

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة

أطروحة دكتوراة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة دكتوراة، الطور الثالث
ميدان: علوم اقتصادية، والتسيير وعلوم تجارية
شعبة: علوم مالية ومحاسبة
تخصص: محاسبة ومالية

الموضوع:

دور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

إشراف الدكتور:

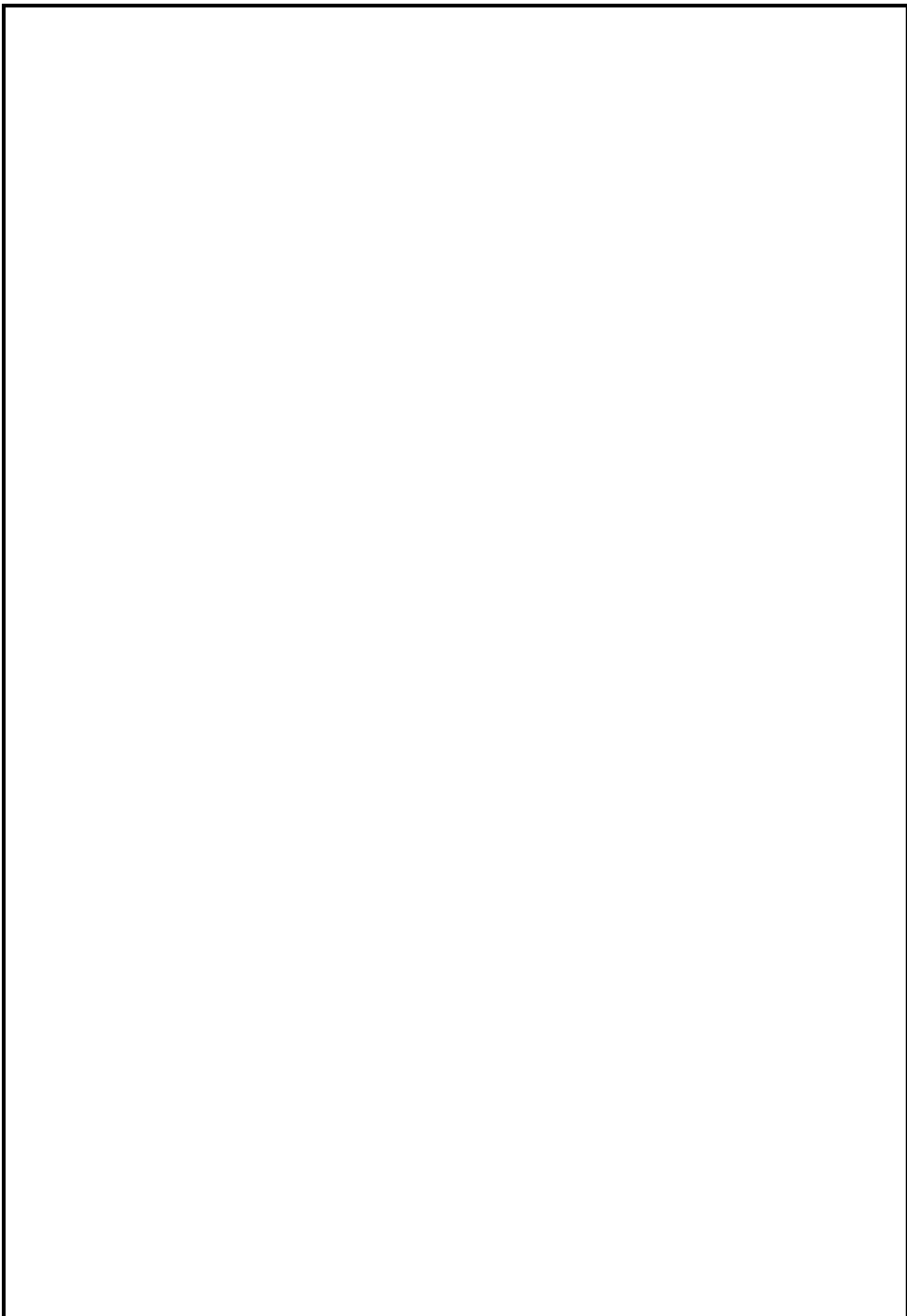
◉ عبد الرزاق بوعيطه

إعداد الطالب:

◉ عبد الحق بوجليدة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب العائلي	الرتبة العلمية	مؤسسة الانتماء	الصفة
بوبكر عميروش	أستاذ محاضر -أ-	جامعة برج بوعريريج	رئيسا
عبد الرزاق بوعيطه	أستاذ	جامعة برج بوعريريج	مشرفا ومقررا
نور الهدى بهلولي	أستاذ محاضر -أ-	جامعة برج بوعريريج	ممتحنا
نور الدين رافع	أستاذ محاضر -أ-	جامعة برج بوعريريج	ممتحنا
ياسين لعكيكزة	أستاذ محاضر -أ-	جامعة سطيف 1	ممتحنا
محفوظ بولقصبيات	أستاذ	جامعة قالة	ممتحنا



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي بفضله وكرمه يسر لنا سبل العلم والمعرفة، ووفقنا لإتمام هذا العمل على أكمل وجه. الحمد لله الذي أنار بصيرتنا وهدانا إلى طريق البحث العلمي.

أتشرف بأن أرفع أسمى آيات الشكر والعرفان إلى جميع الذين كان لهم الفضل في تعليمنا وإرشادنا، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الفاضل أ. د. عبد الرزاق بوعيطة الذي أغدق علينا من علمه وخبرته، وكان نعم الموجه والناصح طوال رحلة البحث. فله مني جزيل الشكر وعظيم الامتنان.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى إدارة ومنسوبي جامعة العلامة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعيريج ومخبر دراسات اقتصادية حول المناطق الصناعية في ظل الدور الجديد للجامعة (LEZINRU) الذين هياؤا لنا البيئة العلمية المناسبة لمتابعة الدراسات العليا، بالإضافة إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجان التكوين في برنامج الدكتوراة الذين أثروا مسيرتنا العلمية بمعارفهم وتوجيهاتهم القيمة. ولا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر وعميق الامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة، على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل وإسهامهم القيم في إثرائه بملاحظاتهم البناءة وآرائهم السديدة.

كما أوجه شكري الخاص للأساتذة المحكمين الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة وأضافوا إليها من خبراتهم العلمية، وكذلك لكل من شارك في هذا البحث من خلال الإجابة على استبانة الدراسة وتخصيص جزء من وقته الثمين لخدمة البحث العلمي.

وفي الختام، أعبر عن خالص امتناني لكل من أسهم في هذا العمل، قولاً أو فعلاً أو دعاءً.

إهداء

إلى من كانا السبب بعد الله في وجودي، وسهرا على تربيتي، ودعما مسيرتي بالدعاء والتشجيع، إلى والدي الكريمين، أطال الله في عمرهما وأدام عليهما الصحة والعافية، أهدي ثمرة هذا العمل بكل حب وامتنان:

إلى إخوتي وأختي، سندي في الحياة، الذين كانوا لي خير عون في كل المراحل.

إلى كل فرد من عائلتي، الذين غرسوا في القيم وشجعوني على المضي قدما.

إلى أصدقائي وزملائي الذين كانوا رفيق الدرب العلمي والمعنوي.

إلى أساتذتي الذين لم يبخلوا بعلمهم وتوجيهاتهم، فكان لهم الأثر البالغ في مسيرتي.

إلى كل باحث وطالب علم، يحمل هم المعرفة ويصبر على مشقتها.

إليكم جميعا، أهدي ثمرة هذا الجهد، عرفانا ووفاء.

