية الجودة والمخاطر، مما يحقق تكاملاً بين فرق المراجعة والإدارة.
- وبذلك، تمثل إدارة الجودة الشاملة الأساس الفلسفي الذي ينطلق منه تصميم النموذج المقترح، إذ تسهم في بناء نظام إداري يهدف إلى تحقيق التميز والجودة المستمرة في أداء المكاتب المهنية.

٦- إطار إدارة المخاطر المؤسسية (COSO ERM)

يُعد إطار COSO ERM (Enterprise Risk Management) من أكثر النماذج شمولاً في تحديد وتقييم وإدارة المخاطر المؤسسية.

ويتضمن الإطار أربع مراحل رئيسية مترابطة يمكن تكييفها مع بيئة مكاتب المراجعة كما يلي:

١- تحديد المخاطر (Risk Identification):

تتضمن رصد مصادر المخاطر المهنية مثل مخاطر فقدان الاستقلالية، أو أخطاء التقارير، أو قصور الكفاءة المهنية.

يمكن للمكاتب استخدام استبيانات داخلية أو مراجعات دورية لتحديد هذه المخاطر في كل مرحلة من مهام المراجعة.

٢- تحليل وتقييم المخاطر (Risk Assessment):

يُقاس الخطر وفق احتمال حدوثه وشدة تأثيره على جودة الأداء، باستخدام أدوات كمية (مثل مصفوفة احتمال/أثر) أو نوعية.

ويُعد هذا الجانب جوهرياً في الدراسة الحالية لكونه يمثل الخطوة الأساسية في بناء النموذج المقترح لتقييم المخاطر المهنية.

٣- الاستجابة للمخاطر (Risk Response):

تشمل تطوير سياسات وإجراءات وقائية (مثل مراجعة الاستقلالية قبل قبول العميل)، أو تصحيحية (مثل مراجعة ما بعد الأداء في حالات الأخطاء المهنية).

٤- المتابعة والمراجعة (Monitoring):

وهي مرحلة التحسين المستمر التي تضمن تعديل الاستجابات وتحديث الإجراءات بناءً على الممارسات الفعلية والنتائج الرقابية.

خامساً: تكامل الأطر النظرية الثلاثة داخل النموذج المقترح

يتكامل كلٌّ من ١ ISQM و TQM و COSO ERM داخل النموذج المقترح لتشكيل إطار إداري متكامل لإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.

فمن الناحية المهنية، يوفّر معيار ١ ISQM المرجعية النظامية لتطبيق نهج قائم على المخاطر في إدارة الجودة. ومن الناحية الإدارية، يقدّم نموذج TQM المبادئ الفلسفية للتحسين المستمر ومشاركة جميع أفراد المكتب في ضمان جودة الأداء.

أما من الناحية الإجرائية، فيُعدّ إطار COSO ERM الأداة التحليلية لتحديد وتقييم المخاطر ووضع استجابات فعّالة لها.

يتضح مما سبق أن الأطر النظرية الثلاثة تمثل الأساس الذي بُني عليه نموذج الدراسة، حيث تم تحويل هذه المفاهيم إلى متغيرات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، بما يتيح اختبار العلاقة بين إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني في البيئة التطبيقية.

وبناءً على هذا التكامل، يصبح النموذج المقترح قادراً على تحقيق الربط بين الامتثال المهني والكفاءة الإدارية والرقابة المؤسسية، الأمر الذي يسهم في تعزيز جودة الأداء المهني وضمان استدامته في مكاتب المراجعة.

سادسًا: الفرضية النظرية للدراسة

تستند الدراسة إلى الفرضية الجوهرية القائلة بأن:

"وجود نظام إداري متكامل لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة يسهم في رفع جودة الأداء المهني وتحسين الثقة في التقارير المالية."

١٠,١ المنهجية وطرق البحث:

أولاً: منهج الدراسة

نظرًا لطبيعة موضوع البحث وأهدافه، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر المهنية والإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات ذات الصلة بجودة الأداء وإدارة المخاطر.

يهدف هذا المنهج إلى توصيف واقع إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، وتحليل مدى التزامها بمعايير الجودة الدولية، ومن ثم صياغة نموذج إداري مقترح لتقييم تلك المخاطر.

كما استعانت الدراسة بجانب تطبيقي ميداني من خلال جمع البيانات من مكاتب المراجعة العاملة في المملكة العربية السعودية، وتحليلها إحصائيًا لاختبار الفروض والعلاقات بين المتغيرات المستقلة (عناصر إدارة المخاطر المهنية) والمتغير التابع (جودة الأداء المهني).

ثانيًا: مجتمع وعينة الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مكاتب المراجعة القانونية العاملة في المملكة العربية السعودية والمسجلة لدى الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA).

ونظرًا لتعدد المكاتب وتفاوت أحجامها، فقد تم اختيار عينة قصدية تمثل الفئات الثلاث الرئيسة للمكاتب:

١- مكاتب كبيرة أو مرتبطة بشبكات دولية.

٢- مكاتب متوسطة الحجم.

٣- مكاتب صغيرة أو فردية.

ويتوقع أن يتراوح حجم العينة بين (٣٠ إلى ٥٠ مكتب مراجعة) لضمان تمثيل كافٍ للفئات المختلفة.

١١,١ أدوات الدراسة:

أولاً: أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم إعدادها استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة، مثل دراسات:

(الوكيل، ٢٠١٩؛ عايي، ٢٠١٦؛ ٢٠٢٠، Salleh & Stewart، ٢٠٢٣؛ AICPA)، إضافة إلى متطلبات معيار إدارة الجودة (ISQM١).

وقد صُممت الاستبانة بما يتوافق مع نموذج الدراسة، حيث اشتملت على المحاور الآتية:

١- البيانات العامة:

وتتضمن معلومات عن خصائص المبحوثين ومكاتب المراجعة، مثل حجم المكتب، وعدد المراجعين، ومستوى الخبرة.

٢- محاور إدارة المخاطر المهنية:

- وتشمل الأبعاد المرتبطة بإدارة المخاطر المهنية، مثل:

- واقع المخاطر المهنية

- سياسات وإجراءات إدارة المخاطر

- العوامل البشرية

- الأساليب والأدوات الإدارية

- ممارسات رقابة الجودة

٣- محور جودة الأداء المهني:

ويهدف إلى قياس مستوى جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، من حيث الالتزام بالمعايير المهنية، والاستقلالية، وكفاءة تنفيذ مهام المراجعة.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، وذلك وفق التدرج التالي:

١ = أعارض بشدة / غير مطبق بالكامل

٢ = أعارض

٣ = محايد

٤ = أوافق

٥ = أوافق بشدة / مطبق بالكامل

ثانيًا: أدوات التحليل الإحصائي

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، وذلك من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات، والتي تشمل:

- التحليل الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لوصف اتجاهات استجابات أفراد العينة.
- اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) لقياس موثوقية الأداة.
- معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر مكونات إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء.
- اختبار الفروق (ANOVA) لاختبار الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقًا لخصائص المكاتب (مثل الحجم أو الارتباط الدولي).
- اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov) للتأكد من ملائمة البيانات للتحليل الإحصائي.

ثالثًا: أساليب التحقق من صدق وثبات الأداة

- صدق المحتوى:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء الأكاديميين والممارسين في مجال المراجعة للتأكد من مدى ملائمة الفقرات لأهداف الدراسة وشمولها لأبعاد الموضوع.

- الثبات الإحصائي:

باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha ، حيث تُعد القيمة (٠,٧٠) فأعلى مؤشرًا مقبولًا على ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد على نتائجها.

رابعًا: خطة تحليل البيانات

بعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيًا، سيتم تحليل النتائج ومقارنتها بالأدبيات والدراسات السابقة و الإطار النظري لتحديد:

١- تحديد واقع تطبيق إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بالمملكة العربية السعودية.

٢- اختبار الفروض المتعلقة بأثر إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني.

٣- تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

٤- صياغة الإطار النهائي للنموذج المقترح الذي يمثل مخرجات الدراسة التطبيقية.

١,١٢ حدود الدراسة:

١- الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على مكاتب المراجعة القانونية العاملة في المملكة العربية السعودية، وذلك لخصوصية البيئة المهنية والتنظيمية في المملكة، وما تتضمنه من أنظمة رقابية وتشريعية قد تؤثر على طبيعة المخاطر المهنية وجودة الأداء.

٢- الحدود الزمانية:

تغطي البيانات الميدانية الخاصة بالدراسة العام ٢٠٢٦م، وهو الإطار الزمني الذي جُمعت خلاله البيانات وتم تحليلها، بما يعكس واقع الممارسات المهنية خلال تلك الفترة.

٣- الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على المخاطر المهنية المتعلقة بجودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، دون التوسع في تناول المخاطر المالية أو التشغيلية أو الاستراتيجية، إذ يهدف البحث إلى تطوير نموذج إداري يركّز على البعد المهني والجوانب الإجرائية لجودة المراجعة.

٤- الحدود البشرية:

تقتصر عينة الدراسة على الشركاء والمديرين والمراجعين القانونيين العاملين في المكاتب محل الدراسة، نظرًا لارتباط هذه الفئات مباشرةً بعمليات تقييم المخاطر المهنية وتطبيق أنظمة إدارة الجودة في بيئة العمل المهني.

٥- حدود التحيز (Researcher Bias):

تعتمد الدراسة على البيانات المستقاة من استبانة موجهة إلى عينة من العاملين في مكاتب المراجعة، مما قد يعرّض النتائج لاحتمال تأثرها بالمواقف الشخصية أو التقديرات الذاتية للمستجيبين.

ولتقليل أثر هذا التحيز، تم اتخاذ عدد من الإجراءات المنهجية لضمان الموضوعية (Objectivity) في التحليل، من أبرزها:

٥- تصميم الاستبانة بأسلوب علمي محايد خالٍ من التوجيه أو الإيحاء.

٦- استخدام أدوات إحصائية كمية لاختبار الفرضيات بشكل موضوعي.

٧- مقارنة النتائج مع الأدبيات السابقة للتحقق من اتساقها المنهجي.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

تُعد إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة من الموضوعات الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات المحاسبية والإدارية، نظرًا لما تمثله من تأثير مباشر على جودة الأداء المهني ومصدقية التقارير المالية. وفي ظل التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال وتعقد العمليات المالية، لم يعد الاعتماد على أساليب الرقابة التقليدية كافيًا، بل أصبح من الضروري تبني منهجيات حديثة قائمة على إدارة المخاطر.

وقد أسهمت المعايير المهنية الدولية، وعلى رأسها معيار إدارة الجودة (ISQM)، في إحداث تحول جوهري في طريقة إدارة مكاتب المراجعة، من خلال التركيز على النهج القائم على المخاطر (Risk-Based Approach)، والذي يعتمد على تحديد المخاطر المهنية وتقييمها ووضع الاستجابات المناسبة لها بشكل مستمر.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية الربط بين المفاهيم الإدارية الحديثة، مثل إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) وإدارة الجودة الشاملة (TQM)، وبين متطلبات الممارسة المهنية للمراجعة، بهدف تطوير إطار متكامل يساهم في تحسين جودة الأداء المهني واستدامته.

وانطلاقًا من ذلك، يهدف هذا الفصل إلى عرض الأسس النظرية التي تقوم عليها الدراسة، من خلال تناول مفاهيم إدارة المخاطر المهنية وأبعادها، وتحليل جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، وبيان العلاقة بينهما في ضوء الأدبيات العلمية والمعايير المهنية.

ومن ثم تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين على النحو التالي:

- المبحث الأول: إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.
- المبحث الثاني: جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة والعلاقة بإدارة المخاطر.

المبحث الأول: إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

تمهيد:

تُعد إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها جودة الأداء المهني واستدامته، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، وتعقد العمليات المالية، وتزايد متطلبات الجهات الرقابية والمهنية. وقد أدى هذا التطور إلى انتقال مهنة المراجعة من الاعتماد على أساليب الرقابة التقليدية إلى تبني منهجيات حديثة قائمة على إدارة المخاطر، تهدف إلى تحسين جودة الأداء وتقليل احتمالات الخطأ والانحراف المهني.

وفي هذا السياق، برزت أهمية إدارة المخاطر المهنية كأداة استراتيجية تمكن مكاتب المراجعة من التعرف على مصادر المخاطر التي قد تواجهها، وتحليلها، ووضع الاستجابات المناسبة لها، بما يعزز من كفاءة الأداء المهني ويزيد من موثوقية التقارير المالية. كما أسهمت المعايير المهنية الحديثة، وعلى رأسها معيار إدارة الجودة (ISQM1)، في ترسيخ هذا التوجه من خلال اعتماد منهج قائم على المخاطر (Risk-Based Approach) في إدارة جودة المراجعة.

وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا المبحث الإطار المفاهيمي لإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، من خلال استعراض مفهوميها، وأنواعها، ومراحل إدارتها، إضافة إلى تحليل أبعادها المختلفة كما تم اعتمادها في الدراسة الحالية.

أولاً: مفهوم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

تُعرف المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بأنها مجموعة الاحتمالات أو الأحداث التي قد تؤثر سلباً على جودة أداء المراجع أو استقلاليته أو التزامه بالمعايير المهنية، مما قد يؤدي إلى إصدار تقارير مالية غير دقيقة أو غير موثوقة. ويعكس هذا المفهوم الطبيعة الحساسة لمهنة المراجعة، التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم المهني والدقة والالتزام بالمعايير.

وقد أشار الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) إلى أن المخاطر المهنية ترتبط بوجود قصور في أنظمة الجودة أو ضعف في تطبيق الإجراءات المهنية، الأمر الذي قد يؤدي إلى فشل المراجع في اكتشاف الأخطاء الجوهرية أو إصدار رأي غير مناسب. ويؤكد هذا التعريف أن المخاطر المهنية لا تقتصر على الأخطاء الفردية، بل تمتد لتشمل الجوانب التنظيمية والإدارية داخل مكاتب المراجعة.

وفي هذا الإطار، أوضحت دراسة التوحيدي والنافعاوي (٢٠٠٨) أن مستوى كفاءة المراجعين وخبراتهم المهنية يُعد من العوامل الأساسية المؤثرة في حجم المخاطر المهنية، حيث يؤدي ضعف التأهيل أو التدريب إلى زيادة احتمالية الوقوع في الأخطاء المهنية. كما بينت دراسة Johansen & Christoffersen (٢٠١٧) أن الضغوط المهنية، خاصة تلك المرتبطة بالعملاء، قد تؤثر على سلوك المراجع وتزيد من احتمالية تعرضه للمخاطر المهنية، خصوصاً فيما يتعلق بالاستقلالية واتخاذ القرار المهني.

