

تأثير توافر مهارات المخمن الضريبي في تطوير عملية الفحص الضريبي /بحث تطبيقي في الهيئة العامة للضرائب

The Impact of Availabilty of Tax Assessor Skills in the Development the Tax Investigation-An applied research in the General Authority for Taxes

sahar.khaleel@mtu.edu.iq	الجامعة التقنية الوسطى معهد أعداد المدربين التقنيين	م.م سحر خليل إسماعيل
Basema.abood@mtu.edu.iq	الجامعة التقنية الوسطى معهد أعداد المدربين التقنيين	م.م باسمه عبود مجيد

المستخلص :

أجريت الدراسة في فروع الهيئة العامة للضرائب في محافظة بغداد (الهيئة العامة للضرائب فرع الأعظمية ، الهيئة العامة للضرائب فرع الرصافة ، فرع ضريبة البياع ، فرع ضريبة بغداد الجديدة) وتهدف الى الكشف عن تأثير توافر مهارات المخمن الضريبي عند قيامه بعملية الفحص الضريبي وتطويرها، تم اعتماد المنهج الوصفي لتحقيق اهداف البحث المتمثلة بالاجابة عن السؤالين الاتيين: 1- ماهي المهارات اللازمة التي ينبغي توافرها في أداء المخمن الضريبي؟ 2- هل تتوفر مهارات تطوير المخمن الضريبي ؟ استعملت الباحثان الاستبانة المغلقة أداة لبحثهما وضمت الاستبانة خمسة مجالات وهي (المهارات المعرفية ، المهارة الفنية ،مهارات إدارة الذات ، المهارات المهنية ومهارات التعامل مع الاخرين) وتكونت كل مهارة من عدد من الفقرات ،اذ بلغ المجموع الكلي للفقرات (23) فقرة موزعة بحسب مجالاتها ، وطبقت الاستبانة على عينة من الأفراد العاملين في فروع الهيئة العامة للضريبة البالغ عددهم (66) للعام 2021 وبعد الانتهاء منها تم تحليل نتائج البحث باستعمال برنامج (SPSS V.21) الاحصائي، فتوصلت الباحثتان الى عدة نتائج من اهمها ان المهارات (المعرفية والكفاءة المهنية والفنية ومهارة الاتصال وادارة الذات ومهارة التعامل مع الاخرين)متوفره في عينة الدراسة ولكن ليس بالحد الكافي التي يتمكن من خلالها المخمن الضريبي في الحد من الاعتراضات الضريبية وتحسين عملية الفحص الضريبي وتأكيد مصداقية التقارير المالية اضافة الى وجود ضعف في فاعليته عملية الفحص الضريبي ويرجع ذلك الى اسباب عدة من اهمها محدودية عدد الكوادر العاملة ضمن مجال الفحص الضريبي ،وجود ضعف في تطبيق القوانين والتشريعات الضريبية وتفسيرها عند اعداد الاقرار الضريبي نتيجة نقص الخبرة لدى بعض المخمنين، وتوصل البحث الى عدة توصيات من اهمها الاهتمام بنوعية الطلبة المقبولين للدراسة في الجامعات وضرورة ادخال المعايير المحاسبية والمالية ضمن المنهج الدراسي والاهتمام بالتأهيل العلمي للمخمن الضريبيمن خلال الالمام بالتشريعات والقوانين الضريبية، وزيادة عدد الفاحصين العاملين في الوحدات التخمينية في فروع الهيئة وبما يتناسب وحجم عبء العمل بالشكل الذي يجعل قيود الوقت الذي يعد حجر الزاوية في تحقيق الجودة .

الكلمات المفتاحية: المهارة ،المهارات المعرفية، المهارات الفنية ، المخمن الضريبي ، الفحص الضريبي .

Abstract:

The research aims to reveal the availability of skills to develop the tax assessor when carrying out the tax examination process. The study was conducted in the branches of the General Tax Authority in the province of Baghdad (the General Authority for Taxes, Adhamiya branch, the General Authority for Taxes, Rusafa branch, Al-Bayaa branch, New Baghdad tax branch) was approved The descriptive approach to achieve the research objectives represented by answering

the following two questions: 1- What are the necessary skills that should be available in the performance of the tax examiner? 2- Are the skills of developing a tax evaluator available? The two researchers used the closed questionnaire as a tool for their research. The questionnaire included five areas (cognitive skills, technical skill, self-management skills, professional skills and interpersonal skills). Each skill consisted of a number of paragraphs, as the total number of paragraphs reached (23) items distributed according to its fields, a random sample of (66) was selected from the research community represented by workers in the branches of the General Authority for Taxes. The results of data analysis using the statistical program were shown (SPSS V.21) Cognitive skills, professional and technical competence, communication skill, self-management and interpersonal skill are available in the study sample. But it is not enough for the tax examiner to be able to reduce tax objections, improve the tax examination process, and confirm the credibility of financial reports, in addition to the weakness in the effectiveness of the tax examination process. This is due to several reasons, the most important of which is the limited number of cadres working within the field of tax examination, weakness In the application and interpretation of tax laws and legislation when preparing the tax return due to the lack of experience of some assessors.

The research reached several recommendations, the most important of which is the interest in the quality of students accepted to study in universities and the need to include accounting and financial standards within the curriculum and attention to the scientific qualification of the tax assessor through knowledge of legislation and tax laws, and increasing the number of examiners working in the assessment units in the branches of the authority in proportion to the size of the workload in the form Which makes time constraints the cornerstone of achieving quality.

Keywords: skill,cognitive skills,technical skills, tax assessor, tax Investigation .

1. المقدمة: الضرائب من اهم مصادر اليرادات في العراق الذي يشكل المصدر الثاني الاساس لخزينة الدولة ، فاي تغيير في اجراءات الفحص الضريبي الذي هو جوهر عملية التحاسب الضريبي سوف تتعكس على الحصيلة الضريبية فهنا تظهر كفاءة المضمن الضريبي في تحديد مقدار الضريبة الواجبة الاداء من قبل المكلفين وفق التشريع الضريبي . نظرا لعدم وجود مؤشرات ومعايير لتطوير عملية الفحص الضريبي وبالتالي عدم وجود اسس للتحاسب الضريبي ضمن القانون الضريبي التي يجب ان يلتزم بها المضمن عند فحصة الاقرارات الضريبية وظهور التقديرات الشخصية والمخالفات والاعتراضات الضريبية التي تتعكس سلباً على نظام الفحص الضريبي وبالتالي ضياع اليرادات الضريبية.

2. منهجية البحث:

2.1 مشكلة البحث: ظهرت هناك حاجة لتطوير جودة عملية الفحص الضريبي وتطوير اساليب العمل المحاسبي والتدقيقي من خلال رفع كفاءة المضمن الضريبي لغرض الوصول الى الربح الضريبي و زيادة الثقة بين الاطراف المختلفة وبما يتلائم مع تعديل التشريعات الضريبية وتطوير المناهج الدراسية لذا تتحدد مشكلة البحث في الاسئلة الاتيه:
-هل يسعى المضمن الضريبي في الهيئة العامة للضرائب لتحسين وتطوير مهاراته المهنية والمعرفية في عملية الفحص الضريبي؟
-هل تتوافر لدى المضمن الضريبي في الهيئة العامة للضرائب المهارات المهنية والمعرفية التي تمكنه من الأداء الجيد وتطوير ادائه في عملية الفحص الضريبي .؟

2.2 فرضيات البحث :

-الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد مهارات المضمن الضريبي (المهارات المعرفية ،المهارات الكفاءة المهنية ،المهارات الفنية ،مهارات الاتصال وادارة الذات ،مهارات التعامل مع الاخرين واتخاذ القرارات) والاداء في فروع الهيئة العامة للضرائب محل البحث.

-الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى مهارات المخمن الضريبي المنسوبة الى المتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، التحصيل الدراسي).

2.3. اهداف البحث:يسعى البحث للإجابة عن السؤالين الآتيين :

1- ما المهارات اللازمة التي ينبغي توافرها في أداء المخمن الضريبي ؟.

2- هل تتوفر مهارات تطوير المخمن الضريبي في اداء الفحص الضريبي؟ .

2.4 . أهمية البحث: يستمد البحث أهميته من خلال الاتي:

1- ان التحديات والتطورات التكنولوجية الحديثة التي يتطلبها عمل المخمن الضريبي في التحاسب الضريبي للمكلفين يحتاج

الى التطور المستمر وتدريب ملاك جيد لكي يكتسب المخمن خبرة عالية والذي سيؤدي بالنتيجة للارتقاء بأدائه .

2- عرض المهارات المهنية والمعرفية التي يجب ان يلتزم بها المخمن الضريبي.

3- مدى التزام المخمن الضريبي بالمهارات المهنية والمعرفية التي تساعده في انجاز اعماله اليومية في الهيئة العامة

للضرائب ومقترحات لتطويرها.

4- توعية العاملين في العمل الضريبي بأهمية عملية الفحص الضريبي ودورها في تحسين رضا المكلف مما ينعكس إيجابا

على الالتزام الطوعي لهم .

5- تسليط الضوء على دور المخمن الضريبي في عملية التحاسب الضريبي كأحد مقومات الفحص الضريبي

2.5.منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وتحليلها من خلال مراجعة المصادر العلمية والدراسات

السابقة لهذا الموضوع وأيضاً من خلال آراء عينة من المخمنين العاملين في الهيئة العامة للضرائب.

2.6. مجتمع البحث: يتكون من العاملين في الفحص الضريبي في الهيئة العامة للضرائب ضمن الوحدات المالية والتدقيق خريجي

قسم المحاسبة موزعين في بعض من فروع الهيئة العامة للضرائب.

2.7.عينة البحث: استخدم في البحث طريقة العينة العشوائية اذ تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة والمتمثل بفروع الهيئة العامة

للضرائب البالغ عددها (66) مخمن ضريبي موزعين على فروع الهيئة وكما موضح بالجدول (1).

جدول (1): مجتمع الدراسة وحجم العينة موزع على فروع الهيئة العامة للضرائب

ت	فروع الهيئة	العدد
1.	الهيئة العامة للضرائب/ فرع الأعظمية	15
2.	الهيئة العامة للضرائب/ فرع الرصافة	16
3.	فرع ضريبة البيع	17
4.	فرع ضريبة بغداد الجديدة	18
	المجموع	66

المصدر: تم تصميم الجدول من قبل الباحثان

2.8. أداة البحث: تم اعداد الاستبانة بالاستعانة بالمقياس للباحث (بوفارس،2006) والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة

فقراتها ثم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في المجال الأكاديمي والمحاسبي وفي ضوء آراء المحكمين تم

تعديل بعض فقرات الاستبانة لتستقر في نتائجها النهائية (23) فقرة ، وبهذا يكون محور البحث ويتكون من (23) فقرة التي توزعت

ضمن (4) مجالات رئيسية هي (المعرفية والكفاءة المهنية، الفنية، الاتصال وإدارة الذات ، التعامل مع الآخرين وحل المشكلات

ولاتخاذ القرار) وكما موضح بالجدول (2) .

جدول (2) :المهارات التي تضمنتها الاستبانة

ت	المهارات	عدد الفقرات	النسبة المئوية
1.	المهارات المعرفية	4	17.4
2.	مهارات الكفاءة المهنية	6	26.1
3.	المهارات الفنية	5	21.7
4.	مهارات التعامل مع الآخرين واتخاذ القرارات	4	17.4
5.	مهارات الاتصال وأدارة الذات	4	17.4
	المجموع	23	100%

المصدر : تم تصميم الجدول من قبل الباحثان

وأعتمدت الباحثان مقياس ليكرت likert الخماسي في جميع أسئلة الاستبيان ولها تدرج نسبي (1،2،3،4،5) أُعتمد في التحليل، تم تقسيم الاستبيان الى مقياس خماسي لبيان مدى توافر المهارات في المخمن الضريبي تم حساب طول فئة المقياس وتم توزيع المقياس إلى ثلاثة مستويات متساوية وستعتمد الباحثان هذه الاوزان في قياس مدى توافر المهارات لدى المخمن الضريبي على النحو الموضح بالجدول (3):

جدول (3) ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	الدرجة	المتوسط المرجح	طول ** الفترة	المستوى
لا اوافق بشدة	1	1.79-1.00	0.79	غير متوفر بشدة
لا اوافق	2	2.59-1.80	0.79	غير متوفر
محايد	3	3.39-2.60	0.79	متوفر الى حد ما
اوافق	4	4.19-3.40	0.79	متوفر
اوافق بشدة	5	5.00-4.30	0.80	متوفر بشدة

2.9. صدق وثبات الاستبانة:

تم استخراج ثبات الاستبيان وفق طريقة (الفا- كرونباخ) Alpha بعد تطبيق الاستبانة تم احتساب معامل الفا كرونباخ لقياس الثبات اذ وجد ان قيمة الفا كرونباخ لفقرات الاستبانة البالغ عددها (23) فقرة هي بنسبة (0.813) وهذا يدل على ان الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع والنتائج موضحة في الجدول(1):

جدول (4) يوضح طريقة معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

Alpha	N
0.813	66

2.10. وصف خصائص عينة الدراسة من حيث التحصيل الدراسي :

الجدول (5) : خصائص عينة الدراسة

المتغير	العدد	النسبة %	
النوع الاجتماعي	ذكر	46	69.7
	أنثى	20	30.3
	المجموع	66	100
التحصيل الدراسي	أعدادية	10	15.3
	دبلوم	21	31.8
	بكالوريوس	27	40.9
	ماجستير	6	12
المجموع	66	100	
سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	12	18.2
	من 5- 10 سنوات	19	28.8
	10 فأكثر	35	53
	المجموع	66	100

المصدر : تم تصميم الجدول من قبل الباحثان

يلاحظ من الجدول (5) لمتغير النوع الاجتماعي أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث إذ بلغ عددهم 46 ما يعادل 69.7% من أفراد العينة وأن متغير المؤهل العلمي يتفوق به الحاصلين على شهادة البكالوريوس عدد 27 ما يعادل 41% ، وان خبرة عينة الدراسة لسنوات خدمة أكثر من 10 سنوات بنسبة 53% .

2.11. تعريف المصطلحات:

المهارة: هي إتقان أداء سلوكا وحركة بشكل تلقائي دون جهد معقد (الزويني، 2017:27) وعرفت المهارة بانها الجدارة المتعلقة بمهام عمل معين (البرعي & التويجري، 1993: 306) .