عبد الحق بوجليدة

تمحورت إشكالية الدراسة حول قياس تأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق. وهدفت الدراسة أساساً إلى تحديد مدى هذا التأثير إحصائياً، والكشف عن المعايير الأخلاقية الإسلامية الأكثر تأثيراً، بالإضافة إلى تشخيص التحديات المؤثرة في الالتزام، واقتراح آليات لتعزيزه. اعتمدت الدراسة على كل من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في جانبها النظري، بينما استخدم المنهج الكمي في الجانب الميداني؛ حيث استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، بتحليل 211 استبانة صالحة شملت خبراء المحاسبة، محافظي الحسابات، والمحاسبين المعتمدين، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود تأثير إيجابي وقوي لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على الالتزام الأخلاقي؛ فقد فسرت ما نسبته 54.2% من التغير في مستوى الالتزام. وكشف تحليل الانحدار المتعدد أن النموذج الأمثل للتنبؤ بالالتزام يتكون من ثلاثة معايير أخلاقية إسلامية رئيسية هي: الإحسان، العدل، والصدق. أثبتت النتائج أيضاً وجود مستوى تطبيق والالتزام أخلاقي مرتفع لدى العينة. كما بينت الدراسة أن الوازع الديني الشخصي هو المحرك الأساسي للسلوك الأخلاقي. بالإضافة إلى ذلك، أكدت النتائج على أهمية دمج المعايير الأخلاقية الإسلامية ضمن التعليم المحاسبي وتفعيل الرقابة الداخلية والخارجية للحد من الممارسات غير الأخلاقية.

تكمن أهمية الدراسة في مساهمتها العلمية عبر سد فجوة بحثية من خلال تقديم دليل كمي لمدى تأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية، فضلاً عن قيمتها العملية من خلال توفير رؤى موجهة لصناع القرار. وبناء على النتائج، أوصت الدراسة بضرورة دمج المعايير الأخلاقية الإسلامية في المناهج التعليمية وتطوير ميثاق أخلاقيات وطني يوازن بين أفضل الممارسات الدولية والخصوصية الإسلامية للمجتمع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: المعايير الأخلاقية الإسلامية؛ أخلاقيات المهنة؛ الالتزام الأخلاقي؛ مهنة المحاسبة والتدقيق.

Abstract

Abstract :

This research assesses the impact of applying Islamic ethical standards in improving the level of commitment to the ethics of the accounting and auditing profession. The study primarily aimed to statistically determine the extent of this impact, identify the most influential Islamic ethical standards, diagnose the factors affecting commitment, and propose practical mechanisms for its enhancement. The study adopted a comprehensive approach, employing descriptive and analytical methods for its theoretical part and a quantitative method for the empirical analysis. To gather data, the researcher distributed a structured questionnaire among a sample of accounting and auditing professionals, including chartered accountants and statutory auditors. A total of 211 valid questionnaires were retained for analysis, which was carried out using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The empirical findings revealed a substantial positive impact of applying Islamic ethical standards on ethical compliance, explaining 54.2% of the variance in compliance levels. Regression analysis revealed that the optimal predictive model for compliance comprises three key Islamic ethical standards: *Ihsan* (Excellence), *Adl* (Justice), and *Sidq* (Honesty). The findings also confirmed a high level of ethical application and compliance among the sample. Furthermore, the study highlighted that personal religious commitment is the primary driver of ethical behaviour. Additionally, the findings emphasised the importance of integrating Islamic ethical standards into accounting education and activating internal and external oversight to curb unethical practices.

The value of this research lies in the scientific insights it offers, which fills a research gap by providing quantitative evidence on the impact of Islamic ethical standards. This research demonstrates practical relevance by offering policymakers and professionals in the field valuable insights. Based on the findings, the study recommends integrating Islamic ethical standards into educational curricula and developing a national code of ethics that balances the best international practices with the Islamic identity of Algerian society.

Keywords : Islamic Ethical Standards; Professional Ethics; Ethical Commitment; Accounting and Auditing Profession.

Résumé

Résumé :

La présente recherche a pour objectif d'évaluer l'impact de l'application des normes éthiques islamiques sur l'amélioration du niveau d'engagement envers l'éthique de la profession comptable et d'audit. L'étude visait principalement à déterminer statistiquement l'ampleur de cet impact, à identifier les normes éthiques islamiques les plus influentes, à analyser les facteurs affectant l'engagement éthique, et à proposer des mécanismes pratiques pour le renforcer. Cette recherche a reposé sur une méthodologie mixte, intégrant une approche descriptive et analytique dans le cadre de l'analyse théorique et une approche quantitative pour l'étude empirique. La collecte des données s'est effectuée à travers un questionnaire structuré, diffusé auprès des experts-comptables, des comptables agréés ainsi que des commissaires aux comptes. L'analyse des résultats a concerné un total de 211 questionnaires validés exploitables et a été menée à l'aide du logiciel statistique pour les sciences sociales (SPSS).