ثانياً: أنواع المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

تتعدد المخاطر المهنية التي تواجه مكاتب المراجعة، وتختلف باختلاف طبيعة العمل المهني والبيئة التنظيمية، ويمكن تصنيفها إلى عدة أنواع رئيسية على النحو الآتي:

١- مخاطر الاستقلالية

تُعد مخاطر الاستقلالية من أبرز وأخطر أنواع المخاطر المهنية، حيث تنشأ نتيجة وجود علاقات مالية أو شخصية بين المراجع والعميل، أو نتيجة طول فترة الارتباط المهني، مما قد يؤثر على موضوعية المراجع وحياده. وقد أكدت دراسة الوكيل (٢٠١٩) أن ضعف الالتزام بمتطلبات الاستقلالية يمثل أحد التحديات الرئيسية التي تواجه مكاتب المراجعة، خاصة في البيئات التي تتسم بضعف الرقابة المهنية.

٢- مخاطر الكفاءة المهنية

ترتبط هذه المخاطر بمستوى تأهيل المراجعين وخبراتهم العملية، حيث إن نقص الخبرة أو ضعف التدريب يؤدي إلى قصور في تنفيذ إجراءات المراجعة، وعدم القدرة على اكتشاف الأخطاء الجوهرية. وقد أشارت دراسة التوحيدي والنافعاوي (٢٠٠٨) إلى أن الكفاءة المهنية تُعد عاملاً حاسماً في تقليل المخاطر المهنية وتحسين جودة الأداء.

٣- مخاطر الالتزام بالمعايير المهنية

تنشأ هذه المخاطر نتيجة عدم الالتزام بمعايير المراجعة الدولية أو معايير إدارة الجودة، مثل معيار ISQM ١، مما قد يؤدي إلى وجود قصور في تطبيق الإجراءات المهنية بشكل سليم. وقد أوضحت دراسة Kalita & Tiwari (٢٠٢٣) أن التحول نحو تطبيق معايير الجودة الحديثة يتطلب تطوير أنظمة داخلية فعالة لإدارة المخاطر المهنية.

٤ - مخاطر السمعة المهنية

تنتج هذه المخاطر عن إصدار تقارير مراجعة غير دقيقة أو وجود أخطاء مهنية تؤثر على مصداقية المكتب، مما يؤدي إلى فقدان ثقة العملاء والجهات الرقابية. وقد بينت دراسة خليدة عايدي (٢٠١٦) أن ضعف أنظمة رقابة الجودة يؤدي إلى زيادة احتمالية تعرض المكاتب لمخاطر السمعة.

ثالثًا: إدارة المخاطر المهنية (الإطار المفاهيمي والتطبيقي)

تُعد إدارة المخاطر المهنية عملية إدارية منظمة تهدف إلى تحديد المخاطر التي تواجه مكاتب المراجعة، وتحليلها، ووضع الاستجابات المناسبة لها، ومتابعتها بشكل مستمر، بما يسهم في تحسين جودة الأداء المهني.

وتستند هذه العملية إلى مبادئ إدارة المخاطر المؤسسية (COSO ERM)، والتي تقوم على أربع مراحل رئيسية:

١ - تحديد المخاطر (Risk Identification)

تشمل هذه المرحلة التعرف على مصادر المخاطر المهنية، سواء كانت داخلية مثل ضعف الكفاءة أو نقص التدريب، أو خارجية مثل ضغوط العملاء أو التغيرات التنظيمية.

٢ - تقييم وتحليل المخاطر (Risk Assessment)

يتم في هذه المرحلة تقييم المخاطر من حيث احتمالية حدوثها وتأثيرها على جودة الأداء، باستخدام أدوات تحليلية مثل مصفوفة (الاحتمال-الأثر)، والتي تساعد في ترتيب المخاطر حسب أهميتها.

٣ - الاستجابة للمخاطر (Risk Response)

تتضمن هذه المرحلة وضع سياسات وإجراءات تهدف إلى تقليل أثر المخاطر أو منع حدوثها، مثل تعزيز التدريب، أو مراجعة إجراءات قبول العملاء، أو تحسين أنظمة الرقابة الداخلية.

٤ - المتابعة والمراجعة (Monitoring)

تُعد هذه المرحلة ضرورية لضمان فعالية الإجراءات المتخذة، حيث يتم تقييم أداء النظام بشكل دوري وتحديثه وفقًا للتغيرات في بيئة العمل.

رابعًا: أبعاد إدارة المخاطر المهنية في الدراسة الحالية

استنادًا إلى الأدبيات السابقة والمعايير المهنية، تم تحديد أبعاد إدارة المخاطر المهنية في هذه الدراسة على النحو الآتي:

- ١- واقع المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة
- ٢- سياسات وإجراءات إدارة المخاطر
- ٣- العوامل البشرية (الخبرة، التدريب، التأهيل)
- ٤- الأساليب والأدوات الإدارية المستخدمة
- ٥- ممارسات رقابة الجودة المهنية

وقد تم تحويل هذه الأبعاد إلى متغيرات قابلة للقياس من خلال الاستبانة، بهدف اختبار أثرها على جودة الأداء المهني.

خامسًا: إدارة المخاطر المهنية وفق معيار ISQM١

يُعد معيار إدارة الجودة رقم (ISQM١) من أبرز التطورات الحديثة في مجال المراجعة، حيث يعتمد على منهج قائم على المخاطر (Risk-Based Approach)، يركز على تحديد المخاطر التي قد تؤثر على جودة الأداء المهني، وتقييمها، ووضع استجابات مناسبة لها، مع متابعة فعالية نظام الجودة بشكل مستمر.

ويقوم هذا المعيار على إطار متكامل يتكون من ثماني مكونات رئيسية، تشمل:

- ١- حوكمة القيادة (Governance and Leadership)
 - مسؤولية الإدارة العليا عن الجودة
 - نشر ثقافة الجودة داخل المكتب
- ٢- عملية تقييم المخاطر (Risk Assessment Process)
 - تحديد مخاطر الجودة
 - تقييمها وتحليلها
 -
- ٣- المتطلبات الأخلاقية ذات العلاقة (Relevant Ethical Requirements)

- الاستقلالية
- النزاهة
- الموضوعية
- ٤- قبول واستمرار العلاقات مع العملاء (Acceptance and Continuance)
 - تقييم مخاطر العمل
 - قرار القبول أو الاستمرار
- ٥- أداء الارتباطات (Engagement Performance)
 - تنفيذ أعمال المراجعة
 - الإشراف والمراجعة الداخلية
- ٦- الموارد (Resources)
 - الموارد البشرية
 - التقنية
 - المنهجيات
- ٧- المعلومات والتواصل (Information and Communication)
 - تدفق المعلومات داخل المكتب
 - توثيق الإجراءات
- ٨- الرصد والمعالجة (Monitoring and Remediation)
 - متابعة الأداء
 - معالجة القصور

وفي هذا السياق، يُلزم معيار ISQM١ مكاتب المراجعة بتبني منهج منظم لإدارة المخاطر المهنية، يشمل تحديد المخاطر المرتبطة بجودة الأداء، وتصميم وتنفيذ استجابات مناسبة لها، ومتابعة فعالية نظام الجودة بشكل مستمر، إضافة إلى تعزيز دور القيادة في ترسيخ ثقافة الجودة داخل المكتب.

وقد تم الاعتماد على هذا المعيار كمرجعية أساسية في بناء أبعاد الدراسة وأداة القياس، حيث تم الاستفادة من مكوناته في تحديد أبعاد إدارة المخاطر المهنية، بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها التطبيقية.

المبحث الثاني: جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة وعلاقتها بإدارة المخاطر المهنية

تمهيد:

تُعد جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها مهنة المراجعة، حيث ترتبط بشكل مباشر بمدى مصداقية التقارير المالية وثقة المستخدمين بها. وفي ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال وتزايد تعقيد العمليات المالية، لم يعد تحقيق الجودة المهنية مقتصرًا على الالتزام الشكلي بالمعايير، بل أصبح يتطلب تبني نظم متكاملة لإدارة الجودة تركز على منهجيات حديثة، وفي مقدمتها إدارة المخاطر المهنية.

وقد ساهمت المعايير المهنية الحديثة، وعلى رأسها معيار إدارة الجودة (ISQM ١)، في إعادة صياغة مفهوم الجودة المهنية، من خلال الانتقال من الرقابة التقليدية إلى منهج قائم على المخاطر، يركز على الوقاية من الأخطاء بدلاً من اكتشافها بعد وقوعها. وفي هذا الإطار، أصبحت جودة الأداء المهني نتيجة مباشرة لمدى فعالية الأنظمة الإدارية والرقابية داخل مكاتب المراجعة، خاصة تلك المتعلقة بإدارة المخاطر المهنية.

وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا المبحث مفهوم جودة الأداء المهني وأبعاده، والعوامل المؤثرة فيه، إضافة إلى تحليل العلاقة بين إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني في ضوء الأدبيات العلمية والدراسات السابقة.

أولاً: مفهوم جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة

تشير جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة إلى مدى التزام المراجعين بالمعايير المهنية المعتمدة، ودقة وموضوعية الإجراءات التي يتم تنفيذها، ومدى موثوقية التقارير الصادرة، بما يعكس كفاءة الأداء ويعزز ثقة مستخدمي القوائم المالية.

ويُنظر إلى جودة الأداء المهني باعتبارها مفهوماً متعدد الأبعاد، لا يقتصر على الجوانب الفنية فقط، بل يشمل أيضاً الجوانب السلوكية والتنظيمية والإدارية داخل المكتب. فهي تمثل نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل، من بينها كفاءة المراجعين، وفعالية نظم الرقابة الداخلية، ومستوى الالتزام بالمعايير المهنية.

وفي هذا السياق، أوضحت دراسة التويجري والنافعاوي (٢٠٠٨) أن جودة المراجعة تتأثر بشكل مباشر بعوامل مثل الخبرة العملية، والكفاءة العلمية، والموضوعية في فحص القوائم المالية، حيث تُعد هذه العوامل من المحددات الأساسية لمستوى جودة الأداء المهني. كما أشارت دراسة Carey et al (٢٠٢٥) إلى أن رضا العاملين داخل مكاتب المراجعة يُعد عاملاً مؤثراً في جودة الأداء، حيث يعزز من استقلالية المراجع ويُحسن من جودة الأحكام المهنية.

ثانياً: أبعاد جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة

تتعدد أبعاد جودة الأداء المهني، ويمكن تحديدها في ضوء الأدبيات والمعايير المهنية على النحو الآتي:

١ - الالتزام بالمعايير المهنية

يُعد الالتزام بمعايير المراجعة الدولية ومعايير إدارة الجودة (ISQM١) من أهم مؤشرات جودة الأداء المهني، حيث يضمن تطبيق إجراءات المراجعة وفقاً لمتطلبات مهنية معترف بها دولياً.

وقد أكدت دراسة مزمل عوض طه (٢٠٢٠) أن الالتزام بالمعايير المهنية يساهم في تحسين جودة الأداء، إلا أن التطبيق لا يزال جزئياً في بعض البيئات المهنية، مما يؤثر على مستوى الجودة.

٢- استقلالية المراجع

تُعد الاستقلالية من الركائز الأساسية لجودة الأداء المهني، حيث تضمن موضوعية المراجع وعدم تأثره بأي ضغوط خارجية.

وفي هذا الإطار، أظهرت دراسة Johansen & Christoffersen (٢٠١٧) أن التركيز على رضا العميل قد يؤدي إلى سلوكيات غير مهنية تؤثر سلبًا على جودة المراجعة، مما يبرز أهمية الحفاظ على استقلالية المراجع كعامل أساسي في تحقيق الجودة.

٣- كفاءة الأداء المهني

تشمل كفاءة الأداء قدرة المراجع على تنفيذ إجراءات المراجعة بكفاءة وفعالية، اعتمادًا على مستوى خبرته وتدريبه المهني.

وقد بينت دراسة التوجيهي والنافعاوي (٢٠٠٨) أن الكفاءة المهنية تُعد من أهم العوامل المؤثرة في جودة الأداء، حيث تؤدي إلى تحسين دقة الفحص المهني وتقليل الأخطاء.

٤- جودة التقارير المالية

تُعد جودة التقارير المالية مخرجًا رئيسًا لعملية المراجعة، وتعكس مدى التزام المراجع بالمعايير المهنية ودقة الإجراءات المتبعة.

وقد أشارت دراسة بلقاسم بوخديمي (٢٠٢٤) إلى أن تطبيق أنظمة رقابة الجودة يسهم بشكل كبير في تحسين جودة التقارير وزيادة موثوقيتها.

٥- رضا العملاء والجهات الرقابية

يمثل رضا العملاء مؤشرًا مهمًا على جودة الأداء المهني، بشرط ألا يكون على حساب الالتزام بالمعايير المهنية.

وقد أوضحت دراسة الجلال (٢٠١٠) أن عوامل مثل حجم المكتب ومستوى الأتعاب تؤثر على جودة الأداء، في حين أن ضغوط العملاء قد تؤدي إلى انخفاض مستوى الجودة.

ثالثًا: العوامل المؤثرة في جودة الأداء المهني

تتأثر جودة الأداء المهني بمجموعة من العوامل التي يمكن تصنيفها إلى:

- عوامل بشرية
- الخبرة المهنية
- التدريب المستمر
- التأهيل العلمي

وقد أكدت العديد من الدراسات، مثل (التويجري والنافعاوي، ٢٠٠٨)، أن هذه العوامل تلعب دورًا محوريًا في تحسين جودة الأداء.

- عوامل تنظيمية
- سياسات وإجراءات العمل
- نظام الرقابة الداخلية
- ثقافة الجودة داخل المكتب

وأشارت دراسة خليفة عايدي (٢٠١٦) إلى أن وجود أنظمة رقابة فعالة يساهم في تعزيز جودة الأداء المهني.

- عوامل بيئية
- المنافسة بين المكاتب
- ضغوط العملاء
- البيئة التنظيمية

وقد أوضحت دراسة الجلال (٢٠١٠) أن هذه العوامل تؤثر بشكل مباشر على جودة الأداء المهني.

رابعًا: العلاقة بين إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني

تشير الأدبيات المحاسبية والإدارية إلى وجود علاقة طردية قوية بين فعالية إدارة المخاطر المهنية ومستوى جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، حيث تُعد إدارة المخاطر أداة استراتيجية لتحسين جودة الأداء وتقليل الأخطاء المهنية.