3. الإطار النظري للبحث

3.1. مفهوم المخمن الضريبي وأهميته

مفهوم المخمن الضريبي: هي استخدام القدرات المهنية والمعرفية الذاتية في تسجيل وتلخيص وتحليل وتصنيف وتبويب واعداد التقارير المالية للأحداث الاقتصادية بصورة تمكن ان تستفيد منها الجهات ذات العلاقة بصورة مباشرة او غير مباشرة ويؤدي عملة بكفاءة مهنية تمكنه من الوصول الى اتخاذ قرار بالاستعانة بخبرته في مجال الدراسة والخبرة معا عبر مراحل مختلفة من الزمن (البحيصي، 2010: 716) اذن المخمن هو الشخص الذي تقع عليه مسؤولية فحص الاقرارات المقدمة من المكلفين من اجل الوصول الى حقيقه الوعاء الضريبي واحتساب الضريبة المستحقة ويجب ان تتوفر فيه المؤهلات العلمية والعملية اضافة الى الصفات الشخصية مثل الأمانة والصدق والاستقلالية التي تؤهله للقيام بعملة بأفضل صورة ممكنة (عطا، 2005: 4)

اهمية دور المخمن الضريبي تتبع من كونه يقوم وفق اسس علمية برده أي محاولة للتلاعب بحسابات الشركة ، وايضا خبرة المخمن الضريبي تمكنه من التعرف على ارباح الوحدات الاقتصادية الخاضعة للضريبة من خلال قوائمها المالية ومعرفته بكافة الفقرات الواردة فهي تعطيه بعدا عميقا لكيفية التنظيم المحاسبي ، فالمخمن يعرف ان الإرباح التي تفصح عنها القوائم المالية المنشورة يمكن الاعتماد عليها بدرجة معقولة وهي تعد طبقا للمبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً وتراجع بواسطة مدققين (Arens&Lobbecke, 2002 :15) ويعني ذلك ان يكون المخمن لديه الماما بالجوانب المعرفية والنظرية للمحاسبة والتدقيق وممارسة وخبرة عملية التي تعد من اكبر المقومات التي يعتمد عليها المخمن الضريبي ان لم تكن هي المقوم الأساسي له (Addi, 2010:18).

3.2. مقومات المخمن الضريبي:

من الشروط الأساسية الواجب توفرها لدى المخمن الضريبي الاتي:

أ- **المعرفة النظرية** الواسعة بالأمور المحاسبية والتدقيقية والقوانين والأنظمة والتعليمات الضريبية اضافة الى المستوى العلمي أي يجب ان يكون حاصل على شهادة اكااديمية مناسبة تأهله للقيام بعمله.

ب- **الخبرة العملية** الكافية والقدرة على التحليل والاستنتاج للقواعد العملية من خلال التطبيق للتعرف على طبيعة المشكلة وفهمها والتفرقة بين المعلومات الملائمة وغيرها .

ج- **الاستقلالية والحيادية** : يجب على المخمن الضريبي ان يكون مستقلا في عمله أي مستقل من ناحية تفكيره وبتحديد خطوات واجراءات الفحص بعيدا عن تدخل الادارة للحفاظ على مستوى الثقة بينهم وبين المكلفين (Arens&Elder.Beasley,2011:5) .

3.3. **حقوق المخمن الضريبي:** منح المشرع للفاحص الضريبي مجموعة من الحقوق الذي اجازته في قانون ضريبة الدخل رقم 113 لسنة (1982) المعدل ونظام مسك الدفاتر التجارية لسنة (1985) ومن أهم هذه الحقوق: -

1- حق الاطلاع على اعمال المكلف ودفاتره ومستنداته: والذي اجازته له (نظام مسك الدفاتر التجارية رقم (2) لسنة 1985 (مسك الدفاتر التجارية لأغراض ضريبة الدخل المعدل)).

2- حق الحصول على المعلومات الضرورية والادلة والقرائن: وهذا الحق اجازته المادة الثامنة والعشرون من قانون ضريبة الدخل رقم 113 لسنة 1982 المعدل.

- 3- حق بيان الرأي (التدقيقي): المختص حول صحة الإجراءات والاحتساب ومنح الشرعية المطلقة لها او المشروطة بتحقيق مستلزمات معينة وحق الاعتراض على المعاملة الضريبية واعادتها الى الوحدات التخمينية لتوفير المتطلبات القانونية (الهاشمي،2005:50).
- 3.4. واجبات المخمن الضريبي : إذا كان المشرع قد منح سلطة التحقق والاطلاع للفاحص الضريبي وأعطاه العديد من الحقوق في ضوء تلك السلطة ففي المقابل توجد بعض الواجبات مطلوب الإلمام بها لكي يستطيع إتمام عمله بشكل مرضي ومن هذه الواجبات ما يلي:
- 1- تدقيق وفحص كل ماله علاقة بدخول المكلفين الخاضع للضريبة من الرواتب والاجور والعلاوات والمخصصات والمكافآت الخاضعة للاسقاط الضريبي.
- 2- فحص وتدقيق البيانات والحسابات والاطلاع على القيود والسجلات والوثائق وفحص البضائع المخزونه والصندوق والالات.
- 3- النظر في الاعتراضات المقدمة على التقدير وتقديم الراي المعزز للسلطة الضريبية واصدار القرارات بشأنها و تصحيح الاخطاء الحسابية والكتابية التي تقع في الاقرارات (البازي،2009: 80).
- 3.5. مؤشرات قياس كفاءة المخمن الضريبي في اداء مهام العمل :يتم قياس كفاءة المخمن الضريبي بواسطة الانضباط الوظيفي اذ يستخدم هذا المؤشر في قياس مدى انضباط المخمن الضريبي عبر نتائج المعايير ومعدل التزامه بتعليمات الادارة اومعدل تأخرة عن العمل او معدل غيابة او معدل الاخطاء بواسطة التقارير الدورية وتكون هذه التقارير مفيدة لكل من المدير العام وادارة القسم ،والمخمن الضريبي.وتكون النتائج المتوقعة اما هو اداء المخمن الضريبي الفعلي مساوي او اكثر او اقل للاداء المطلوب منه(عبد الفتاح واخرون ،2012: 11).
- 3.6. المهارات الواجب توافرها لدى المخمن الضريبي:
- اولاً: المهارات المعرفية: هي العمليات العقلية والنفسية الخاصة بالذاكرة تمكنه من اكتساب وتخزين واسترجاع المعلومات وهي بهذا المفهوم اقرب ما تعبر عن النشاط الذهني (بوفارس ،2006:4)، اذا ما تم أدائها بكفاءة فهي مهارات ذهنية و هي المهارات التي تمكن الفرد من الفهم والتفكير والتذكر ويمكن تصنيف هذه المهارات في ستة مستويات على أساس تعقد العمليات العقلية (الجنابي:2016،50) التي هي: 1-مستوى المعرفة 2-مستوى الفهم.3-مستوى التطبيق.4- مستوى التحليل 5- مستوى التركيب 6- مستوى التقويم.
- تتجلى أهمية الشخص القائم بالفحص في الوصول إلى قياس دقيق للدخل بتوافر مقومات ومؤهلات علمية وعملية تؤهله للقيام بعمله على أفضل صورة، كالمعرفة النظرية للمحاسبة والتدقيق والقوانين و الأنظمة والتعليمات الضريبية للوصول إلى الربح الضريبي الحقيقي (بوفارس، مصدر سابق: 4).
- ثانياً: المهارات الفنية: تتمثل بتكنولوجيا المعلومات وهي المحرك الأساسي في رفع مستوى جودة الاعمال في مجال العمل المحاسبي والتدقيقي واجراء العمليات الحسابية للحصول على نتائج ادق واسرع واكثر مصداقية واكثر فاعلية (Ark,2003:17) وتذليل العقبات المتعلقة بالبنية التحتية الاساسية لتكنولوجيا المعلومات وزيادة فاعلية النظام الالكتروني لتقديم الاقرارات الضريبية على نطاق شامل وتحصيل اكبر قدر من اليرادات الضريبية من خلال الجمع بين الرقمنه الضريبية وطرق اخرى مثل نظام التعريف الرقمي والتتبع الالكتروني للفواتير والمبيعات (8:majeed&Ismail,2022) لخدمة الادارة ولتحسين عملية الفحص الضريبي وتخفيض مخرجاتها المطبوعة بقدر الإمكان .
- ثالثاً: مهارات إدارة الذات: إدارة الذات تعني محاولة الفرد التعرف على حقيقة سلوكه في العمل وتطوير ذاته بزيادة المعارف والمعلومات وتنمية عامل التعاون الإبداعي لان المخمن الضريبي لا يعيش بمفرده ويعمل على اكتساب المهارات والتدريب المستمر (الهذلي،2010:27) من هنا ينبغي أن يتمتع المخمن الضريبي بالميزات الشخصية لتقييم نظامي مستقل للفعاليات ذات العلاقة بنشاط المكلف الخاضع للضريبة لتحقيق الجودة ، ومعتمد على نفسه و متفاعلا بنشاطه مع الآخرين ، فكلما كان لدى