Les résultats empiriques ont révélé un impact positif significatif de l'application des normes éthiques islamiques sur le niveau de conformité éthique, expliquant 54,2 % de la variance dans les niveaux d'engagement. L'analyse de régression a montré que le modèle prédictif optimal de l'engagement repose sur trois normes éthiques islamiques clés : l'*Ihsan* (l'excellence), l'*Adl* (la justice) et le *Sidq* (l'honnêteté). Les résultats ont également confirmé un haut niveau d'application et de respect des normes éthiques parmi les répondants. De plus, l'étude met en évidence que l'engagement religieux personnel constitue le principal moteur du comportement éthique. Par ailleurs, les résultats soulignent l'importance d'intégrer les normes éthiques islamiques dans l'enseignement de la comptabilité et de renforcer les mécanismes de contrôle interne et externe afin de limiter les pratiques non éthiques.

Cette étude apporte une contribution scientifique en comblant une lacune dans la littérature par la présentation de preuves quantitatives concernant l'impact des normes éthiques islamiques. Elle offre également des perspectives pratiques aux décideurs politiques et aux professionnels du secteur. Les résultats suggèrent d'intégrer les normes éthiques islamiques dans les programmes d'enseignement et de développer un code de déontologie national conciliant les meilleures pratiques internationales et l'identité islamique de la société algérienne.

Mots-clés : Normes éthiques islamiques; Déontologie professionnelle; L'engagement éthique; Profession comptable et d'audit.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير.....	-
إهداء	-
المخلص	-
فهرس المحتويات	-
فهرس الجداول والأشكال والملاحق	-
مقدمة	ب
الفصل الأول: الإطار النظري لأخلاقيات والمعايير الأخلاقية الإسلامية	17
تمهيد الفصل	17
المبحث الأول: المدخل المفاهيمي لأخلاقيات المهنة	18
المطلب الأول: الإطار العام للأخلاق	18
أولاً: تعريف الأخلاق	18
ثانياً: مصادر الأخلاق	20
المطلب الثاني: نماذج من النظريات الأخلاقية	22
أولاً: نظرية الأخلاق الواجبة - مدرسة الواجب الكانطية	23
ثانياً: نظرية الأخلاق العواقبية - المدرسة النفعية	24
ثالثاً: نظرية أخلاق الفضيلة - المدرسة الأرسطية	25
المطلب الثالث: أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	28
أولاً: تعريف أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	28
ثانياً: أهداف أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	29
المبحث الثاني: المعايير الأخلاقية الإسلامية وتطبيقاتها	31
المطلب الأول: الأسس الأخلاقية في الإسلام	31
أولاً: منزلة الأخلاق في الإسلام	31
ثانياً: أركان القيم الأخلاقية في الإسلام	33
ثالثاً: الفرق بين القيم الأخلاقية الإسلامية والقيم الوضعية	36

37	المطلب الثاني: المعايير الأخلاقية الإسلامية.....
37	أولاً: مفهوم المعايير
41	ثانياً: المعايير الأخلاقية الإسلامية في مهنة المحاسبة والتدقيق
47	المطلب الثالث: آليات تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
47	أولاً: دمج الأخلاق الإسلامية في التعليم المحاسبي
48	ثانياً: تطوير الأنظمة واللوائح المهنية
50	ثالثاً: تعزيز الالتزام الذاتي والرقابة الداخلية
52	المبحث الثالث: نماذج من المواثيق الدولية لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
52	المطلب الأول: ميثاق السلوك الأخلاقي لمجلس معايير السلوك الأخلاقي الدولي للمحاسبين
52	أولاً: تقديم عام للمجلس
53	ثانياً: أهداف المجلس
54	ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات المحاسبين المهنيين
55	رابعاً: نطاق اعتماد الميثاق
56	المطلب الثاني: ميثاق أخلاقيات هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية
57	أولاً: خلفية الهيئة وتعريفها
57	ثانياً: أهداف الهيئة
58	ثالثاً: معايير الهيئة الصادرة
61	رابعاً: الإطار المفاهيمي للميثاق
63	خامساً: أهمية تطبيق المعايير الصادرة عن الهيئة
64	المطلب الثالث: دراسة مقارنة بين ميثاق IESBA و AAOIFI
64	أولاً: أوجه التشابه
66	ثانياً: أوجه الاختلاف
67	ثالثاً: أوجه التوافق
69	خلاصة الفصل
71	الفصل الثاني: تنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر
71	تمهيد الفصل