فكلما كانت مكاتب المراجعة قادرة على تحديد المخاطر المهنية وتقييمها ووضع استجابات مناسبة لها، كلما انعكس ذلك إيجاباً على جودة الأداء المهني من خلال:

- تحسين دقة الإجراءات المهنية
- تقليل الأخطاء والانحرافات
- تعزيز استقلالية المراجع
- رفع مستوى الثقة في التقارير المالية

وقد أكدت دراسة Kalita & Tiwari (٢٠٢٣) أن التحول نحو تطبيق معايير إدارة الجودة الحديثة، مثل ISQM ١، يعزز من قدرة المكاتب على إدارة المخاطر المهنية، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء المهني. كما أظهرت دراسة الوكيل (٢٠١٩) أن ضعف تطبيق أنظمة إدارة الجودة يؤدي إلى انخفاض جودة الأداء، خاصة في المكاتب الصغيرة، مما يبرز أهمية تبني منهج قائم على إدارة المخاطر.

خامساً: جودة الأداء المهني في ضوء النموذج المقترح للدراسة

استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، تُعد جودة الأداء المهني المتغير التابع في هذه الدراسة، حيث يتم قياسها من خلال مجموعة من المؤشرات المرتبطة بالالتزام بالمعايير المهنية، والاستقلالية، وكفاءة الأداء، وجودة التقارير، ورضا العملاء.

وتفترض الدراسة أن جودة الأداء المهني تتأثر بمجموعة من المتغيرات المستقلة المرتبطة بإدارة المخاطر المهنية، والتي تشمل:

- واقع المخاطر المهنية
- السياسات والإجراءات
- العوامل البشرية
- الأدوات والأساليب الإدارية
- ممارسات رقابة الجودة

وقد تم تحويل هذه المتغيرات إلى محاور قابلة للقياس من خلال الاستبانة، بهدف اختبار العلاقة بينها وبين جودة الأداء المهني باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات

٣,١ منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحليل أثر ممارسات إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

ويستخدم هذا المنهج في وصف الظواهر وتحليلها كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات الميدانية باستخدام الاستبانة، ومن ثم تحليلها إحصائيًا لاختبار فرضيات الدراسة، وبيان العلاقة بين المتغيرات المستقلة (إدارة المخاطر المهنية بأبعادها) والمتغير التابع (جودة الأداء المهني).

٣,٢ مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مكاتب المراجعة القانونية العاملة في المملكة العربية السعودية، والتي تمثل البيئة التطبيقية للدراسة نظرًا لارتباطها المباشر بموضوع البحث.

وقد استهدفت الدراسة عينة من العاملين في هذه المكاتب، تشمل:

- الشركاء
- المديرين
- المراجعين

وذلك لكونهم الأكثر ارتباطًا بعمليات تقييم المخاطر المهنية وتطبيق أنظمة الجودة.

و تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة مكونة من (٥٠) مبحوثًا، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة ٥٠ استبيان استرجع منها (٤٦) استبانة، واستبعد منها (٥) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وعليه يكون الاستبانات المستخدمة في التحليل (٤١) استبانة لغايات التحليل الإحصائي والجدول (١) يوضح العينة التي تم استهدافها والعينة الخاضعة للتحليل

جدول (١) العينة الخاضعة للتحليل

النسبة من العينة الموزعة	الاستبيانات	
١٠٠٪	٥٠	الاستبيانات الموزعة
٩٢٪	٤٦	الاستبيانات المسترجعة
١٠٪	٥	الاستبيانات المستبعدة
٨٢٪	٤١	الاستبيانات الخاضعة للتحليل

يتبين من الجدول (١) أن نسبة الاستجابة بلغت (٩٢٪) وتعتبر نسبة الاستجابة مناسبة لغايات التحليل الإحصائي للخروج بنتائج مقبولة.

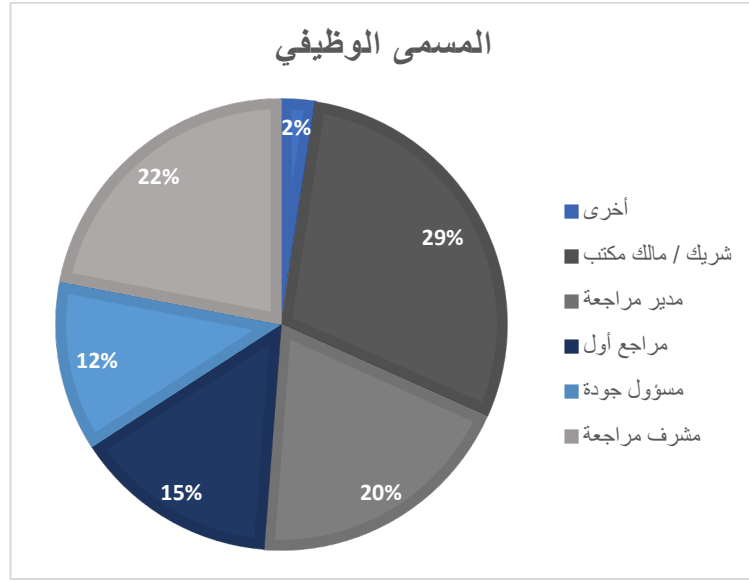
٣,٣ خصائص عينة الدراسة

تم تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة بهدف التعرف على طبيعة أفراد العينة، وذلك من خلال مجموعة من المتغيرات، شملت: المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وحجم المكتب. ويُسهم هذا التحليل في توفير صورة واضحة عن خصائص العينة، مما يساعد في تفسير النتائج الإحصائية وربطها بالواقع المهني لمكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية.

٣,٣,١ خصائص العينة من حيث المسمى الوظيفي.

جدول (٢): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المسمى الوظيفي
٢٩٪	١٢	شريك / مالك المكتب
١٢٪	٥	مسؤول جودة
٢٠٪	٨	مدير مراجعة
٢٢٪	٩	مشرف مراجعة
١٥٪	٦	مراجع أول
٢٪	١	أخرى
١٠٠٪	٤١	الإجمالي



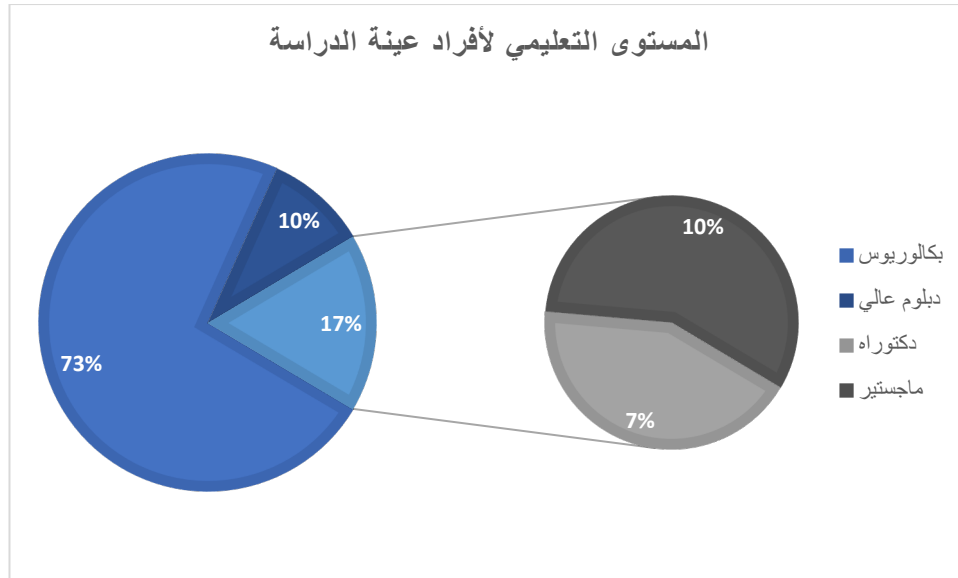
شكل (٢): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

يتضح من الجدول (٢) والشكل (٢) أن غالبية أفراد العينة من فئة الشركاء ومالكي المكاتب، مما يعكس أن البيانات تم جمعها من أصحاب الخبرة وصناع القرار في مكاتب المراجعة، وهو ما يعزز من موثوقية النتائج.

٣,٣,٢ خصائص العينة من حيث المؤهلات التعليمية

جدول (٣): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
١٠٪	٤	دبلوم عالي
٧٣٪	٣٠	بكالوريوس
١٠٪	٤	ماجستير
٧٪	٣	دكتورة
١٠٠٪	٤١	الإجمالي



شكل (٣): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

يتضح من جدول (٣) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة بلغت (٧٣٪)، مما يشير إلى أن معظم العاملين في مكاتب المراجعة يتمتعون بتأهيل علمي أساسي مناسب لممارسة العمل المهني.

كما أظهرت النتائج وجود نسبة من حملة الدراسات العليا، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة الماجستير (١٠٪)، والدكتوراه (٧٪)، وهو ما يعكس وجود كفاءات علمية متقدمة داخل المكاتب محل الدراسة.

كما أظهرت النتائج وجود نسبة من حملة الدراسات العليا، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة الماجستير (١٠٪)، والدكتوراه (٧٪)، وهو ما يعكس وجود كفاءات علمية متقدمة داخل المكاتب محل الدراسة.

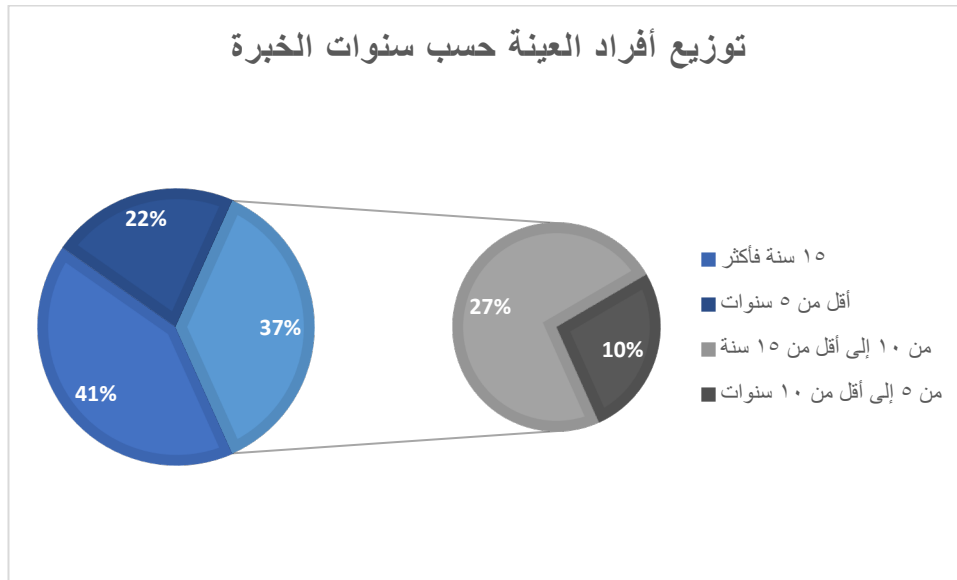
وبوجه عام، تشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة تتمتع بمستوى تعليمي جيد، الأمر الذي يعزز من موثوقية البيانات ويزيد من دقة النتائج المستخلصة من الدراسة.

وَيُتَوَقَّع أن يكون للمستوى التعليمي أثر في مدى إدراك وتطبيق ممارسات إدارة المخاطر المهنية، وهو ما سيتم اختباره ضمن التحليل الإحصائي لاحقاً.

٣,٣,٣ خصائص العينة من حيث سنوات الخبرة

جدول (٤): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
٢٢%	٩	٥ سنوات فأقل
١٠%	٤	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٢٧%	١١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٤١%	١٧	١٥ سنة فأكثر
١٠٠%	٤١	الإجمالي



شكل (٤): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

يتضح من جدول و شكل (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، حيث جاءت الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة من لديهم خبرة ١٥ سنة فأكثر بنسبة بلغت (٤١٪)، مما يشير إلى أن جزءاً كبيراً من العينة يتمتع بخبرة مهنية طويلة في مجال المراجعة.

كما أظهرت النتائج أن نسبة (٢٧٪) من أفراد العينة تتراوح خبراتهم بين ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، وهي فئة تمثل مستوى متقدماً من الخبرة المهنية، مما يعكس تراكمًا معرفيًا ومهاريًا يعزز من جودة الممارسة المهنية. في حين بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات (٢٢٪)، مما يدل على وجود تمثيل للفئات الحديثة نسبياً في المهنة، وهو ما يضيف تنوعاً في وجهات النظر داخل العينة.

أما الفئة التي تتراوح خبرتها بين ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات فقد بلغت نسبتها (١٠٪)، وهي نسبة أقل مقارنة ببقية الفئات.

وبوجه عام، تشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة يغلب عليها الطابع ذو الخبرة المرتفعة، الأمر الذي يعزز من موثوقية البيانات ويزيد من دقة التقديرات المتعلقة بممارسات إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء في مكاتب المراجعة.

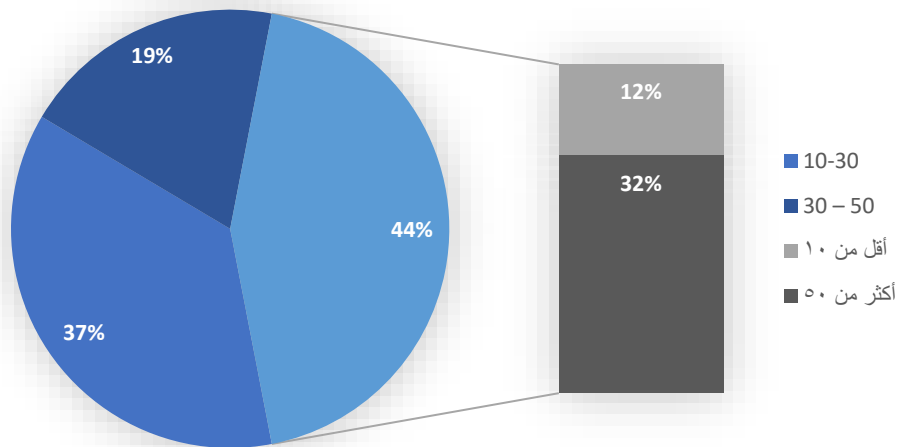
كما يُتوقع أن تؤثر سنوات الخبرة في مستوى إدراك وتطبيق ممارسات إدارة المخاطر المهنية، وهو ما سيتم التحقق منه ضمن التحليل الإحصائي لاحقاً.