المخمن الضريبي ممارسة عملية وخبرة في مجال عمله كلما تزايدت إمكاناته الذاتية في عملية الفحص الضريبي (chen,et al:2010,202).

رابعاً: الكفاءة المهنية اوالمهارات المهنية : هي صفات كامنة في الفرد، وراثية و مكتسبة، وكفاءة أدائه هي فعلها الظاهر، على أن يكون هذا الأداء في إطار القيم والأخلاق، والمواقف المهنية والتزاما بالمسؤولية المهنية، وحفاظا على المصلحة العامة (IFAC,2003:44) فتسعى الهيئة العامة للضرائب الى تطوير دور المخمن الضريبي ولاكتشاف قدراتهم نحو الأنشطة واهتماماتهم الفكرية الإبداعية واكتشاف مواهبهم وقدراتهم في مجال تخصصهم واكتساب المزيد من المعرفة من خلال الاطلاع على الجديد في مجال التخصص واهتماماتهم ودورة في التطوير والنمو المعرفي (waite&Davis,2006:409)إن نجاح المخمن الضريبي في اداء واجبه لا تقتصر على طرق التحليل وإنما يعتمد أيضا المعرفة ليتمكن من تفسير المعلومات التي تظهر في القوائم المالية حيث تعتبر القاعدة الأساسية التي ينطلق منها المخمن الضريبي والى استنتاج قواعد علمية وانجاز عملية الفحص الضريبي بأسلوب علمي دقيق وبالتالي زيادة الخبرة المكتسبة نتيجة الممارسة العملية (عطا، مصدر سابق: 42)

خامساً: مهارات التعامل مع الاخرين واتخاذ القرارات: وهي مهارات تمكن المخمن الضريبي من العمل مع الاخرين في اتجاه تحقيق المنفعة المشتركة للشركة اذا ما استطاع التفاوض مع الاخرين وحل الخلافات والتفاهم والتعامل مع الفروق الفردية والذهنية للأفراد التي تتيح له حل مشاكل العمل اليومية ورشد القرارات (الهذلي،مصدر سابق: 27) فأن الفاحصين الذين يتعاملون مع عدد كبير من المكلفين يكونون قادرين على اكتشاف الأخطاء والتحريفات وبنسبة عالية وبشكل أفضل من أولئك الذين ليس لديهم خبرة في التعامل مع المكلفين (Balley,2011:113).

3.7. الفحص الضريبي: يعد الفحص الضريبي احد صور التدقيق والذي يقوم بهذا العمل هو المخمن الضريبي او الفاحص وتقع على عاتق الهيئة العامة للضرائب مسؤولية تحديد مدى اتفاق المبالغ الخاضعة للضريبة التي يقدمها المكلفون في اقراراتهم مع القوانين والتعليمات الخاضعة للضريبة (حسين رلي، 2010: 38) لذا يمكن ان نعرف الفحص الضريبي وفق (الشافعي، 2006) هو قيام المخمن الضريبي من تطبيق القانون الضريبي من خلال اخضاع جميع الايرادات المختلفة التي نص على اخضاعها القانون وعدم وجود ايرادات او مبالغ تم اغفالها سواء عمدا او سهوا (الشافعي، 2006: 12)لذا فان من واجبات المخمن الضريبي فحص القوائم المالية للمكلفين فحصا انتقاديا ويتمتع في ضوء المعلومات والبيانات الاضافية المتعلقة بهم لغرض الوصول الى المركز المالي الحقيقي في لحظة زمنية معينة والى نتائج الاعمال الحقيقية خلال تلك المدة المالية والتأكد من كل ذلك قد تم طبقا لقوانين الضريبة (مشكور واخرون، 2014: 149) اذن الهدف الاساس للفحص الضريبي باعتباره وسيلة لا غاية تهدف الى توجيه الاصلاح الضريبي نحو تعزيز المرونة الالكترونية وزيادة قدرتها على تحصيل اكبر قدر من الايرادات الضريبية (majeed&Ismail,2022:8) و خدمة الإدارة الضريبية من خلال تحديد الوعاء الضريبي على نحو علمي منظم يحافظ على حقوق المكلفين بالإضافة إلى زيادة الحصيلة الضريبية للدولة (شرف وآخرون، 2007: 188).

3.7.1 أهداف الفحص الضريبي: يمكن تحديد اهداف لعملية الفحص الضريبي بالاتي:

اولاً: مساعدة الادارة الضريبية في تحديد الوعاء الخاضع للضريبة على اساس علمية منظمة بما يساعد على تطبيق التشريع الضريبي من خلال التحقق من صحة البيانات الواردة في الاقرارات الضريبية المقدم من المكلفين وفحص المعلومات المثبتة في القوائم المالية وفق المبادئ المحاسبية ومعالجتها وفقا لاحكام التشريع الضريبي والتأكد من انها خالية من الاخطاء والتلاعب وانها تمثل المركز المالي بكافة جوانبه وتم اعدادها للوصول لحقيقه الوعاء الضريبي (Lessambo,2018:7)

ثانياً : الحد من عملية التهرب الضريبي : هو الهدف الرئيسي للفحص الضريبي لغرض الوصول الى الربح الضريبي الحقيقي نسبيا (الكعبي، 2008: 15) تتم حماية حقوق الخزينة العامة والمحافظة على نصيبها من أرباح الشركات (العبيدي، 2010: 14) من خلال مكافحة التهرب الضريبي والتقليل منه لكي يكون رادعاً أمام المكلفين قبل القيام بعملية التهرب عندما يتولد لديه الشعور بأن عملية الفحص الضريبي اللاحقة تؤدي إلى اكتشاف عملية التهرب وما يتبع ذلك من عقوبات (Edward,1989:507).

ثالثاً: رفع مستوى الثقة والوعي الوطني والضريبي للمكافئين : يسعى الفحص الضريبي إلى تحقيق ذلك من خلال تذكير دافعي الضرائب من مخاطر عدم الالتزام بدفع الضريبة وتوليد الثقة في المجتمع من خلال الكشف عن التجاوزات التي يعاقب عليها القانون الضريبي (8:2006,OCED) بنشر الوعي الضريبي بين افراد المجتمع وتحفيزهم على اداء واجباتهم الضريبية على وفق احكام القانون بشكل طوعي وتهيئة الفرصة لهم لتلافي احوالهم للعقوبات القانونية (عبود وعائش، 2011: 5).