72	المبحث الأول: تطور الإطار التنظيمي لمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....
72	المطلب الأول: عرض تاريخي لتنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....
72	أولاً: الفترة 1962-1970.....
73	ثانياً: الفترة 1971-1990.....
74	ثالثاً: الفترة 1991-2009.....
75	رابعاً: الفترة 2010-2025.....
76	المطلب الثاني: الهيئات المشرفة على مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....
76	أولاً: المجلس الوطني للمحاسبة.....
	ثانياً: المصف الوطني للخبراء المحاسبين، الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين.....
77	ثالثاً: معهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب.....
81	المبحث الثاني: ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....
85	المطلب الأول: ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....
85	أولاً: الخبير المحاسب.....
86	ثانياً: محافظ الحسابات.....
89	ثالثاً: المحاسب المعتمد.....
90	رابعاً: شركات الخبرة المحاسبية، المحاسبة المعتمدة ومحافظات الحسابات.....
91	المطلب الثاني: أحكام وشروط ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....
92	أولاً: إجراء التربص المهني.....
97	ثانياً: الحصول على الاعتماد.....
98	ثالثاً: المحل المهني.....
99	رابعاً: حالات التنافي والموانع.....
101	المطلب الثالث: مسؤوليات ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....
101	أولاً: المسؤولية المدنية، الجزائية والتأديبية.....
102	ثانياً: العقوبات.....
104	المبحث الثالث: واقع أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.....

104	المطلب الأول: أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر
105	أولاً: واجبات المهني
107	ثانياً: حقوق المهني
107	المطلب الثاني: مقارنة بين ميثاق أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر و IESBA و AAOIFI
107	أولاً: أوجه التشابه والاختلاف
109	ثانياً: مدى التوافق
109	ثالثاً: إمكانية التقارب
110	المطلب الثالث: تحديات تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر
110	أولاً: ضعف الرقابة وآليات الردع
110	ثانياً: المنافسة غير العادلة
111	ثالثاً: ضعف التكوين المهني المستمر
111	رابعاً: ضعف أداء الهيئات المشرفة
113	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر
115	تمهيد الفصل
116	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
116	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
116	أولاً: مجتمع الدراسة
117	ثانياً: عينة الدراسة
119	المطلب الثاني: منهج وأداة الدراسة
119	أولاً: المنهج المستخدم
119	ثانياً: أداة جمع بيانات الدراسة
125	المطلب الثالث: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
126	أولاً: الصدق الظاهري
126	ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

130	ثالثا: صدق الاتساق البنائي.....
132	رابعا: ثبات الاستبانة
133	المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة.....
133	المطلب الأول: الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل بيانات الدراسة.....
134	المطلب الثاني: عرض خصائص عينة الدراسة.....
134	أولا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الصفة المهنية
136	ثانيا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.....
137	ثالثا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.....
139	المطلب الثالث: عرض وتفسير نتائج محاور الدراسة.....
139	أولا: عرض وتحليل نتائج مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
147	ثانيا: عرض وتحليل نتائج محور مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
155	ثالثا: عرض وتحليل نتائج محور محددات وآليات تفعيل الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية ..
159	رابعا: التحليل النوعي لإجابات الأسئلة المفتوحة.....
165	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
165	المطلب الأول: اختبار فرضيات الدراسة.....
166	أولا: اختبار الفرضية الأولى.....
167	ثانيا: اختبار الفرضية الثانية
167	ثالثا: اختبار الفرضية الثالثة
172	المطلب الثاني: مناقشة النتائج.....
176	خلاصة الفصل
178	خاتمة.....
183	قائمة المصادر والمراجع.....
201	قائمة الملاحق