٣,٣,٤ خصائص العينة من حيث حجم مكاتب المراجعة

جدول (٥): توزيع العينة من حيث حجم مكاتب المراجعة

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
٣٢٪	١٣	أكثر من ٥٠ موظف
٢٠٪	٨	من ٣٠ إلى ٥٠ موظف
٣٧٪	١٥	من ١٠ إلى ٣٠ موظف
١٢٪	٥	أقل من ١٠ موظفين
١٠٠٪	٤١	الإجمالي

حجم مكاتب المراجعة



شكل (٥): توزيع العينة من حيث حجم مكاتب المراجعة

يتضح من جدول وشكل (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب حجم مكاتب المراجعة، حيث جاءت الفئة الأكثر تمثيلاً هي مكاتب المراجعة التي يتراوح عدد موظفيها بين ١٠ إلى ٣٠ موظفًا بنسبة بلغت (٣٧٪)، مما يشير إلى أن غالبية العينة تنتمي إلى مكاتب متوسطة الحجم.

كما أظهرت النتائج أن نسبة (٣٢٪) من العينة تعمل في مكاتب كبيرة نسبيًا تضم أكثر من ٥٠ موظفًا، وهو ما يعكس وجود تمثيل جيد للمكاتب الكبيرة التي تمتلك هياكل تنظيمية أكثر تطورًا وأنظمة رقابية أكثر تقدمًا.

في حين بلغت نسبة المكاتب التي يتراوح عدد موظفيها بين ٣٠ إلى ٥٠ موظفًا (٢٠٪)، مما يشير إلى تنوع مستويات الحجم داخل العينة.

أما المكاتب الصغيرة التي يقل عدد موظفيها عن ١٠ موظفين فقد شكلت نسبة (١٢٪)، وهي نسبة أقل مقارنة ببقية الفئات.

وبوجه عام، تشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة تضم مزيجًا من المكاتب الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، مع *predominance* للمكاتب المتوسطة والكبيرة، وهو ما يعزز من شمولية النتائج وإمكانية تعميمها على مختلف فئات مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية.

ويُتوقع أن يؤثر حجم مكتب المراجعة في مستوى تطبيق ممارسات إدارة المخاطر المهنية، نظرًا لاختلاف الموارد التنظيمية والتقنية المتاحة بين المكاتب، وهو ما سيتم اختباره ضمن التحليل الإحصائي لاحقًا.

٣,٤ أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية، نظرًا لملاءمتها لطبيعة الدراسة التي تستهدف التعرف على آراء العاملين في مكاتب المراجعة حول واقع المخاطر المهنية وممارسات إدارتها وأثرها على جودة الأداء المهني.

وقد تم تصميم الاستبانة بالاستناد إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة، بالإضافة إلى المعايير المهنية ذات الصلة، وبشكل خاص معيار إدارة الجودة رقم (ISQM١) ومعيار مراجعة جودة المهمة (ISQM٢)، بما يضمن شمول الأداة لمختلف أبعاد إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.

كما روعي في تصميم الاستبانة الوضوح والدقة والحياد في صياغة الفقرات، بما يسهم في الحصول على بيانات موضوعية تعكس آراء أفراد العينة بشكل واقعي.

مكونات الاستبانة

أولاً: البيانات العامة

اشتمل هذا القسم على مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى التعرف على الخصائص الديموغرافية والمهنية لأفراد العينة، مثل:

المسمى الوظيفي

المؤهل العلمي

عدد سنوات الخبرة

حجم مكتب المراجعة

مدى تطبيق نظام إدارة الجودة (ISQM١)

وذلك بهدف تحليل خصائص العينة وربطها بنتائج الدراسة.

ثانيًا: واقع المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

يهدف هذا القسم إلى قياس مستوى إدراك المشاركين لطبيعة المخاطر المهنية التي تواجه مكاتب المراجعة، مثل:

مخاطر الاستقلالية المهنية

مخاطر السمعة

الضغوط المهنية

أثر التطور التقني

وقد تم قياس هذا البعد باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من ١ إلى ٥) لقياس درجة الموافقة.

ثالثًا: سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية

يتناول هذا القسم مدى تطبيق مكاتب المراجعة للسياسات والإجراءات المرتبطة بإدارة المخاطر المهنية، مثل:

وجود إطار مكتوب لإدارة المخاطر

تحديد وتقييم مخاطر الجودة

التوثيق والمتابعة

التوعية والتحديث المستمر

رابعًا: كفاءة المراجعين والخبرة المهنية

يهدف هذا القسم إلى قياس دور الموارد البشرية في تحسين إدارة المخاطر المهنية، من خلال:

الخبرة العملية

التأهيل العلمي والمهني

التدريب المستمر

الإشراف المهني

خامسًا: استخدام الأساليب الإدارية الحديثة

يتناول هذا القسم مدى استخدام الأدوات الحديثة في تقييم المخاطر المهنية، مثل:

تحليل الاحتمالية والأثر

استخدام مصفوفة المخاطر

أنظمة المتابعة الداخلية

سادسًا: رقابة الجودة المهنية

يهدف هذا القسم إلى قياس مدى تطبيق إجراءات رقابة الجودة في مكاتب المراجعة، مثل:

قبول العملاء

مراجعة أوراق العمل

الإشراف على الجودة

التقييم الدوري للجودة

سابعًا: أثر تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء

يركز هذا القسم على قياس العلاقة بين تقييم المخاطر المهنية وجودة الأداء، من خلال:

تحسين جودة التقارير

تقليل الأخطاء المهنية

تعزيز الثقة في مخرجات المراجعة

ثامنًا: مكونات النموذج المقترح

يتناول هذا القسم آراء المشاركين حول مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية، مثل:

تحديد المخاطر

تقييم الاحتمالية والأثر

إجراءات المعالجة

المتابعة والتحديث

تاسعاً: الأسئلة المفتوحة

تم تضمين عدد من الأسئلة المفتوحة بهدف:

الحصول على آراء نوعية

دعم نتائج التحليل الكمي

اقتراح تحسينات عملية

٣,٥ مقياس الدراسة

اعتمدت الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي، وذلك على النحو التالي:

(١) = أعارض بشدة / غير مطبق إطلاقاً

(٢) = أعارض / مطبق بدرجة ضعيفة

(٣) = محايد / مطبق بدرجة متوسطة

(٤) = أوافق / مطبق بدرجة كبيرة

(٥) = أوافق بشدة / مطبق بالكامل

وتم ترميز إجابات الاستبانة رقمياً تمهيداً لإدخالها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وذلك لإجراء

الاختبارات الإحصائية اللازمة للتحقق من فرضيات الدراسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

٣,٦ اختبار صدق الأداة

يُقصد بصدق الأداة مدى قدرتها على قياس ما صُممت لقياسه بدقة، أي مدى تمثيل فقرات الاستبانة لمتغيرات الدراسة وأبعادها المختلفة. ولتحقيق ذلك، تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال أسلوب صدق المحتوى (Content Validity).

حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين من الأكاديميين والممارسين في مجال المحاسبة والمراجعة، وذلك بهدف تقييم مدى ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة، ووضوح صياغتها، وشمولها لأبعاد إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني.

وقد أبدى المحكمون عددًا من الملاحظات والمقترحات التي تم أخذها بعين الاعتبار، حيث تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وحذف أو دمج بعض البنود، وإعادة ترتيبها بما يعزز من وضوح الأداة ودقتها.

كما تم التأكد من الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity) للأداة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، حيث أظهرت النتائج وجود معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، مما يدل على اتساق فقرات الاستبانة مع الأبعاد التي تقيسها. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الاستبانة تتمتع بدرجة مناسبة من الصدق، مما يجعلها صالحة للتطبيق الميداني وتحقيق أهداف الدراسة.

كما تم الاسترشاد في بناء فقرات الاستبانة بالأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة، إضافة إلى المعايير المهنية الدولية، مما يعزز من الصدق الظاهري والمحتوى العلمي للأداة.

٣,٧ اختبار ثبات أداة الدراسة (الاعتمادية Reliability)

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha) لقياس مدى تجانس فقرات الاستبانة.

كما تم فحص معاملات الارتباط بين الفقرات، وحذف بعض الفقرات التي أثرت سلبًا على مستوى الثبات، وذلك بهدف تحسين جودة المقياس وزيادة دقته في قياس متغيرات الدراسة.

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha)، وذلك لقياس مدى تجانس فقرات الاستبانة واتساقها في قياس متغيرات الدراسة. وقد تم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة بشكل مستقل باستخدام برنامج (SPSS)، بما يتوافق مع طبيعة الأداة متعددة الأبعاد.

جدول (٦) معامل Alpha Cronbach لمتغيرات الاستبانة وفقراتها

المحور	عدد الفقرات	Cronbach Alpha
واقع المخاطر المهنية	٥	٠,٦٥٠
سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية	٧	٠,٩٠٥
كفاءة المراجعين والخبرة المهنية	٥	٠,٧٠٩
الأساليب الإدارية في تقييم المخاطر المهنية	٥	٠,٨٤٢
رقابة الجودة المهنية في المكاتب	٨	٠,٧٩٠
أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني	٦	٠,٩٠٣
مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية	٤	٠,٨٠٦

وقد أظهرت النتائج، كما هو موضح في جدول (٦)، تبايناً في مستويات الثبات بين محاور الدراسة، حيث تراوحت قيم معامل كرونباخ ألفا بين (٠,٦٥٠) و(٠,٩٠٥). فقد بلغ معامل الثبات لمحور واقع المخاطر المهنية (٠,٦٥٠)، وهي قيمة تقع ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، ويُعزى ذلك إلى طبيعة هذا المحور الذي يقيس واقعاً متغيراً يتأثر باختلاف بيئات العمل في مكاتب المراجعة، مما يؤدي إلى تباين استجابات المبحوثين.

في المقابل، حققت بعض المحاور مستويات مرتفعة من الثبات، حيث بلغ معامل الثبات لمحور سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية (٠,٩٠٥)، والمحور أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني (٠,٩٠٣)، وهي قيم تعكس مستوى ثبات ممتاز، مما يدل على تجانس فقرات هذه المحاور ووضوحها.

في المقابل، حققت بعض المحاور مستويات مرتفعة من الثبات، حيث بلغ معامل الثبات لمحور سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية (٠,٩٠٥)، والمحور أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني (٠,٩٠٣)، وهي قيم تعكس مستوى ثبات ممتاز، مما يدل على تجانس فقرات هذه المحاور ووضوحها.

كما سجل محور الأساليب الإدارية في تقييم المخاطر المهنية (٠,٨٤٢)، ومحور مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية (٠,٨٠٦)، وهي قيم تشير إلى مستوى ثبات جيد جداً، في حين جاء محور رقابة الجودة المهنية في المكاتب (٠,٧٩٠)، ومحور كفاءة المراجعين والخبرة المهنية (٠,٧٠٩)، ضمن المستوى المقبول إلى الجيد.

وقد تم كذلك فحص معاملات الاتساق الداخلي لكل فقرة، وحذف أو استبعاد بعض الفقرات التي أظهرت تأثيراً سلبياً على معامل الثبات، وذلك بهدف تحسين جودة المقياس وزيادة دقته.

وبناءً على ما سبق، يمكن الاستنتاج أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات الإحصائي، مما يتيح الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة بثقة عالية.

٣,٨ الأساليب الإحصائية:

- اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأهداف الدراسة، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد تمثلت هذه الأساليب فيما يلي:
- ١- الإحصاء الوصفي، وذلك من خلال استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف وصف خصائص عينة الدراسة وتحليل استجابات أفرادها.
 - ٢- تحليل الارتباط (Correlation Analysis)، وذلك لقياس درجة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

٣- تحليل الانحدار (Regression Analysis)، وذلك لاختبار أثر ممارسات إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

٤- معادلة تحديد طول الفئة، والتي تُستخدم لتفسير المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت الخماسي، وقد تم احتسابها وفق المعادلة التالية:

$$\text{القيمة العليا} - \text{القيمة الدنيا} \\ \text{مدى الفئة} = \frac{\text{القيمة العليا} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{عدد الفئات}}$$

$$1,33 = 3 \div (5 - 1) =$$

وبناءً على ذلك، تم تفسير المتوسطات الحسابية كما يلي:

من (١,٠٠ إلى أقل من ٢,٣٣) مستوى منخفض

من (٢,٣٣ إلى أقل من ٣,٦٧) مستوى متوسط

من (٣,٦٧ إلى ٥,٠٠) مستوى مرتفع

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

٤,١ مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك من أجل التوصل إلى نتائج علمية تسهم في الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر ممارسات إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، حيث يتناول هذا الفصل عرض خصائص عينة الدراسة، ومن ثم تحليل البيانات الوصفية المتعلقة بمتغيرات الدراسة وأبعادها، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية.

كما يتناول الفصل تحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل الارتباط، وذلك للتعرف على طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني، يلي ذلك اختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع من خلال تحليل الانحدار، بما يسهم في تفسير العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة.

وأخيراً، يتناول الفصل اختبار فرضيات الدراسة في ضوء النتائج الإحصائية المتحصل عليها، ومناقشة هذه النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى استخلاص دلالات علمية تسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

٤,٢ تحليل البيانات الوصفية

يهدف هذا الجزء إلى عرض وتحليل النتائج الوصفية لبيانات الدراسة، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ومحاور الاستبانة، بهدف التعرف على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات البحث المختلفة.

كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتفسير النتائج، حيث تم تقسيم مستويات الاستجابة إلى ثلاث فئات (منخفض، متوسط، مرتفع) وفقاً لمعادلة طول الفئة، وذلك لتحديد مستوى تطبيق ممارسات إدارة المخاطر المهنية وأثرها على جودة الأداء المهني.

أولاً : واقع المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

جدول (٧) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لواقع المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

الترتيب	Std. Deviation	Mean	المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة	الرقم
١	٠,٤٤٩	٤,٧٣	قد يؤدي التعرض لمخاطر السمعة المهنية إلى التأثير على استمرارية مكاتب المراجعة وثقة أصحاب المصلحة في خدماتها.	٢
٢	٠,٦٧٥	٤,٥١	يسهم تطبيق إجراءات مراجعة جودة المهمة (Engagement) (Quality Review وفق معيار (ISQM٢) في الحد من المخاطر المهنية المرتبطة بأعمال المراجعة.	٥
٣	٠,٦٧٠	٤,٤١	تحتاج مكاتب المراجعة إلى منهجية واضحة ومنظمة لتقييم المخاطر المهنية المرتبطة بعمليات المراجعة.	٤
٤	٠,٨١٣	٤,٢٠	تواجه مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية مستوى متزايداً من المخاطر المهنية نتيجة التغيرات	١

			التنظيمية والتقنية في بيئة الأعمال.	
٥	١,٠٦٧	٣,٦٣	يسهم التوسع في استخدام الأنظمة التقنية في زيادة تعقيد عملية تحديد وتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.	٣

يوضح الجدول (٧) نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور واقع المخاطر المهنية، حيث بلغ المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور مستويات مرتفعة بشكل عام، مما يشير إلى إدراك أفراد عينة الدراسة لوجود مستوى مرتفع من المخاطر المهنية في بيئة مكاتب المراجعة.

وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (٣,٦٣) و(٤,٧٣)، وهي جميعها تقع ضمن المستوى المرتفع وفقاً لمقياس الدراسة، مما يدل على اتفاق أفراد العينة على أهمية المخاطر المهنية وتأثيرها في بيئة العمل المهني.

وجاءت الفقرة التي تنص على:

"قد يؤدي التعرض لمخاطر السمعة المهنية إلى التأثير على استمرارية مكاتب المراجعة وثقة أصحاب المصلحة في خدماتها"

في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٧٣) وانحراف معياري (٠,٤٤٩)، مما يعكس درجة عالية من الاتفاق بين أفراد العينة حول خطورة مخاطر السمعة المهنية وتأثيرها المباشر على استمرارية المكاتب.

في حين جاءت الفقرة:

"يسهم التوسع في استخدام الأنظمة التقنية في زيادة تعقيد عملية تحديد وتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة"

في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٣) وانحراف معياري (١,٠٦٧)، ورغم أنها جاءت في المرتبة الأخيرة إلا أنها لا تزال ضمن المستوى المرتفع، مما يدل على وجود تباين نسبي في آراء أفراد العينة حول تأثير الأنظمة التقنية على تعقيد إدارة المخاطر.

كما تشير باقي الفقرات إلى اتفاق مرتفع على أن مكاتب المراجعة تواجه تحديات متزايدة في المخاطر المهنية، وأن هناك حاجة إلى منهجيات واضحة وإجراءات رقابية فعالة، مثل تطبيق مراجعة جودة المهمة وفق معيار (ISQM٢)، للحد من هذه المخاطر.

وبشكل عام، تعكس نتائج هذا المحور وجود وعي مرتفع لدى أفراد العينة بأهمية إدارة المخاطر المهنية، وضرورة تطوير آليات فعالة للتعامل معها في مكاتب المراجعة.

ثانياً: سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

جدول (٨) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لسياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

الترتيب	Std. Deviation	Mean	سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة	الرقم
١	٠,٦٦٢	٤,٣٧	يتم توعية العاملين في المكتب بسياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية وتحديثها بشكل دوري.	٧
٢	٠,٧٢٧	٤,١٥	يوجد في المكتب إطار أو سياسات مكتوبة تهدف إلى تحديد وتقييم المخاطر المهنية المرتبطة بمهام المراجعة.	١
٣	٠,٧٦٠	٤,١٥	يقوم المكتب بمراجعة وتحديث سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية بشكل دوري.	٥

٦	يتم توثيق الإجراءات المتخذة لمعالجة المخاطر المهنية ومتابعة آثارها.	٤,٠٥	٠,٨٣٥	٤
٤	يوجد في المكتب نظام أو آلية رسمية للإبلاغ عن المخاطر المهنية ومعالجتها عند اكتشافها.	٣,٩٥	٠,٨٠٥	٥
٢	يقوم المكتب بتحديد وتقييم مخاطر الجودة المرتبطة بتنفيذ مهام المراجعة وفق منهجية منظمة على مستوى كل عملية.	٣,٩٣	٠,٧٥٥	٦
٣	يقوم المكتب بتحديد مخاطر الجودة التي قد تعيق تحقيق أهداف الجودة المهنية.	٣,٩٣	٠,٨١٨	٧

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية) كما هو موضح في جدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات جاءت مرتفعة، حيث تراوحت بين (٣,٩٣) و(٤,٣٧)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من تطبيق سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة محل الدراسة.

وجاءت الفقرة التي تنص على "يتم توعية العاملين في المكتب بسياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية وتحديثها بشكل دوري" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٧)، مما يشير إلى اهتمام المكاتب بتعزيز الوعي لدى العاملين بأهمية إدارة المخاطر المهنية.

في حين جاءت الفقرتان المتعلقتان بوجود إطار مكتوب لإدارة المخاطر، ومراجعة السياسات بشكل دوري، في مراتب متقدمة، بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥)، وهو ما يعكس وجود بنية تنظيمية واضحة لإدارة المخاطر داخل المكاتب.

أما أقل الفقرات متوسطاً فقد كانت الفقرتان المتعلقتان بتحديد مخاطر الجودة المرتبطة بمهام المراجعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما (٣,٩٣)، ورغم ذلك فإن هذا المستوى لا يزال ضمن المستوى المرتفع، مما يدل على أن مكاتب المراجعة تمارس هذه الإجراءات بدرجة جيدة، ولكنها قد تحتاج إلى مزيد من التطوير والتفعيل.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن مكاتب المراجعة تولي اهتماماً كبيراً بوضع وتطبيق سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية، مع وجود درجة جيدة من الاتساق في آراء أفراد العينة، كما يظهر من انخفاض قيم الانحراف المعياري.

ثالثاً: كفاءة المراجعين والخبرة المهنية

جدول (٩) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحو كفاءة المراجعين والخبرة المهنية

الترتيب	Std. Deviation	Mean	كفاءة المراجعين والخبرة المهنية	الرقم
١	٠,٥٧٥	٤,٦٦	يسهم الإشراف المهني المناسب وتوزيع المهام بين أعضاء فريق المراجعة في الحد من المخاطر المهنية أثناء تنفيذ مهام المراجعة.	٤
٢	٠,٥٩١	٤,٥٩	تسهم الخبرة العملية لفريق المراجعة في تحسين القدرة على اكتشاف المخاطر المهنية المرتبطة بمهام المراجعة.	١
٣	٠,٥٤٧	٤,٥٩	يسهم التأهيل العلمي والمهني للمراجعين في تعزيز جودة	٢

			الأحكام المهنية عند تقييم المخاطر.	
٤	٠,٥٩١	٤,٥٩	يسهم التدريب المهني المستمر في تطوير قدرة المراجعين على التعامل مع المخاطر المهنية المعقدة.	٣
٥	٠,٦٧٠	٤,٥٩	قد يؤدي نقص الخبرة أو الكفاءة المهنية لدى بعض أعضاء فريق المراجعة إلى زيادة احتمالية وقوع أخطاء مهنية في أعمال المراجعة.	٥

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (كفاءة المراجعين والخبرة المهنية) كما هو مبين في جدول (٩) أن المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات جاءت مرتفعة جدًا، حيث تراوحت بين (٤,٥٩) و(٤,٦٦)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الاتفاق بين أفراد العينة حول أهمية كفاءة المراجعين وخبراتهم المهنية في الحد من المخاطر المهنية وتحسين جودة الأداء.

وقد جاءت الفقرة التي تنص على "يسهم الإشراف المهني السليم وتوزيع المهام بشكل مناسب في الحد من المخاطر المهنية أثناء تنفيذ أعمال المراجعة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٦)، مما يعكس إدراك أفراد العينة لأهمية التنظيم والإشراف المهني في تقليل الأخطاء والمخاطر المرتبطة بعمليات المراجعة.

كما جاءت باقي الفقرات بمتوسطات متقاربة بلغت (٤,٥٩)، وهو ما يشير إلى اتفاق مرتفع على أن الخبرة العملية، والتأهيل العلمي والمهني، والتدريب المستمر للمراجعين، جميعها عوامل أساسية في تعزيز القدرة على اكتشاف المخاطر المهنية والتعامل معها بكفاءة.

وتشير النتائج كذلك إلى وعي أفراد العينة بأن نقص الخبرة أو الكفاءة المهنية قد يؤدي إلى زيادة احتمالية وقوع الأخطاء المهنية، وهو ما يعزز أهمية الاستثمار في تنمية مهارات المراجعين ورفع كفاءتهم المهنية.

وبشكل عام، تعكس هذه النتائج مستوى عالٍ من الاهتمام بكفاءة المراجعين والخبرة المهنية كعامل رئيس في تحسين جودة الأداء المهني وتقليل المخاطر، مع وجود درجة جيدة من التجانس في استجابات أفراد العينة، كما يظهر من انخفاض قيم الانحراف المعياري.

رابعاً: استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية

جدول (١٠) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحوّر استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم

المخاطر المهنية

الترتيب	Std. Deviation	Mean	استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية	الرقم
١	٠,٨٥٣	٤,١٥	تسهم الأنظمة التقنية في تحسين عمليات رصد وتحليل المخاطر المهنية.	٤
٢	٠,٧٨١	٣,٨٨	يقوم المكتب بإجراء تقييم دوري لمخاطر الجودة المرتبطة بعمليات المراجعة.	٥
٣	٠,٩٨٠	٣,٨٠	يعتمد المكتب على تحليل احتمال وقوع المخاطر المهنية وتأثيرها عند تقييم المخاطر.	١
٤	٠,٩٠١	٣,٨٠	توجد آليات متابعة داخلية لمراجعة المخاطر المهنية بشكل دوري.	٣
٥	١,٠٩٧	٣,٤٤	يستخدم المكتب أدوات تحليل المخاطر مثل مصفوفة الاحتمالية والأثر في تقييم المخاطر المهنية.	٢

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات محوّر (استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية) أن المتوسطات الحسابية جاءت بمستوى متوسط إلى مرتفع، حيث تراوحت بين (٣,٤٤) و(٤,١٥)، مما يعكس تفاوتاً نسبياً في مستوى تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة بين مكاتب المراجعة.

وقد جاءت الفقرة التي تنص على "تسهم الأنظمة التقنية في تحسين عمليات رصد وتقييم المخاطر المهنية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥)، مما يدل على إدراك أفراد العينة لأهمية هذه الأساليب في تعزيز جودة عمليات تقييم المخاطر.

في حين جاءت الفقرة المتعلقة بإجراء تقييم دوري لمخاطر الجودة في المرتبة الثانية بمتوسط (٣,٨٨)، تلتها الفقرتان المرتبطتان بالتحليل الشامل للمخاطر ووجود آليات متابعة دورية بمتوسط (٣,٨٠)، وهو ما يشير إلى وجود تطبيق مقبول لهذه الممارسات.

أما أقل الفقرات متوسطاً فقد كانت الفقرة التي تنص على "استخدام أدوات تحليل المخاطر مثل مصفوفة الاحتمالية والأثر"، حيث بلغ متوسطها (٣,٤٤)، مما يدل على أن استخدام الأدوات الكمية والتحليلية المتقدمة لا يزال محدوداً نسبياً مقارنة ببقية الممارسات.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن مكاتب المراجعة تمارس بعض الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية بدرجة متوسطة إلى مرتفعة، إلا أن هناك حاجة لتعزيز استخدام الأدوات التحليلية المتقدمة وتوسيع نطاق تطبيقها لتحسين كفاءة تقييم المخاطر المهنية.

خامساً: رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة

جدول (١١) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحو رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة

الترتيب	Std. Deviation	Mean	رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة	الرقم
١	٠,٥٩٩	٤,٧١	يسهم تطبيق نظام رقابة الجودة في تعزيز الثقة في التقارير الصادرة عن المكتب.	٨
٢	٠,٧٠٩	٤,٤٤	يطبق المكتب سياسات وإجراءات واضحة تتعلق بقبول العملاء أو الاستمرار معهم.	١
٣	٠,٧٧٤	٤,٤١	يتم مراجعة أوراق العمل للتأكد من اكتمالها وجودتها قبل إصدار تقرير المراجعة.	٤
٤	٠,٦٨٠	٤,٢٩	يتم التحقق من سمعة العميل ونزاهته قبل قبول مهمة المراجعة.	٢

٧	يلتزم المكتب بتطبيق متطلبات معايير المراجعة المهنية ومعايير إدارة الجودة.	٤,٢٤	٠,٧٣٤	٥
٣	يطبق المكتب إجراءات إشراف ومراجعة مناسبة على أعمال فريق المراجعة أثناء تنفيذ مهام المراجعة.	٤,٢٢	٠,٧٢٥	٦
٦	يقوم المكتب بإجراء مراجعات دورية لجودة أعمال المراجعة.	٤,٢٢	٠,٦٥٢	٧
٥	يقوم المكتب بتعيين مسؤول أو جهة داخلية للإشراف على نظام إدارة الجودة ومتابعة تطبيقه.	٤,١٠	٠,٨٦٠	٨

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة) أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة، حيث تراوحت بين (٤,١٠) و(٤,٧١)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من تطبيق ممارسات رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة محل الدراسة.

وقد جاءت الفقرة التي تنص على "يسهم تطبيق نظام رقابة الجودة في تعزيز الثقة في تقارير المراجعة الصادرة عن المكتب" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٧١)، مما يعكس إدراك أفراد العينة لأهمية نظام رقابة الجودة في تعزيز مصداقية مخرجات المراجعة وزيادة ثقة المستخدمين بها.

كما جاءت الفقرات المتعلقة بتطبيق سياسات قبول العملاء، ومراجعة أوراق العمل، والتحقق من سمعة العميل، بمتوسطات مرتفعة، مما يدل على التزام مكاتب المراجعة بالإجراءات الأساسية لضمان جودة الأداء المهني.

في حين جاءت الفقرة المتعلقة بتعيين مسؤول أو جهة داخلية للإشراف على نظام إدارة الجودة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٠)، ورغم ذلك فإن هذا المستوى لا يزال مرتفعاً، إلا أنه يشير إلى إمكانية تعزيز الجوانب التنظيمية المتعلقة بحوكمة نظام الجودة داخل بعض المكاتب.

وبشكل عام، تعكس النتائج اهتماماً كبيراً من قبل مكاتب المراجعة بتطبيق متطلبات رقابة الجودة المهنية وفقاً للمعايير ذات العلاقة، مع وجود درجة جيدة من التجانس في استجابات أفراد العينة، كما يظهر من انخفاض قيم الانحراف المعياري.