3. الجانب العملي للبحث: بهدف تحقيق اهداف الدراسة ومن اجل ذلك قام الباحث بجمع البيانات اللازمة من خلال الاستبانة وتم تفرغها وتحليلها احصائيا واجراء الاختبارات اللازمة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS V.21 لاستخراج النتائج وتحليلها للتوصل لنتائج الدراسة، تم تحليل ومناقشة نتائج الدراسة من خلال تحليل فقرات مهارات المحمن الضريبي .

4.1.1 عرض نتائج البحث وتفسيرها :

*عرض نتائج الهدف الأول : فيما يخص الهدف الأول الذي ينص (تحديد مهارات المحمن الضريبي في أداء الأفراد العاملين بفروع الهيئة العامة للضرائب) ، فقد حددت الباحثتان (23) فقره لخمس مهارات هي(المهارات المعرفية ، والكفاءة المهنية ، المهارات الفنية ، مهارات التعامل مع الاخرين واتخاذ القرارات ، مهارات الأتصال وإدارة الذات).

*عرض نتائج الهدف الثاني: فيما يخص الهدف الثاني معرفة تأثير توفر مهارات المحمن الضريبي في أداء الأفراد العاملين بفروع الهيئة العامة للضرائب ، ولغرض معرفة التأثير تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكما يلي :

4.1.1 المهارات المعرفية تضمنت (4) فقرات :

جدول (6) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمهارات المعرفية

ت	ترتيب	فقرات المهارات المعرفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	استفيد من التأهيل العلمي والعملية وخبرتي الشخصية للوصول الى قياس دقيق للدخل الخاضع للضريبة.	3.46	1.350	متوفر
2	2	اقوم بالاشتراك بانتظام في الاجتماعات والندوات والدورات التي تعقدتها المنظمات المهنية التي تهتم بكافة العلوم .	2.99	1.185	متوفر لحد ما
3	1	احرص على الاطلاع على نتائج البحوث العلمية واتواصل معرفيا مع المؤسسات ذات العلاقة بتخصصي.	2.93	1.190	متوفر لحد ما
4	4	احرص على وجود معايير تنظم عملية الفحص الضريبي	3.63	1.306	متوفر
		المتوسط العام	3.25	1.258	متوفر لحد ما

المصدر : أعداد الباحثتان بالاعتماد على برنامج SPSS.

يوضح الجدول (6) فقرات المهارة المعرفية المتكونه من (4) فقرات تراوحت بين المتوسط الحسابي (3.63) و(2.93)، اما المتوسط العام كان(3.19) والانحراف المعياري للفقرات بلغ(1.252) مما يعني انه يقع ضمن المستوى الثالث لمقياس ليكرت الذي يمثل المستوى(متوفر لحد ما).

اما الفقرة (احرص على وجود معايير تنظم عملية الفحص الضريبي) فقد تصدرت المرتبة الأولى اذ بلغ وسطها الحسابي(3.63) والانحراف معياري لها(1.306).في حين تصدرت فقرة (احرص بالاطلاع على نتائج البحوث العلمية واتواصل معرفيا مع المؤسسات ذات العلاقة بتخصص) أدنى متوسط حسابي لها ، حيث اظهرت نتائج التحليل ان المهارة المعرفيه متوفره ،ولكن ليس بالحد الكافي التي يتمكن من خلالها المحمن الضريبي في الحد من الأعتراضات الضريبية وتأكيد مصداقية تقارير المدقق الخارجي، لذلك لابد من الارتقاء بالمهاره المعرفية للمخمن الضريبي ورفع كفاءة العاملين بالإدارة الضريبية وتأكيد مصداقية تقارير المدقق الخارجي .

4.1.2. مهارات الكفاءة المهنية تضمنت (6) فقرات وكما موضح في الجدول (7).

جدول (7) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمهارة الكفاءة المهنية

ت	ترتيب	فقرات الكفاءة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	ارى ان مواصلة دراستي العليا في مجال تخصصي الضريبي يعمل على تطوير مهاراتي المهنية اللازمة لإنجاز عملي بنجاح.	2.95	1.190	متوفر لحد ما
2	1	احاول تحسين ادائي وتطوير مهاراتي في مجال عملي حتى ولو لم يتوفر الحافز والدافع.	2.89	1.405	متوفر لحد ما
3	2	التزام بقواعد السلوك المهني الصادرة عن الجهات المنظمة للمهنة محليا ودوليا للتهوض بمستوى الأداء.	2.90	1.327	متوفر لحد ما
4	6	اربط بين خبراتي النظرية وبين الخبرة العملية في اداء واجباتي في الفحص الضريبي	3.45	1.282	متوفر
5	4	اسعى الى مراجعة ادائي بشكل دوري من خلال التقييم الذاتي والحفاظ على سرية العمل.	3.36	1.380	متوفر لحد ما
6	5	ادعم نتائج قراراتي بجمع عدد كافي من الادلة لكي تكون قراراتي لها مصداقية عند الادارة الضريبية والمكلفين .	3.40	1.231	متوفر
المتوسط العام			3.11	1.317	متوفر لحد ما

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول (7) فقرات الكفاءة المهنية المتكونه من (6) فقرات تراوحت بين المتوسط الحسابي (3.45) و (2.89) والمتوسط العام (3.11) والانحراف المعياري (1.317) حيث يقع ضمن المستوى الثالث لمقياس ليكرت الذي يمثل المستوى (متوفر لحد ما)، اما الفقرة (اربط بين خبراتي النظرية وبين الخبرة العملية في اداء واجباتي في الفحص الضريبي) تصدرت المرتبة الأولى اذ بلغ وسطها الحسابي (3.36) والانحراف المعياري (1.380). في حين كان أدنى متوسط حسابي للفقرة (أحاول تحسين ادائي وتطوير مهاراتي في مجال عملي حتى ولو لم يتوفر الحافز والدافع).

النتائج تشير الى أن المهارات المتعلقة بالقدرات الذهنية اللازمة للعمليات المهنية ، مثل مهارة الموظف في تجميع البيانات والمعلومات المهنية والقدرة على تفسيرها، والقدرة على استخدام جميع الأجهزة والمعدات المهنية في إنجاز المهام المهنية المختلفة متوفره ولكن ليس بالحد الذي يمكن المخمن الضريبي في الحد من الاعتراضات الضريبية وتأكيد مصداقية تقارير المدقق الخارجي

4.1.3. المهارات الفنية تضمنت (5) فقرات وكما موضح في الجدول (8).

جدول (8) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمهارات الفنية.