فهرس الجداول والأشكال والملحق

أولاً: فهرس الجداول

37	الجدول رقم 1: الأخلاق الإسلامية والوضعية.....
53	الجدول رقم 2: هيكل ميثاق IESBA
59	الجدول رقم 3: معايير أيوفي.....
60	الجدول رقم 4: مستويات تبني معايير أيوفي.....
66	الجدول رقم 5: مقارنة ميثاق IESBA و AAOIFI.....
78	الجدول رقم 6: المهنيون المسجلون (2015-2025).....
108	الجدول رقم 7: مقارنة بين ميثاق أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر و IESBA و AAOIFI ..
116	الجدول رقم 8: ممارسو مهنة المحاسبة والتدقيق (2025).....
117	الجدول رقم 9: توزيع مجتمع الدراسة.....
121	الجدول رقم 10: هيكل الاستبانة.....
121	الجدول رقم 11: درجات المقياس وأوزانه.....
122	الجدول رقم 12: تفسير المتوسطات المرجحة.....
125	الجدول رقم 13: نتائج استرجاع الاستبانات.....
127	الجدول رقم 14: صدق المحور الثاني.....
128	الجدول رقم 15: صدق المحور الثالث.....
129	الجدول رقم 16: صدق المحور الرابع.....
130	الجدول رقم 17: الصدق البنائي للمحور الثاني.....
130	الجدول رقم 18: الصدق البنائي للمحور الثالث.....
131	الجدول رقم 19: الصدق البنائي للمحور الرابع.....
131	الجدول رقم 20: الصدق البنائي للاستبانة.....
132	الجدول رقم 21: ثبات الاستبانة.....
134	الجدول رقم 22: توزيع العينة حسب الصفة.....
135	الجدول رقم 23: التوزيع النسبي للعينة.....
136	الجدول رقم 24: توزيع العينة حسب الخبرة.....

137	الجدول رقم 25: توزيع العينة حسب المؤهل
138	الجدول رقم 26: توزيع العينة حسب المؤهل والصفة
139	الجدول رقم 27: نتائج المحور الثاني
140	الجدول رقم 28: بعد الصدق
142	الجدول رقم 29: بعد العدل
143	الجدول رقم 30: بعد الأمانة
144	الجدول رقم 31: بعد الإحسان
146	الجدول رقم 32: بعد التقوى
147	الجدول رقم 33: نتائج المحور الثالث
148	الجدول رقم 34: بعد النزاهة
150	الجدول رقم 35: بعد الموضوعية
151	الجدول رقم 36: بعد السر المهني
153	الجدول رقم 37: بعد الكفاءة المهنية والعناية الواجبة
154	الجدول رقم 38: بعد السلوك المهني
155	الجدول رقم 39: نتائج أبعاد المحور الرابع
156	الجدول رقم 40: العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي
158	الجدول رقم 41: سبل تعزيز الالتزام الأخلاقي
166	الجدول رقم 42: اختبار T للفرضية الأولى
167	الجدول رقم 43: اختبار T للفرضية الثانية
168	الجدول رقم 44: نتائج اختبار تأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على المتغير التابع ...
الجدول رقم 45:	نتائج اختبار تأثير أبعاد محور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على المتغير التابع
169
170	الجدول رقم 46: نموذج الانحدار المتعدد التدريجي
171	الجدول رقم 47: معاملات الانحدار المتعدد التدريجي