سادساً: أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني

جدول (١٢) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحو أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على

جودة الأداء المهني

الترتيب	Std. Deviation	Mean	أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني	الرقم
١	٠,٥٧٥	٤,٦٦	يسهم تطبيق نموذج واضح لتقييم المخاطر المهنية في تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.	١
٢	٠,٥٨١	٤,٦٣	يؤدي تقييم المخاطر المهنية إلى تحسين جودة التقارير الصادرة عن مكاتب المراجعة.	٣
٣	٠,٥٨١	٤,٦٣	يسهم تطبيق نموذج إداري متكامل لتقييم المخاطر المهنية في تحسين كفاءة إدارة المخاطر وتعزيز جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.	٦
٤	٠,٥٨٦	٤,٦١	يساعد تطبيق نظام إدارة الجودة (ISQM) في تحسين تقييم المخاطر المهنية.	٤
٥	٠,٥٨٦	٤,٦١	يسهم تطبيق نموذج متكامل لتقييم المخاطر المهنية في تقليل	٥

			الأخطاء المهنية أثناء تنفيذ مهام المراجعة.	
٦	٠,٥٩٤	٤,٥٦	يسهم التقييم المنهجي للمخاطر المهنية قبل بدء مهمة المراجعة في تقليل احتمال حدوث أخطاء أو إخفاقات مهنية أثناء تنفيذ المهمة.	٢

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني) وفقاً لما هو مبين في جدول (١٢) أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة جداً، حيث تراوحت بين (٤,٥٦) و(٤,٦٦)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من الاتفاق بين أفراد العينة حول الأثر الإيجابي لتطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

وقد جاءت الفقرة التي تنص على "يسهم تطبيق نموذج واضح ومنظم لتقييم المخاطر المهنية في تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٦)، مما يعكس إدراك أفراد العينة لأهمية وجود نموذج منظم في تعزيز كفاءة الأداء المهني.

كما أظهرت النتائج تقارباً كبيراً في المتوسطات لبقية الفقرات، حيث تراوحت بين (٤,٥٦) و(٤,٦٣)، وهو ما يشير إلى اتفاق مرتفع على أن تطبيق النماذج المنهجية وإدارة المخاطر المهنية يسهم في تحسين جودة القرارات، وتقليل الأخطاء المهنية، وتعزيز كفاءة الأداء داخل مكاتب المراجعة.

كما تؤكد النتائج أهمية تطبيق المعايير المهنية، مثل معيار إدارة الجودة (ISQM١)، ودورها في دعم عمليات تقييم المخاطر المهنية وتحسين مخرجات العمل المهني.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية يمثل عاملاً جوهرياً في رفع مستوى جودة الأداء المهني، مع وجود درجة عالية من التجانس في استجابات أفراد العينة، كما يظهر من انخفاض قيم الانحراف المعياري.

سابعاً: مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية

جدول (١٣) اختبار المتوسطات الحسابية والقيم الإحصائية لمحور مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية

الترتيب	Std. Deviation	Mean	أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني	الرقم
١	٠,٤٤٢	٤,٨٣	ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح آلية للمتابعة الدورية وتحديث تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.	٤
٢	٠,٤٧٥	٤,٧٨	ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح آلية واضحة لتحديد المخاطر المهنية المرتبطة بمراحل تنفيذ مهام المراجعة.	١
٣	٠,٧٢٢	٤,٦٨	ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح إجراءات عملية للتعامل مع المخاطر المهنية والحد من آثارها أثناء تنفيذ مهام المراجعة.	٣
٤	٠,٧٦٧	٤,٦٣	ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح معايير منهجية لتقييم احتمالية حدوث المخاطر المهنية وآثارها المحتملة.	٢

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية) أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة جداً، حيث تراوحت بين (٤,٦٣) و(٤,٨٣)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ جداً من الاتفاق بين أفراد العينة حول أهمية المكونات الأساسية للنموذج المقترح.

وقد جاءت الفقرة التي تنص على "ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح آلية للمتابعة الدورية وتحديث تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٨٣)، مما يعكس إدراك أفراد العينة لأهمية أن يكون النموذج عملياً وقابلًا للتطبيق والمتابعة في الواقع المهني.

كما جاءت الفقرة المتعلقة بضرورة تضمين آلية واضحة لتحديد المخاطر المهنية في المرتبة الثانية بمتوسط (٤,٧٨)، وهو ما يؤكد أهمية وجود إطار منهجي منظم لتحديد المخاطر المرتبطة بمهام المراجعة.

أما الفقرات الأخرى، فقد جاءت بمتوسطات مرتفعة كذلك، حيث تشير إلى أهمية تضمين إجراءات عملية للتعامل مع المخاطر، ومعايير واضحة لتقييمها، وهو ما يعكس اتفاقاً قوياً على العناصر الجوهرية التي ينبغي أن يتضمنها النموذج المقترح.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى وجود إجماع واضح بين أفراد العينة على أهمية تطوير نموذج متكامل لإدارة المخاطر المهنية، يتسم بالوضوح والمرونة والقدرة على التطبيق، بما يسهم في تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، مع وجود درجة عالية من التجانس في الاستجابات، كما يظهر من انخفاض قيم الانحراف المعياري.

٤,٣ الاختبارات القبلية لتحليل البيانات

قبل الشروع في اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وبخاصة تحليل الانحدار، كان من الضروري التحقق من مدى ملاءمة البيانات للتحليل الإحصائي، وذلك من خلال إجراء مجموعة من الاختبارات القبلية التي تهدف إلى التأكد من خلو البيانات من المشكلات الإحصائية التي قد تؤثر على دقة النتائج.

وقد شملت هذه الاختبارات التحقق من عدم وجود مشكلة التعدد الخطي (Multicollinearity) بين أبعاد المتغيرات المستقلة، وذلك من خلال حساب كل من معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor - VIF) والتباين المسموح به (Tolerance)، حيث يُعد وجود قيم (VIF) أقل من (١٠) وقيم (Tolerance) أكبر من (٠,٠٥) مؤشراً على عدم وجود ارتباط خطي مرتفع بين المتغيرات المستقلة. كما تم اختبار مدى اعتدالية توزيع البيانات (Normal Distribution)، وذلك من خلال حساب معامل الالتواء (Skewness)، حيث يُعد توزيع البيانات طبيعياً إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقع ضمن المدى (١±).

وبناءً على ذلك، تم إجراء هذه الاختبارات للتحقق من صلاحية البيانات لتطبيق تحليل الانحدار واختبار فرضيات الدراسة، وسيتم عرض نتائج هذه الاختبارات في الجدول التالي:

جدول (١٤) اختبار التعدد الخطي والتوزيع الطبيعي

أبعاد المتغير	التباين المسموح Tolerance	معامل التباين VIF	الالتواء Skewness
واقع المخاطر المهنية (Risk (Reality	٠,٨٦٥	١,١٥٦	-٠,٧٢٥
سياسات وإجراءات إدارة المخاطر (Risk Policies)	٠,١٣٥	٧,٤٢٦	-٠,٠٦٣
كفاءة المراجعين (Auditor (Efficiency	٠,٦١٣	١,٦٣١	-٠,٩٤٦
الأساليب الإدارية (Admin_Methods)	٠,٤٤٠	٢,٢٧٢	٠,٢٥٤
رقابة الجودة المهنية (Quality Control)	٠,١٧٢	٥,٨٠٢	-٠,٣٥٥
مكونات النموذج المقترح Model) (Components	٠,٨٥٥	١,١٧٠	-١,٧٤٢

فيما يتعلق باختبار التعدد الخطي، تم الاعتماد على كل من معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance)، حيث تشير النتائج إلى أن جميع قيم (VIF) كانت أقل من (١٠)، إذ تراوحت بين (١,١٥٦) و(٧,٤٢٦)، كما أن قيم (Tolerance) كانت أكبر من (٠,٠٥)، مما يدل على عدم وجود مشكلة تعدد خطي مؤثرة بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي يمكن استخدام نموذج الانحدار بثقة.

أما بالنسبة لاختبار التوزيع الطبيعي، فقد تم استخدام معامل الالتواء (Skewness)، حيث أظهرت النتائج أن جميع القيم تقع ضمن المدى المقبول إحصائياً (± 2)، إذ تراوحت بين (-١,٧٤٢) و(٠,٢٥٤)، مما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بشكل مقبول، وبالتالي فهي صالحة لإجراء التحليل الإحصائي.

على الرغم من ارتفاع بعض القيم نسبياً، إلا أنها لا تتجاوز الحد الحرج (١٠)، وبالتالي لا تؤثر على نتائج التحليل.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن البيانات تستوفي الشروط الإحصائية اللازمة لتطبيق تحليل الانحدار المتعدد، مما يسمح بالانتقال إلى اختبار فرضيات الدراسة.

٤.٤ اختبار فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات المتعلقة بأثر ممارسات إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، وذلك باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression)، بهدف تحديد مدى تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

وقد تم الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية، إضافة إلى اختبار الفرضيات الفرعية لكل بعد من أبعاد الدراسة، وذلك بالاستناد إلى قيم معاملات الانحدار (B)، وقيم (t)، ومستوى الدلالة الإحصائية (Sig)، مع اعتماد مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) للحكم على معنوية النتائج.

جدول (١٥) ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية

المتغير التابع	R	R ²	R ² المعدل	الخطأ المعياري
جودة الأداء المهني	٠,٧٢٧	٠,٥٢٨	٠,٤٤٥	٠,٣٣٣

جدول (١٦) تحليل التباين (ANOVA) لنموذج الانحدار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	Sig
الانحدار	٤,٢٤٠	٦	٠,٧٠٧	٦,٣٤١	٠,٠٠٠
البواقي	٣,٧٨٩	٣٤	٠,١١١	—	—
الكلية	٨,٠٢٨	٤٠	—	—	—

جدول (١٧) معاملات الانحدار لاختبار الفرضيات الفرعية

المتغير	B	Beta	t	Sig
(Constant)	٠,٩٥٨	-	١,١٨٥	٠,٢٤٤
واقع المخاطر المهنية (Risk Reality)	-٠,٠٧٢	-٠,٠٧٩	-٠,٦٢٦	٠,٥٣٦
سياسات وإجراءات إدارة المخاطر (Risk (Policies)	٠,٢٥٢	٠,٣٢٤	١,٠١١	٠,٣١٩
كفاءة المراجعين (Auditor) (Efficiency)	٠,١٣٥	٠,١٣٤	٠,٨٩١	٠,٣٧٩
الأساليب الإدارية (Admin_Methods)	-٠,٠٤٩	-٠,٠٦٦	-٠,٣٧٢	٠,٧١٢
رقابة الجودة المهنية (Quality Control)	-٠,٠٥١	-٠,٠٥٨	-٠,٢٠٥	٠,٨٣٩
مكونات النموذج المقترح (Model) (Components)	٠,٥٨٧	٠,٦٦٧	٥,٢٣٣	٠,٠٠٠

تحليل الفرضية الرئيسية:

تشير نتائج جدول (١٥) إلى وجود علاقة ارتباط قوية نسبياً بين المتغيرات المستقلة وجودة الأداء المهني، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = ٠,٧٢٧$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = ٠,٥٢٨$)، مما يدل على أن ما نسبته (٥٢,٨%) من التغير في جودة الأداء المهني يمكن تفسيره من خلال أبعاد إدارة المخاطر المهنية. كما يوضح جدول (١٦) أن نموذج الانحدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة ($F = ٦,٣٤١$) عند مستوى دلالة ($Sig = ٠,٠٠٠$)، وهي أقل من (٠,٠٥)، مما يدل على صلاحية النموذج الإحصائي وقدرته على تفسير العلاقة بين المتغيرات.

وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني.

تحليل الفرضيات الفرعية:

يوضح جدول (١٧) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية المرتبطة بكل بعد من أبعاد إدارة المخاطر المهنية، حيث أظهرت النتائج ما يلي:

- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد واقع المخاطر المهنية، حيث بلغت قيمة $(Sig = 0,536)$ ، وهي أكبر من $(0,05)$ ، وبالتالي لا يتم دعم الفرضية.
- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية، حيث بلغت قيمة $(Sig = 0,319)$ ، مما يشير إلى عدم دعم الفرضية.
- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد كفاءة المراجعين والخبرة المهنية، حيث بلغت قيمة $(Sig = 0,379)$ ، وبالتالي لا يتم دعم الفرضية.
- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد الأساليب الإدارية في تقييم المخاطر المهنية، حيث بلغت قيمة $(Sig = 0,712)$ ، مما يدل على عدم دعم الفرضية.
- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد رقابة الجودة المهنية في مكاتب المراجعة، حيث بلغت قيمة $(Sig = 0,839)$ ، وبالتالي لا يتم دعم الفرضية.
- في المقابل، أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية، حيث بلغت قيمة $(Sig = 0,000)$ ، وهي أقل من $(0,05)$ ، مما يدل على دعم هذه الفرضية.

الخلاصة النهائية:

يتبين من النتائج أن التأثير الأساسي على جودة الأداء المهني يعود إلى مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية، في حين لم تُظهر بقية الأبعاد تأثيراً معنوياً، وهو ما قد يُعزى إلى تداخل الأبعاد أو ضعف تأثيرها المباشر مقارنة بالنموذج المقترح.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

٥,١ مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وذلك في ضوء التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه على بيانات الاستبانة، إضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تسهم في تطوير ممارسات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، وتعزيز جودة الأداء المهني.

وقد تم في الفصل السابق تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث شمل ذلك التحليل الوصفي، والاختبارات القبلية، وتحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ويعتمد هذا الفصل على عرض النتائج بشكل منظم، ثم تفسيرها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في بيئة العمل المهني.

٥,٢ نتائج الدراسة

في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، يمكن تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها على النحو الآتي:

أولاً: نتائج التحليل الوصفي

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن متوسطات استجابات أفراد العينة جاءت مرتفعة في معظم محاور الدراسة، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الوعي بأهمية إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، وأثرها في تحسين جودة الأداء المهني.

كما أظهرت النتائج أن:

- هناك إدراكاً مرتفعاً لطبيعة المخاطر المهنية التي تواجه مكاتب المراجعة، وخاصة مخاطر السمعة المهنية وتأثيرها على استمرارية المكتب وثقة أصحاب المصلحة.
- توجد درجة عالية من تطبيق سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية، لا سيما فيما يتعلق بتوعية العاملين، وتحديث السياسات بشكل دوري.
- يتمتع المراجعون بمستوى مرتفع من الكفاءة والخبرة المهنية، مما يسهم في تحسين القدرة على اكتشاف المخاطر المهنية والتعامل معها.

- تمارس مكاتب المراجعة رقابة جودة مهنية بدرجة مرتفعة، خاصة في ما يتعلق بتطبيق معايير المراجعة والتحقق من جودة الأعمال قبل إصدار التقارير.
- في المقابل، أظهرت النتائج أن استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية جاء بدرجة متوسطة مقارنة ببقية المحاور، مما يشير إلى وجود مجال للتحسين في هذا الجانب.