ت	ترتيب	فقرات المهارات الفنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	استطيع مكنة عملي عن طريق البرامج التطبيقية المناسبة.	3.45	0.673	متوفر
2	4	استخدم الانترنت في الحصول على المعرفة وتوظيف الانترنت في بعض مهام عملي اذا تطلب ذلك	3.24	0.940	متوفر لحد ما
3	2	اسعى للتعرف على كيفية عمل انظمة المعلومات التقنية الموجودة في مقر عملي للتمكن من استخدامها عند الحاجة .	2.13	1.01	غير متوفر
4	1	أستفيد من إرشادات وتوصيات بعض مواقع المنظمات المهنية المحاسبية على الانترنت.	1.98	0.99	غير متوفر
5	3	عندما اعمل على الحاسب الآلي في تحليل البيانات، لا اشغل بالي بمراجعة العمل يدويا.	2.81	1.252	متوفر لحد ما
المتوسط العام			2.722	0.973	متوفر لحد ما

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول (8) فقرات المهارات الفنية المتكونه من(5) فقرات ،تراوحت بين المتوسط الحسابي (3.45) و (1.98) ، حيث ان المتوسط العام (2.722) والانحراف المعياري (0.973) يقع ضمن المستوى الثالث لمقياس ليكرت الذي يمثل المستوى (متوفر لحد ما) ، بينما تصدرت الفقرة (استطيع مكنة عملي عن طريق البرامج التطبيقية المناسبة) المرتبة الأولى اذ بلغ وسطها الحسابي (3.45) وانحراف معياري (0.673) ، أما أدنى متوسط حسابي فكانت للفقرة (أستفيد من إرشادات وتوصيات بعض مواقع المنظمات المهنية المحاسبية على الأنترنت) . النتائج تشير الى أن المهارات التي يمكن من خلالها الوصول إلى تحسين عملية الفحص الضريبي بأستخدام الحواسيب الإلكترونية في تشغيل بياناتها وانخفاض مخرجاتها الورقية المطبوعة كانت متوفرة ، لكن ليس بالحد الذي يرفع مستوى جودة الاعمال في مجال العمل المحاسبي والتدقيقي واجراء العمليات الحسابية للحصول على نتائج ادق واسرع واكثر مصداقية واكثر فاعلية .

4.1.4. مهارات التعامل مع الاخرين واتخاذ القرارات يوضحها الجدول (9).

جدول (9) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمهارات التعامل مع الآخرين وأخذ القرارات

ت	ترتيب	فقرات مهارات التعامل مع الاخرين واتخاذ القرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	انا واثق من قراراتي مهما حاول الاخرين تشكيكي	2.50	1.195	متوفر لحد ما
2	2	تعد ضغوط العمل وعدم وضوح الاختصاصات عاملا سلبيا في صنع قراراتي	2.54	1.124	غير متوفر
3	1	اوظف المعرفة في حل المشكلات التي تواجهني.	2.28	1.467	غير متوفر
4	4	اشعر بالقلق ان تكون نتيجة قراراتي غير مرضي عنها	3.26	1.380	متوفر لحد ما
المتوسط العام			2.645	1.292	متوفر لحد ما

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول (9) فقرات الكفاءة المهنية المتكونه من(8) فقرات تراوحت بين المتوسط الحسابي (3.26) و (1.380) ، وكان المتوسط العام (2.645) والانحراف المعياري (1.292) ويقع ضمن المستوى الثالث لمقياس ليكرت الذي يمثل المستوى (متوفر لحد ما) ، تصدرت الفقرة (ا اشعر بالقلق ان تكون نتيجة قراراتي غير مرضي عنها) المرتبة الأولى اذ بلغ وسطها الحسابي (3.26) وانحراف معياري (1.380) ، أما أدنى متوسط حسابي فكانت للفقرة (اوظف المعرفة في حل المشكلات التي تواجهني) ، النتائج تشير الى أن المهارات المتعلقة بالتعامل مع الآخرين وأخذ القرارات ، متوفره ولكن ليس بالحد الذي يمكن المحمن الضريبي في الحد من الاعتراضات الضريبية.

4.1.5. مهارات الاتصال وإدارة الذات تضمنت (4) فقرات يوضحها الجدول (10).

جدول (10) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمهارة الاتصال وإدارة الذات

ت	ترتيب	فقرات مهارات الاتصال وإدارة الذات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	اعتقد ان روح العمل الجماعي تجعلني أكثر تعاونا مع الزملاء في انجاز الاعمال	2.95	1.190	متوفر لحد ما
2	4	اسعى للاشتراك في امتحانات اعادة التأهيل المهني التي تقيمها المنظمات والجمعيات المهنية دوريا.	3.39	1.268	متوفر
3	1	احلل آراء الاخرين وافكارهم بموضوعية.	2.94	1.236	متوفر لحد ما
4	3	لدي القدرة على التكيف مع الآخرين عندما تتعارض آرائهم مع وجهة نظري.	3.36	1.380	متوفر لحد ما
المتوسط العام			3.16	1.269	متوفر لحد ما

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول (10) فقرات الاتصال وإدارة الذات المتكونه من(4) فقرات تراوحت بين المتوسط الحسابي (3.39) و(1.268) ، وكان المتوسط العام (3.16) والانحراف المعياري(1.269) ويقع ضمن المستوى الثالث لمقياس ليكرت الذي يمثل المستوى (متوفر لحد ما) ، تصدرت الفقرة (اسعى للاشتراك في امتحانات اعادة التأهيل المهني) المرتبة الأولى اذ بلغ وسطها الحسابي (3.39)

وانحراف معياري (1.268) ، أما أدنى متوسط حسابي فكانت للفقرة (احل اراء الاخرين وافكارهم بموضوعية)، النتائج تشير الى أن المهارات المتعلقة بالميزات الشخصية المخمن الضريبي بالاعتماد على النفس والقدرة على العمل بصورة مستقلة والتفاعل مع الآخرين متوفرة ولكن ليس بالحد يكون لدى المخمن الضريبي خزيناً من الخبرة تزيد من إمكاناته الذاتية في عملية الفحص الضريبي .

الفرضية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مهارات المخمن الضريبي في فروع الهيئة العامة للضرائب محل البحث.

4.2. الارتباط بين المتغيرات مهارات المخمن الضريبي حسب الجدول (11).

جدول (11) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المخمن الضريبي في الاستمارة الاحصائية :

Correlations		x1	x2	x3	x4	x5
x1	Pearson Correlation	1	.427**	.382**	.223	.272*
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.071	.027
	N	66	66	66	66	66
x2	Pearson Correlation	.427**	1	.329**	.386**	.289*
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.001	.019
	N	66	66	66	66	66
x3	Pearson Correlation	.382**	.329**	1	.455**	.067
	Sig. (2-tailed)	.002	.007		.000	.593
	N	66	66	66	66	66
x4	Pearson Correlation	.223	.386**	.455**	1	.174
	Sig. (2-tailed)	.071	.001	.000		.162
	N	66	66	66	66	66
x5	Pearson Correlation	.272*	.289*	.067	.174	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.019	.593	.162	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه (11) نجد ان قيم الارتباط بين المتغيرات البحث المستقلة كانت دالة احصائياً على مستوى اقل من ($P < 0.01$) بدرجة عالية وهذا قد يؤثر على نموذج الانحدار من حيث ناحية الارتباط والتاثير في النموذج وقيم الارتباط كانت موجبه بين المتغيرات حيث بلغت أعلى قيمة ارتباط بين X3 و X4 لوجود ترابط بينهم وهذا الارتباط عالي بقيمة (0.45) واقل ارتباط بين X3 و X5 لوجود ترابط بينهم كان بقيمة (0.067) .

يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الأرتباط بين متغيرات الدراسة تراوحت بين (0.067-0.455) وكانت جميعها دالة

أحصائياً على مستوى ($P < 0.01$) وهي قيم ارتباطية موجبه تشير الى ان توفرمهارات المخمن الضريبي يقابله ارتفاع

وتطويرالفحص الضريبي وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة (أدم، 2014) التي كانت اهم نتائجها ان توفر مهارات المخمن الضريبي في الإدارة المالية لديوان الضرائب تسهم في تحقيق مستوى الالتزام الضريبي للممولين.

- الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى إدراك الشركات محل البحث للمسؤولية الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، التحصيل الدراسي) لأفراد عينة البحث.

4.3. اختبار الفرضيات لمهارات المخمن الضريبي :

قبل اجراء اي اختبار يجب علينا ان نقوم بالتأكد من ان المتغيرات صالحة لعملية الاختبار :

1- بعد التأكد من اختبار التوزيع الطبيعي kalamogrov samerov تبين ان البيانات تتوزع توزيع طبيعي حيث اظهر نتائج الاختبار ان القيمة المعنويه $sig > 0.05$.

- 1- تبين ان العينة مستقلة من خلال اجراء اختبار chi-square حيث كان الاختبار معنوي
- 2- المتغير المعتمد المتمثل بفئات مثل التحصيل الدراسي والجنس .
- 3- المتغيرات متجانسه من خلال اختبار leven وكان ذو معنويه عاليه .
- عند اكمال الفروض السابقة سوف نقوم بعملية الاختبار وكالاتي :
- 4.3.1.الفرضية الاولى : وجود فروق معنويه بين مهارات المخمن الضريبي بين الذكور والاناث .

جدول (12)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.274	5	.055	.212	.956 ^a
	Residual	15.484	60	.258		
	Total	15.758	65			
a. Predictors: (Constant), x5, x3, x2, x1, x4						
b. Dependent Variable: sex						

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول (12) نستنتج ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى تأثير النوع الاجتماعي في إجابات المستجوبين تجاه مستوى المهارات المخمن الضريبي حيث بلغت قيمة اختبار ($F = 0.212$) ذات دلالة معنوية (0.956) أكبر من (0.05) بذلك لا يختلف افراد عينة البحث في نظرتهم لمهارات المخمن الضريبي تبعاً للنوع الاجتماعي .

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى تأثير التحصيل الدراسي في إجابات المستجوبين تجاه مستوى الاداء و تطبيق الاجراءات حيث بلغت قيمة اختبار ($F = 1.693$) ذات دلالة معنوية (0.234) أكبر من (0.05) بذلك لا يختلف افراد عينة الدراسة في نظرتهم الى ممارسة عدالة تطبيق الاجراءات لتأثير التحصيل الدراسي .

تؤدي هذه النتائج إلى رفض الفرضية البديلة التي تنص على "وجود فروق لأثر المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة تجاه مستوى المهارات المخمن الضريبي" . من وجهة نظر الباحثان، يرجع السبب في ذلك أن هذا الجزء من الدراسة يحاول الوقوف على اتجاه مستوى توفر المهارات المخمن الضريبي في فروع الهيئة العامة للضرائب محل البحث مما يتضح أن الشركات تكون فيها عوامل مثل (النوع الاجتماعي والتحصيل الدراسي) التي يمكن أن تُفهم في بعض الأحيان على أنها مسألة التمايز أو التمييز إلى حد ما يجري تقييمها .

جدول (13)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.132 ^a	.017	-.065	.50800	1.804
a. Predictors: (Constant), x5, x3, x2, x1, x4					
b. Dependent Variable: sex					

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

جدول (14)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.473	.586		2.514	.015		
	x1	.106	.186	.086	.570	.571	.723	1.384
	x2	.149-	.186	.122-	.802-	.426	.702	1.425
	x3	.034-	.156	.034-	.222-	.825	.697	1.435
	x4	.056	.223	.037	.249	.804	.722	1.384
	x5	.081	.152	.073	.533	.596	.874	1.144

a. Dependent Variable: sex

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول (12) نجد ان قيمة (Durbin-Watson) هي 1.804 ، وفي جدول (13) نلاحظ كيف ان القيمة المعنوية هي اكبر من 0.05 وهذا يدل على معنوية المتغيرات اي وجود فروق معنوية، ولكي نعرف في اي متغير هذه الفروق قمنا بحساب جدول (14) وفيه يظهر لنا قيمة المتغيرات و الفروق المعنوية وايضا ايجاد معادلة الانحدار التي يمكن ان نستخدمها مستقبلا للتنبؤ .

4.3.2. الفرضية الثانية: وجود فروق معنوية بين مهارات المخمن الضريبي بوجود التحصيل الدراسي .

جدول (15)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.332 ^a	.110	.036	1.26263	1.913	

a. Predictors: (Constant), x5, x3, x2, x1, x4

b. Dependent Variable: aducation

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

جدول (16)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.876	5	2.375	1.490	.207 ^a
	Residual	95.654	60	1.594		
	Total	107.530	65			

a. Predictors: (Constant), x5, x3, x2, x1, x4

b. Dependent Variable: aducation

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح جدول (15) قيمة معامل الارتباط (R) مساوية الى (0.332) وان قيمة Durbin-Watson هي (1.913) بينما يبين الجدول (16) عدم وجود فروق معنوية بين المتغيرات لكون قيمة المعنوية اصغر من (0.05) مساوية (0.207^a) .

جدول (17)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.721	1.456		1.869	.067		
	x1	.023	.462	.007	.050	.960	.723	1.384
	x2	.406	.463	.127	.876	.384	.702	1.425
	x3	.117	.387	.044	.304	.763	.697	1.435
	x4	.514	.555	.133	.925	.359	.722	1.384
	x5	-.870-	.378	-.300-	2.305-	.025	.874	1.144

a. Dependent Variable: education

المصدر : أعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال النظر الى جدول (17) نجد ان قيمة معامل الارتباط مساوية الى 0.332 وكذلك وجود فروق معنوية بين المتغيرات تكون قيمة المعنوية اكبر من 0.05، وبالاستفادة من الجدول (17) الذي يوضح اهمية للتحصيل الدراسي في الاجابة على الاسئلة الموجود في استمارة الاستبيان .

5.5 الاستنتاجات:

- لدى مراجعة عملية الفحص الضريبي في فروع الهيئة العامة للضرائب ومن المعاشية الميدانية تم استنتاج الآتي:
- 1- اظهرت نتائج التحليل ان المهارات (المعرفيه والكفاءة المهنية والفنية ومهارة الاتصال وادارة الذات ومهارة التعامل مع الاخرين) متوفرة في عينة الدراسة ولكن ليس بالحد الكافي التي يتمكن من خلالها المخمن الضريبي في الحد من الاعتراضات الضريبية وتحسين عملية الفحص الضريبي وتأكيد مصداقية التقارير المالية .
 - 2- وجود فروق معنوية بين مهارات المخمن الضريبي من حيث الجنس .
 - 3- وجود فروق معنوية بين مهارات المخمن الضريبي من حيث التحصيل الدراسي.
 - 4- وجود ضعف في فاعلية عملية الفحص الضريبي ويرجع السبب الى ذلك يرجع إلى:
 - محدودية عدد الكوادر العاملة ضمن مجال الفحص الضريبي .
 - انخفاض في المؤهلات العلمية التي تحملها هذه الكوادر لكي يتمكن من اتخاذ القرار العادل والسليم بعيد عن التأثيرات الخارجية .
 - وجود ضعف في تطبيق القوانين والتشريعات الضريبية وتفسيرها عند اعداد الاقرار الضريبي نتيجة نقص الخبرة لدى بعض المخمنين.
 - عدم رضا المكلفين على التقدير، أو في حالة الإخباريات على التقدير .
 - نقص بالخبرات العملية لكي يتمكن من اصدار قرار على اساس موضوعي ومستقل.
 - ضعف توافر أدلة عمل تساعد على تخطيط أعمال الفحص على وفق معايير محددة.
 - انخفاض اداء العاملين في الفحص الضريبي والتدقيق نتيجة عدم ادخالهم الدورات التطويرية والتأهيلية ومواكبة التغيرات التي تطرا على استخدام التكنولوجيا الحديثة.