ثانيا: فهرس الأشكال

- الشكل رقم 1: نموذج الدراسة د
- الشكل رقم 2: مصادر الأخلاق 20
- الشكل رقم 3: النظريات الأخلاقية 22
- الشكل رقم 4: الفضيلة كوسط بين الإفراط والتفريط 27
- الشكل رقم 5: انتشار اعتماد IESBA عالميا 56
- الشكل رقم 6: إصدار ومراجعة معايير أيوفي 58
- الشكل رقم 7: تفاعل العدل والإحسان مع الفضائل الأخلاقية 63
- الشكل رقم 8: المقاربة والتوافق بين الفضائل الأخلاقية لـ AAOIFI ومبادئ ميثاق IESBA 67
- الشكل رقم 9: مسار مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر (1962-2025) 72
- الشكل رقم 10: تطور المسجلين في الهيئات المهنية (2015-2025) 79
- الشكل رقم 11: مسار التكوين في معهد المحاسب 83
- الشكل رقم 12: سير التربص المهني 93
- الشكل رقم 13: ميثاق أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر 105
- الشكل رقم 14: سحابة كلمات التحليل النوعي 160

ثالثا: فهرس الملاحق

- الملحق رقم 1: قائمة محكمي الاستبانة 201
- الملحق رقم 2: الاستبانة 202
- الملحق رقم 3: مخرجات برنامج SPSS 204

مقدمة

في مطلع الألفية الثالثة، واجه الاقتصاد العالمي هزات مالية حادة كان لها أثر عميق على الثقة في ممارسات المحاسبة والتدقيق، تجسدت أساسا في السقوط المفاجئ لكبرى الشركات العالمية نتيجة انخراطها في سلوكيات محاسبية غير أخلاقية وتلاعبات بالتقارير المالية. وقد أثبتت هذه الأزمات المتلاحقة أن الانهيارات الاقتصادية لا تعود دائما إلى قصور في النظم التقنية أو المعايير المحاسبية ذاتها، بقدر ما تعود إلى غياب الالتزام الأخلاقي والسلوك القويم لدى ممارسي المهنة.

في هذا السياق، يضطلع المحاسب بدور جوهري يتمثل في إعداد تقارير مالية تعكس بصورة صادقة الوضعية المالية للمؤسسة، بما يمكن المستثمرين ومختلف الأطراف ذات العلاقة من اتخاذ القرارات الاقتصادية الرشيدة. غير أن تحقيق هذا الهدف لا يتوقف عند حدود التطبيق الآلي للمبادئ والمعايير التقنية، بل يتطلب بالضرورة التزاما صارما بأخلاقيات المهنة التي تضمن نزاهة تلك الممارسات وتحميها من الضغوط والمصالح الضيقة.

ولم تكن البيئة المحلية في الجزائر بمعزل عن هذه التحديات؛ فرغم الجهود المبذولة لتطوير الممارسة المحاسبية وتكييفها مع المعايير الدولية، لا يزال الواقع المهني يواجه جملة من النقائص، إلى جانب تزايد الضغوط البيئية والاقتصادية على المحاسبين والمدققين. هذا القصور يبرز حاجة ملحة للبحث عن دعائم وأطر تدعم الالتزام الأخلاقي وتتجاوز مجرد النصوص القانونية الجافة.

هنا يبرز الوعي المتزايد بالدور الذي تلعبه العوامل الثقافية والاجتماعية في توجيه السلوك المهني، ولعل أهمها العامل الديني؛ إذ لا يقتصر تأثير الدين على كونه إطارا ثقافيا موجها للسلوك، بل يمثل وزعا داخليا ورقابة ذاتية أصيلة تستمد قوتها من مبادئ الشريعة الإسلامية. فالالتزام بالمعايير الأخلاقية من المنظور الإسلامي يحول العمل المهني إلى مسؤولية أمام الله قبل أن تكون مسؤولية أمام القانون، مما يضفي على ممارسات المحاسب بعدا قيما عميقا.

ورغم الأهمية البالغة لتكامل هذا الوازع الديني والقيمي مع الممارسة المهنية، إلا أن الملاحظ في الأدبيات المحاسبية والسياق البحثي المحلي وجود فجوة بحثية؛ حيث أن البحث في تأثير المحددات الإيمانية والخلفيات الدينية للممارسين على مستوى التزامهم الأخلاقي في الجزائر مجالا يشكو من نقص الدراسة والتحصيل العلمي الفلسفي والتطبيقي.