ثانيًا: نتائج الاختبارات القبلية

- أظهرت نتائج الاختبارات القبلية أن البيانات مناسبة لإجراء التحليل الإحصائي، حيث:
- لم تظهر مشكلة تعدد خطي مؤثرة بين المتغيرات المستقلة، إذ كانت جميع قيم (VIF) أقل من الحد الحرج (١٠)، وقيم (Tolerance) أكبر من (٠,٠٥).
- أظهرت نتائج معامل الالتواء (Skewness) أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بشكل مقبول، حيث جاءت جميع القيم ضمن الحدود المقبولة إحصائيًا.

ثالثًا: نتائج اختبار الفرضيات

- أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد ما يلي:
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المخاطر المهنية مجتمعة على جودة الأداء المهني، حيث كان نموذج الانحدار ككل معنويًا.
- بلغ معامل التحديد (R^2) نسبة (٥٢,٨٪)، مما يدل على أن أبعاد الدراسة تفسر أكثر من نصف التغير في جودة الأداء المهني.
- على مستوى الأبعاد الفردية، أظهرت النتائج أن:
- مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية هو البعد الوحيد الذي له أثر ذو دلالة إحصائية في جودة الأداء المهني.
- في حين لم تظهر بقية الأبعاد (واقع المخاطر، السياسات، الكفاءة، الأساليب الإدارية، رقابة الجودة) أثرًا معنويًا مباشرًا.

- ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تأثير هذه الأبعاد قد يكون غير مباشر، أو متداخلاً فيما بينها، بحيث يظهر بشكل أكثر وضوحاً من خلال النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية.

٥,٣ التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت وجود أثر معنوي لأبعاد إدارة المخاطر المهنية مجتمعة على جودة الأداء المهني، مع بروز دور مكونات النموذج المقترح بشكل خاص، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

أولاً: توصيات عامة

- ضرورة تعزيز تبني مكاتب المراجعة لممارسات إدارة المخاطر المهنية كجزء أساسي من نظام إدارة الجودة، لما لها من أثر مباشر في تحسين جودة الأداء المهني.
- أهمية تطوير نماذج إدارية متكاملة لتقييم المخاطر المهنية، بحيث تكون واضحة وقابلة للتطبيق ومرنة، بما يتناسب مع طبيعة بيئة العمل في مكاتب المراجعة.

ثانياً: توصيات مرتبطة بنتائج الدراسة

- تعزيز تطبيق النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية، نظراً لثبوت تأثيره الإحصائي المباشر في تحسين جودة الأداء المهني.
- العمل على تفعيل دور الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية، مثل استخدام مصفوفة الاحتمالية والأثر، ونظم التحليل الكمي، وذلك لمعالجة الضعف النسبي الذي أظهرته النتائج في هذا الجانب.
- ضرورة الاستمرار في تطوير سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية، وربطها بشكل مباشر بآليات اتخاذ القرار داخل مكاتب المراجعة.
- تعزيز برامج التدريب والتأهيل المهني للمراجعين بما يركز على مهارات تقييم المخاطر المهنية، وربطها بالتطبيق العملي.
- دعم أنظمة رقابة الجودة المهنية وربطها بشكل تكاملي مع إدارة المخاطر المهنية، بما يساهم في تحسين مخرجات المراجعة.

ثالثاً: توصيات تطبيقية

- تبني إطار عمل موحد لإدارة المخاطر المهنية داخل مكاتب المراجعة، يتضمن مراحل واضحة ومحددة لتحديد المخاطر وتقييمها ومعالجتها.
- استخدام أنظمة تقنية حديثة لدعم عمليات تقييم المخاطر، بما يساهم في تحسين دقة التحليل وسرعة اتخاذ القرار.
- إنشاء وحدة أو مسؤول مختص بإدارة المخاطر المهنية داخل المكتب، يتولى متابعة تنفيذ السياسات والإجراءات وتقييم فعاليتها بشكل مستمر.

رابعاً: توصيات للبحوث المستقبلية

- إجراء دراسات مستقبلية لقياس أثر إدارة المخاطر المهنية باستخدام أساليب تحليل متقدمة مثل النماذج الهيكلية (SEM).
- دراسة العلاقة بين إدارة المخاطر المهنية وعوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو الحوكمة المؤسسية.

٥,٤ النموذج المقترح لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

مقدمة النموذج

استنادًا إلى الإطار النظري للدراسة، ونتائج التحليل الإحصائي، وبخاصة النتائج المتعلقة بالدور المحوري لمكونات النموذج المقترح في تحسين جودة الأداء المهني، تم تطوير نموذج إداري متكامل لتقييم وإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.

ويهدف هذا النموذج إلى توفير إطار عملي ومنهجي يساعد مكاتب المراجعة على تحديد المخاطر المهنية وتقييمها ومعالجتها بشكل فعال، بما يساهم في تعزيز جودة الأداء المهني وتقليل الأخطاء المهنية.

أولاً: مكونات النموذج المقترح

يتكون النموذج المقترح من مجموعة من المكونات الأساسية، وهي:

- ١- تحديد المخاطر المهنية
 - حصر كافة المخاطر المرتبطة بمهام المراجعة
 - تصنيفها (تشغيلية، مهنية، سمعة، تنظيمية...)
- ٢- تقييم المخاطر
 - تقييم احتمالية حدوث الخطر
 - تقييم أثره المحتمل
 - استخدام أدوات مثل مصفوفة الاحتمالية والأثر
- ٣- تحليل المخاطر
 - تحديد أولويات المخاطر
 - التركيز على المخاطر عالية التأثير
- ٤- معالجة المخاطر
 - وضع إجراءات للحد من المخاطر
 - تحديد مسؤوليات التنفيذ
- ٥- المتابعة والرقابة

- مراجعة دورية للمخاطر
- تحديث التقييم بشكل مستمر
- ٦- التوثيق والتقارير
- توثيق جميع إجراءات إدارة المخاطر
- إعداد تقارير دورية للإدارة

ثانيًا: خصائص النموذج المقترح

يتميز النموذج المقترح بالخصائص التالية:

- المرونة: قابل للتطبيق في مختلف أحجام مكاتب المراجعة
- الوضوح: يعتمد على خطوات محددة ومنظمة
- التكامل: يربط بين إدارة المخاطر ونظام الجودة
- القابلية للتطبيق: يعتمد على أدوات عملية سهلة الاستخدام

ثالثًا: مراحل تطبيق النموذج

يمر تطبيق النموذج بالمراحل التالية:

- ١- مرحلة التخطيط
- ٢- مرحلة تحديد المخاطر
- ٣- مرحلة التقييم والتحليل
- ٤- مرحلة المعالجة
- ٥- مرحلة المتابعة والتطوير المستمر

رابعًا: مخرجات النموذج

يسهم تطبيق النموذج في تحقيق النتائج التالية:

- ١- تحسين جودة الأداء المهني
- ٢- تقليل الأخطاء المهنية

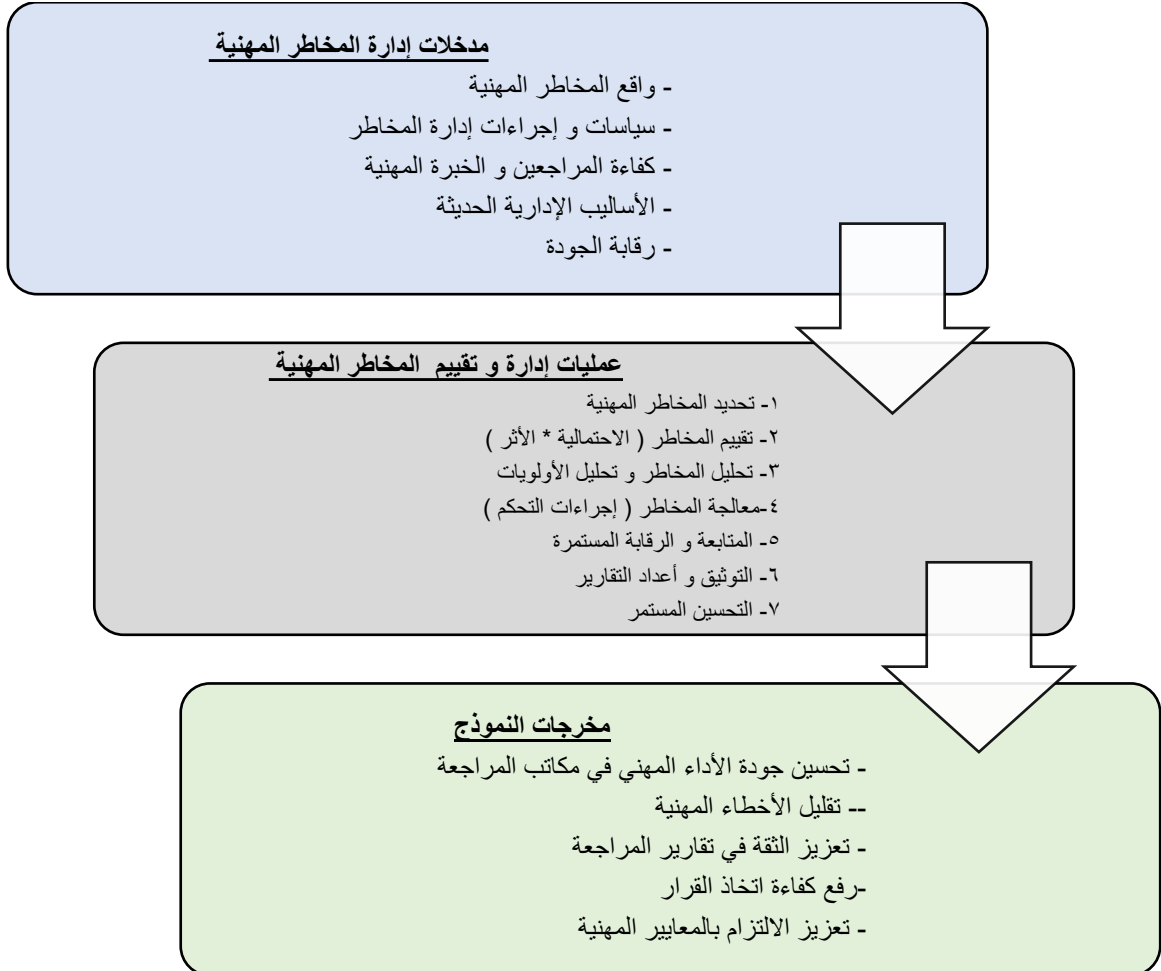
٣- تعزيز الثقة في تقارير المراجعة

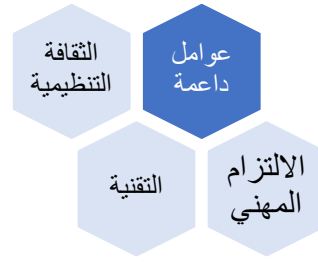
٤- رفع كفاءة اتخاذ القرار

٥- دعم الالتزام بالمعايير المهنية

في ضوء نتائج الدراسة، والتي أظهرت وجود أثر معنوي لأبعاد إدارة المخاطر المهنية مجتمعة، مع بروز دور مكونات النموذج المقترح، تم تطوير نموذج إداري متكامل يعتمد على مدخلات وعمليات ومخرجات، بهدف تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

شكل (٦): النموذج المقترح لتقييم وإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة (إعداد الباحث)





يعرض الشكل (٦) النموذج المقترح لتقييم وإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، والذي تم تطويره في ضوء الإطار النظري للدراسة ونتائج التحليل الإحصائي. ويعتمد هذا النموذج على منهجية متكاملة تقوم على ثلاث مراحل رئيسية تتمثل في: المدخلات، والعمليات، والمخرجات، بما يحقق التكامل بين عناصر إدارة المخاطر المهنية وجودة الأداء المهني.

فيما يتعلق بمدخلات النموذج، فقد تمثلت في مجموعة من العوامل الأساسية التي تؤثر في إدارة المخاطر المهنية، وتشمل: واقع المخاطر المهنية، وسياسات وإجراءات إدارة المخاطر، وكفاءة المراجعين والخبرة المهنية، والأساليب الإدارية الحديثة، إضافة إلى رقابة الجودة المهنية. وتُعد هذه المدخلات الأساس الذي تنطلق منه عملية إدارة المخاطر، حيث تعكس البيئة الداخلية والخارجية لمكاتب المراجعة.

أما عمليات النموذج، فتشمل مجموعة من الخطوات المنهجية المتسلسلة لإدارة المخاطر المهنية، تبدأ بتحديد المخاطر المهنية المرتبطة بأعمال المراجعة، ثم تقييمها من خلال تقدير احتمالية حدوثها وأثرها المحتمل، يلي ذلك تحليل المخاطر وتحديد أولوياتها، ومن ثم معالجتها من خلال وضع إجراءات رقابية مناسبة. كما تتضمن العمليات مرحلة المتابعة والرقابة المستمرة، والتوثيق وإعداد التقارير، وصولاً إلى مرحلة التحسين المستمر، بما يضمن تطوير نظام إدارة المخاطر بشكل دوري.

وفيما يتعلق بمخرجات النموذج، فإن تطبيق هذه العمليات بشكل منهجي يساهم في تحقيق مجموعة من النتائج الإيجابية، من أبرزها: تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة، وتقليل الأخطاء المهنية، وتعزيز الثقة في تقارير المراجعة، إضافة إلى رفع كفاءة اتخاذ القرار، وتعزيز الالتزام بالمعايير المهنية، مثل معيار إدارة الجودة الدولي (ISQM1) ومعيار مراجعة جودة المهمة (ISQM2).

كما يتضمن النموذج مجموعة من العوامل الداعمة، مثل الثقافة التنظيمية، والالتزام المهني، والتقنية، والتي تساهم في تعزيز فعالية تطبيق النموذج وتحقيق أهدافه.

وبناءً على ذلك، يُعد هذا النموذج إطاراً عملياً يمكن تطبيقه في مكاتب المراجعة، حيث يوفر آلية واضحة ومنظمة لإدارة المخاطر المهنية، بما يساهم في تحسين جودة الأداء المهني وتحقيق التميز في بيئة العمل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

بو خدي، بلقاسم الخليل. (٢٠٢٤). دور مراقبة الجودة للمراجعة الخارجية في تحسين أداء وفعالية مكاتب التدقيق - دراسة تطبيقية على بعض المكاتب الدولية (Mazars, Deloitte, KPMG). رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر ٣.

الخالدي، نبيل. (٢٠٠٦). المشكلات التي تواجه مهنة المراجعة وأثرها على الثقة بالقوائم المالية المنشورة. *المجلة العربية للمحاسبة*، ٩ (٢).