6. التوصيات

- 1- الاهتمام بنوعية الطلبة المقبولين للدراسة في اقسام المحاسبة في الكليات وتوفير مجالات اوسع للدراسات العليا اضافة الى ادخال المعايير المحاسبية والمالية ضمن المنهاج الدراسي للاقسام المحاسبية والادارة.
- 2- تطوير الملاكات المحاسبية من خلال اعداد برامج التدريب المستمر اثناء الخدمة وزيادة الاتجاه نحو استخدام الحاسبات الالكترونية في الاعمال والتركيز على الجانب العملي التأهيلي للملاكات المحاسبية .

- 3- على الباحثين الأكاديميين التركيز على المشاكل التطبيقات العملية التي تواجه المحاسبين المهنيين وتركز أيضا على التطبيقات المحاسبية والضريبية وبعض المشاكل الاقتصادية التي تواجه المؤسسات التعليمية لغرض إيجاد الحلول العلمية المناسبة.
- 4- زيادة عدد الفاحصين العاملين في الوحدات التخمينية في فروع الهيئة وبما يتناسب وحجم وعبء العمل بالشكل الذي يجعل قيود الوقت الذي يعد حجر الزاوية في تحقيق الجودة .
- 5- الاهتمام بالتأهيل العلمي للمخمن الضريبي من خلال الامام بالتشريعات الضريبية وقانون الضريبة والتعليمات لتسهيل عمل المخمن والابتعاد عن الاجتهادات الشخصية.
- 6- ايجاد تحليل التباين للمتغيرات الخاصه بالاستبانة بوجود عامل سنوات الخدمة .

7- المصادر

7.1.المصادر العربية

- 1- البحيسي، عصام (2010): نحو تطوير مهنة المحاسبة في فلسطين وتقييم الوضع الحالي للمهنة: مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 18 ، العدد 2.
- 2- البازي، علي محمد علي (2009) :الارتقاء بشعبة التدقيق الداخلي في قسم الشركات في الهيئة العامة للضرائب باعتماد اسلوب التقدير الذاتي: بحث مقدم الى مجلس الامناء في المعهد العربي للمحاسبين القانونيين ،بغداد.
- 3- البرعي ، محمد عبد الله ومحمد التوجري ، (1993) :معجم المصطلحات الإدارية: ط 1 ، العيكان للنشر ، الرياض.
- 4- الجنابي، عماد حازم (2016): طرائق وتقنيات التدريب في التعليم التقني والمهني: كتاب منهجي لطلبة المرحلة الأولى معهد اعداد المدربين، بغداد، العراق.
- 5- الشافعي ،جلال(2006) :مبادئ المحاسبة الضريبية.
- 6- العبيدي، عماد توفيق محمد (2010) : الفحص الضريبي على الدخل لتحقيق وعاء مقبول في ضوء تمسك المكلفين بحساباتهم: بحث دبلوم عالي معادل للماجستير، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد.
- 7- الكعبي، جبار محمد(2008): التدقيق والفحص الضريبي: الطبعة الثانية، مكتب الكرار، بغداد.
- 8- الهذلي، رجوه بنت سمران، (2010) : إدارة الذات وعلاقتها بالأبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات لدى مدارس الثانوية في مكة المكرمة: رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية جامعة أم القرى.
- 9- أدم ، صالح حامد محمد على (2014) : الخبرة المالية للفاحص الضريبي وأثرها في تحقيق الألتزام الضريبي للممولين : ام درمان : جامعة ام درمان السالمية ، مجلة العلوم الأدارية للبحوث العلمية ، العدد 1.
- 10- بوفارس ، رنده عطية (2006): المهارات الواجب توفرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها: رسالة ماجستير في المحاسبة جامعة قاريونس اكااديمية الدراسات العليا، ليبيا.
- 11- حسين، رلى عبد الرزاق(2010) :مدى التزام المخمن الضريبي الفلسطيني بمعايير المراجعة الدولية وأثر ذلك في الحد من والكشف عن حالات التهريب الضريبي: رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- 12- شرف، سمير والعريبي، عدنان والخطيب، ناصر(2007): توثيق إجراءات الفحص الضريبي من منظور متطلبات إدارة الجودة الشاملة،: دراسة تطبيقية على دائرة ضريبة الدخل والمبيعات في وزارة المالية الأردن، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد 29 (العدد2) .
- 13- عبود، سالم محمد وعائش، عروبة معين(2011): العالقة بين الوعي والتهرب الضريبي وتأثيرها على التنمية: بحث منشور على موقع الهيئة العامة للضرائب.
- 14- عطا، محمد حامد (2005): المنازعات الضريبية في مجال الضرائب على الدخل طبقا لأحدث التشريعات الضريبية القانون رقم 91 لسنة 2005 ولائحته التنفيذية: ، دار الطباعة الحرة ، الإسكندرية.
- 15- عبدالفتاح، حنان، ثناء مغربي، عبلة عبدالموجود، زينب سيد، نورا حسن يوسف(2012): معايير وآليات تقييم العاملين واختيار الموظف المثالي: كتيب منشور بكلية العلوم، جامعة جنوب الوادي.
- 16- مشكور، سعود جايد، قاسم محمد عبد هلال البعاج، نجم عبد عليوي الكراوي(2014): المحاسبة الضريبية: الطبعة الاولى، دارالضياء، العراق، النجف الشرف.

7.2. المصادر الاجنبية.

- 1- Arens,Alvin,Elder,Rondel,Beasley,mark(2011):Auditing and Assurance Services :an integrated approach:14th edition peason education inc,new jersey,USA.
- 2- Ark in Herbert (2003) :sampling methods for the auditor: an advanced treatment "Me Graw-Hill Book co, New York.
- 3- Abdi, Mohammad Reza (2010) : Role of Tax Audit in Improving Tax Compliance : Case of Iranian Taxation System, Iranian National Tax Administration.
- 4- Arens,Alvin.A.&Lobbecke,James.K(2000): Auditing:An Integrated Approach:,8th ed.,NewJersey,Prentice-Hill,Inc.
- 5- Balley Andraw D. Statistical Auditing(2011) :Review Concepts and problems: HBJ Ine. New York.
- 6- Chen.et.Al(2010):Information technology competencies expected in undergraduate accounting graduates.
- 7- Edward Tower(1989): Excise Tax Evasion: Comment on Paragariya & Narayana, Public Finance, Vol.44, No3, USA.
- 8- IFAC Education Committee(2003): Framework for International Education Statements:Glossary of Terms.
- 9- Lessambo,Felixl(2018):Aubiting,Assurance Services,and Forensics,on Edition ,Macmillan ,USA.
- 10- Majeed&Ismail(2022):The effect of information technologe on raising the efficiency of tax collection/an exploratory study in the branches of the general commission of tax in Baghdad:Academy of strategic management journal.volume 21,issue 2.
- 11- OCED(2006): Strengthening Tax Audit Capabilities: General Principles and Approaches .
- 12- Waite,s ,&Davis .B(2006):Developing Undergraduate Research Skills in a Faculty of Education: Motivation through Collaboration, Report Development ,25(4).