الوكيل، حسام السعيد. (٢٠١٩). مدخل مقترح للرقابة على جودة الأداء المهني لمكاتب المراجعة بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. *مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية*، ٣ (١).

بركات، محمد متولي محمد إبراهيم. (٢٠١٨). أثر جهود المنظمات المهنية في مجال رقابة جودة المراجعة على جودة الأداء المهني لمراقبي الحسابات. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ٩ (٢).

التويجري، عبدالرحمن علي، والنافعاوي، حسن محمد. (٢٠٠٨). جودة خدمة المراجعة: دراسة ميدانية تحليلية للعوامل المؤثرة فيها. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة*، ٢٢ (١).

الجلال، أحمد محمد صالح. (٢٠١٠). تأثير متغيرات بيئة المراجعة الخارجية على جودة الأداء المهني لمراجعي الحسابات. *مجلة جامعة عدن للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٤ (١).

عايدي، خليفة. (٢٠١٦). إطار البحوث في رقابة الجودة للمراجعة الخارجية: دراسة المفاهيم والأنظمة والبرامج والمعايير المهنية. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي*، ٧ (٧).
الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA). (٢٠٢٠). منهجية تقييم المخاطر المهنية لمكاتب الصغيرة والمتوسطة. الرياض: الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA). (٢٠٢١). منشور تطبيق معيار إدارة الجودة (ISQM) / في مكاتب المراجعة. الرياض: الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA). (٢٠٢٢). دليل رقابة الجودة لمكاتب المحاسبة. الرياض: الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA). (٢٠٢٣). الدليل الإرشادي لمؤشرات جودة المراجعة. الرياض: الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

- AICPA, & CIMA. (٢٠٢٣). *Perform effective risk assessments to improve audit quality*. American Institute of Certified Public Accountants.
- Al-Thuneibat, A. A., Khamees, B. A., & Al-Fayoumi, N. (٢٠٠٨). Do audit tenure and firm size contribute to audit quality? *Managerial Auditing Journal*, 23(٥), ٤٥٠-٤٧٢.
- Carey, P., Eierle, B., & Hartlieb, S. (٢٠٢٥). Employee satisfaction and audit quality: Evidence from private firms in Germany. *Managerial Auditing Journal*, ٤٠(١), ٣٣-٥٢.
- Curtis, E., & Turley, S. (٢٠١٧). The business risk audit – A longitudinal case study of an audit. *Accounting, Organizations and Society*, 32(٤), ٤٣٩-٤٦١.
- DeFond, M., & Zhang, J. (٢٠١٩). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 67(٢-٣), ٢٥٥-٢٩٨.
- IAASB. (٢٠٢٠). *International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1): Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements*. International Auditing and Assurance Standards Board.
- Johansen, T. R., & Christoffersen, J. (٢٠١٧). Audit performance evaluation systems and dysfunctional auditor behavior. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(٥), ١١٤٣-١١٦٩.
- Kalita, N., & Tiwari, R. K. (٢٠٢٣). Global research trends on audit quality: A bibliometric review (١٩٨١-٢٠٢٢). *Managerial Auditing Journal*, 38(٧), ١٢٢٠-١٢٤٥.
- Salleh, Z., & Stewart, J. (٢٠٢٠). Audit partners' professional risk orientation and audit quality: Evidence from Malaysia. *Managerial Auditing Journal*, 35(٢), ٢٥١-٢٧٣.

الملاحق

استبانة دراسة: تطوير نموذج لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بالملكة العربية السعودية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

أخي الكريم / أختي الكريمة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

"تطوير نموذج لتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة بالملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية في إطار إدارة الأعمال".

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المخاطر المهنية التي تواجه مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية، وتحليل العوامل المؤثرة في تقييمها وإدارتها، في ضوء متطلبات جودة الأداء المهني ومعايير إدارة الجودة في مكاتب المراجعة، وذلك بهدف تطوير نموذج مقترح يساهم في تحسين ممارسات تقييم وإدارة المخاطر المهنية وتعزيز جودة الأداء المهني. ونظرًا لما تتمتعون به من خبرة مهنية في مجال المراجعة، فإن مشاركتكم في هذه الاستبانة تمثل مصدرًا مهمًا لدعم نتائج هذه الدراسة وتحقيق أهدافها.

لذا نأمل منكم التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية استنادًا إلى خبراتكم العملية، علمًا بأن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة.

ويتقدم الباحث بخالص الشكر والتقدير لوقتكم الكريم وتعاونكم القيم في دعم هذا البحث العلمي.

مع خالص التحية والتقدير،،،

القسم الأول: البيانات العامة

١- المسمى الوظيفي

☐ شريك / مالك مكتب ☐ مدير مراجعة ☐ مسؤول جودة

٢- المؤهل العلمي

☐ دبلوم عالي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

٣- عدد سنوات الخبرة في مجال المراجعة

- ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ☐ من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة ☐ ١٥ سنة فأكثر

٤- عدد العاملين في المكتب

- ☐ أقل من ١٠ ☐ من ١٠ إلى أقل من ٣٠ ☐ من ٣٠ إلى ٥٠ ☐ أكثر من ٥٠

٥- هل لدى المكتب نظام لإدارة الجودة المهنية

- ☐ نعم ☐ لا

٦- هل يطبق المكتب متطلبات معيار إدارة الجودة ISQM1

- ☐ نعم بشكل كامل ☐ نعم بشكل جزئي ☐ لا

القسم الثاني: واقع المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

يهدف هذا القسم إلى التعرف على آراء المشاركين حول طبيعة المخاطر المهنية التي تواجه مكاتب المراجعة في بيئة العمل الحالية.

١- تواجه مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية مستوى متزايداً من المخاطر المهنية نتيجة التغيرات التنظيمية والتقنية في بيئة الأعمال.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٢- تمثل مخاطر الاستقلالية المهنية أحد أبرز مصادر المخاطر التي قد تؤثر في موضوعية وجودة أعمال المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٣-قد يؤدي التعرض لمخاطر السمعة المهنية إلى التأثير على استمرارية مكاتب المراجعة وثقة أصحاب المصلحة في خدماتها.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٤-تؤدي الضغوط المرتبطة بوقت تنفيذ مهام المراجعة إلى زيادة احتمالية التعرض للمخاطر المهنية.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٥-يسهم التوسع في استخدام الأنظمة التقنية في زيادة تعقيد عملية تحديد وتقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٦-تحتاج مكاتب المراجعة إلى منهجية واضحة ومنظمة لتقييم المخاطر المهنية المرتبطة بعمليات المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٧-يسهم تطبيق إجراءات مراجعة جودة المهمة (Engagement Quality Review) وفق معيار (ISQM٢) في الحد من المخاطر المهنية المرتبطة بأعمال المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

القسم الثالث: سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة

يتناول هذا القسم مدى تطبيق السياسات والإجراءات المرتبطة بإدارة المخاطر المهنية في مكتب المراجعة الذي تعمل به.

١- يوجد في المكتب إطاراً أو سياسات مكتوبة تهدف إلى تحديد وتقييم المخاطر المهنية المرتبطة بمهام المراجعة.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٢- يقوم المكتب بتحديد وتقييم مخاطر الجودة المرتبطة بتنفيذ مهام المراجعة وفق منهجية منظمة على مستوى كل عملية.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٣- يقوم المكتب بتحديد مخاطر الجودة التي قد تعيق تحقيق أهداف الجودة المهنية.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٤- يوجد في المكتب نظام أو آلية رسمية للإبلاغ عن المخاطر المهنية ومعالجتها عند اكتشافها.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٥- يوجد في المكتب نظام أو آلية رسمية للإبلاغ عن المخاطر المهنية ومعالجتها عند اكتشافها.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٦- يقوم المكتب بمراجعة وتحديث سياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية بشكل دوري.

غير مطبق إطلاقاً	١	٢	٣	٤	٥	مطبق بالكامل
☐	☐	☐	☐	☐	☐	

٧- يتم توثيق الإجراءات المتخذة لمعالجة المخاطر المهنية ومتابعة أثارها.

غير مطبق إطلاقاً	١	٢	٣	٤	٥	مطبق بالكامل
☐	☐	☐	☐	☐	☐	

٨- يتم توعية العاملين في المكتب بسياسات وإجراءات إدارة المخاطر المهنية وتحديثاتها بشكل دوري.

غير مطبق إطلاقاً	١	٢	٣	٤	٥	مطبق بالكامل
☐	☐	☐	☐	☐	☐	

القسم الرابع: كفاءة المراجعين والخبرة المهنية

يهدف هذا القسم إلى التعرف على آراء المشاركين حول دور الموارد البشرية في مكاتب المراجعة، من حيث الكفاءة المهنية والخبرة والتأهيل والتدريب، في تحسين القدرة على تقييم وإدارة المخاطر المهنية.

١- تسهم الخبرة العملية لفريق المراجعة في تحسين القدرة على اكتشاف المخاطر المهنية المرتبطة بمهام المراجعة.

أعارض بشدة	١	٢	٣	٤	٥	او افق بشدة
☐	☐	☐	☐	☐	☐	

٢- يسهم التأهيل العلمي والمهني للمراجعين في تعزيز جودة الأحكام المهنية عند تقييم المخاطر.

أعارض بشدة	١	٢	٣	٤	٥	او افق بشدة
☐	☐	☐	☐	☐	☐	

٣- يسهم التدريب المهني المستمر في تطوير قدرة المراجعين على التعامل مع المخاطر المهنية المعقدة.

١	٢	٣	٤	٥
---	---	---	---	---

أعارض بشدة ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ او افق بشدة

٤-يسهم الإشراف المهني المناسب وتوزيع المهام بين أعضاء فريق المراجعة في الحد من المخاطر المهنية أثناء تنفيذ مهام المراجعة.

١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥ ☐ أعارض بشدة او افق بشدة

٥-قد يؤدي نقص الخبرة أو الكفاءة المهنية لدى بعض أعضاء فريق المراجعة إلى زيادة احتمالية وقوع أخطاء مهنية في أعمال المراجعة.

١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥ ☐ أعارض بشدة او افق بشدة

القسم الخامس: استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية

يتناول هذا القسم مدى استخدام الأدوات والأساليب الإدارية الحديثة في تقييم المخاطر المهنية في المكتب.

يرجى تحديد مدى التطبيق في المكتب.

١-يعتمد المكتب على تحليل احتمال وقوع المخاطر المهنية وتأثيرها عند تقييم المخاطر.

غير مطبق ☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥ ☐ مطبق بالكامل

٢-يستخدم المكتب أدوات تحليل المخاطر مثل مصفوفة الاحتمالية والأثر في تقييم المخاطر المهنية.

غير مطبق ☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥ ☐ مطبق بالكامل

٣-توجد آليات متابعة داخلية لمراجعة المخاطر المهنية بشكل دوري.

١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥ ☐

٤- يتم مراجعة أوراق العمل للتأكد من اكتمالها وجودتها قبل إصدار تقرير المراجعة.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٥- يقوم المكتب بتعيين مسؤول أوجهة داخلية للإشراف على نظام إدارة الجودة ومتابعة تطبيقه.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٦- يقوم المكتب بإجراء مراجعات دورية لجودة أعمال المراجعة.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٧- يلتزم المكتب بتطبيق متطلبات معايير المراجعة المهنية ومعايير إدارة الجودة.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٧- يلتزم المكتب بتطبيق متطلبات معايير المراجعة المهنية ومعايير إدارة الجودة.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

٨- يسهم تطبيق نظام رقابة الجودة في تعزيز الثقة في التقارير الصادرة عن المكتب.

غير مطبق	١	٢	٣	٤	٥	مطبق
إطلاقاً	☐	☐	☐	☐	☐	بالكامل

القسم السابع: أثر تطبيق نموذج تقييم المخاطر المهنية على جودة الأداء المهني

يهدف هذا القسم إلى التعرف على آراء المشاركين حول أثر تطبيق نموذج منظم لتقييم المخاطر المهنية في تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

١-يسهم تطبيق نموذج واضح لتقييم المخاطر المهنية في تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

	٥	٤	٣	٢	١
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة	☐	☐	☐	☐	☐

٢-يسهم التقييم المنهجي للمخاطر المهنية قبل بدء مهمة المراجعة في تقليل احتمال حدوث أخطاء أو إخفاقات مهنية أثناء تنفيذ المهمة.

	٥	٤	٣	٢	١
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة	☐	☐	☐	☐	☐

٣-يؤدي تقييم المخاطر المهنية إلى تحسين جودة التقارير الصادرة عن مكاتب المراجعة.

	٥	٤	٣	٢	١
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة	☐	☐	☐	☐	☐

٤-يساعد تطبيق نظام إدارة الجودة (ISQM ١) في تحسين تقييم المخاطر المهنية.

	٥	٤	٣	٢	١
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة	☐	☐	☐	☐	☐

٥-يسهم تطبيق نموذج متكامل لتقييم المخاطر المهنية في تقليل الأخطاء المهنية أثناء تنفيذ مهام المراجعة.

	٥	٤	٣	٢	١
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة	☐	☐	☐	☐	☐

٦-يسهم تطبيق نموذج إداري متكامل لتقييم المخاطر المهنية في تحسين كفاءة إدارة المخاطر وتعزيز جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

القسم الثامن: مكونات النموذج المقترح لإدارة المخاطر المهنية

يهدف هذا القسم إلى التعرف على آراء المشاركين حول أهم المكونات التي ينبغي أن يتضمنها النموذج المقترح لتقييم وإدارة المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة، بما يسهم في تعزيز جودة الأداء المهني والحد من الأخطاء المهنية.

١-ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح آلية واضحة لتحديد المخاطر المهنية المرتبطة بمراحل تنفيذ مهام المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٢-ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح معايير منهجية لتقييم احتمالية حدوث المخاطر المهنية وآثارها المحتملة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٣-ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح إجراءات عملية للتعامل مع المخاطر المهنية والحد من آثارها أثناء تنفيذ مهام المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

٤-ينبغي أن يتضمن النموذج المقترح آلية للمتابعة الدورية وتحديث تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة.

	١	٢	٣	٤	٥
أعارض بشدة	☐	☐	☐	☐	☐
او افق بشدة					

القسم الأخير: أسئلة مفتوحة

١- ما أبرز المخاطر المهنية التي تواجه مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية؟

٢- ما أهم العناصر التي ينبغي أن يتضمنها نموذج تقييم المخاطر المهنية في مكاتب المراجعة؟

٣- ما أبرز المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة الأداء المهني في مكاتب المراجعة