أولاً: الإشكالية الرئيسية

تأسيساً على ما تقدم، تتضح الحاجة لتقييم التأثير الفعلي والعملي للمعايير الأخلاقية المستمدة من الشريعة الإسلامية في واقع الممارسة المهنية المحلية. وعلى ضوء هذه المعطيات، يمكننا طرح إشكالية الدراسة الرئيسية من خلال التساؤل الجوهري التالي:

إلى أي مدى يسهم تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق من وجهة نظر ممارسي المهنة في الجزائر؟

ثانياً: الأسئلة الفرعية

من أجل الإحاطة بجميع جوانب الدراسة المختلفة، تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أبرز المعايير الأخلاقية الإسلامية التي تنعكس على السلوك المهني للمحاسبين والمدققين؟
- ما هو مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية لدى ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر؟
- ما هو مستوى الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة المحاسبة والتدقيق لدى ممارسيها في الجزائر؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق؟
- ما العوامل الرئيسية المؤثرة في مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة؟
- ما السبل الكفيلة بتعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في الممارسة المهنية حسب آراء أفراد عينة الدراسة؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة

بهدف الإجابة على الأسئلة المطروحة، تمت صياغة الفرضيات على النحو التالي:

- الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع للمعايير الأخلاقية الإسلامية لدى ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.
- الفرضية الثانية: يوجد مستوى التزام مرتفع بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق لدى ممارسيها في الجزائر.
- الفرضية الثالثة: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للصدق على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للعدل على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمانة على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للإحسان على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتقوى على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من النقاط المهمة يمكن إجمالها فيما يلي:

- قياس مدى تأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- تحديد المعايير الأخلاقية الإسلامية الأكثر تأثيراً.
- الكشف عن أهم العوامل التي تؤثر في الالتزام الأخلاقي.
- التعرف على تحديات تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية.
- اقتراح آليات عملية لتعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية.

خامساً: أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من معالجتها لموضوع حيوي يتمثل في دور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق، نظراً لما تمثله المعايير الأخلاقية الإسلامية من ركيزة أساسية لضبط السلوك المهني وتعزيز مبادئ الشفافية والمصادقية في الممارسات المحاسبية. فعلى المستوى العلمي، تسد الدراسة فجوة بحثية في الأدبيات، من خلال الانتقال من الطرح النظري التقليدي إلى القياس الكمي التطبيقي للتأثير المباشر لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام السلوكي للمهني نفسه. علاوة على ذلك، تثرى الدراسة النقاش حول إمكانية التكامل والمواءمة بين الأطر الأخلاقية الدولية والإسلامية والمحلية، بما يعزز الفهم الشامل لمتطلبات المهنة وأبعادها القيمية.

أما على المستوى العملي، فتعد نتائج الدراسة ذات أهمية للهيئات المهنية وصناع القرار؛ حيث تقدم أساساً موثقاً يمكن الاعتماد عليه في وضع السياسات وتطوير المهنة مع التأكيد على ضرورة وجود هيئة رقابية فعالة. كما تقدم الدراسة مبرراً علمياً للمؤسسات الجامعية ومعاهد التكوين لمراجعة وتطوير مناهج المحاسبة، من خلال دمج المعايير الأخلاقية الإسلامية. وبالنسبة إلى محاسبين والمدققين، توفر الدراسة نموذجاً تفسيريًا يساعدهم على فهم الدوافع العميقة للالتزام الأخلاقي وتعزيز وعيهم الذاتي وتطويرهم المهني. كما تتعكس أهمية الدراسة على الاقتصاد الوطني، إذ يسهم تعزيز النزاهة والشفافية في التقارير المالية في زيادة ثقة المستثمرين المحليين والأجانب، مما يدعم استقرار بيئة الأعمال، ويسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

سادساً: منهجية وأداة الدراسة

1. منهجية الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الموضوع، اعتمدت الدراسة على كل من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في جانبها النظري، بينما وظف المنهج الكمي في الجانب الميداني، على النحو التالي:

- استخدم المنهج الوصفي في بناء الإطار النظري من خلال إجراء مسح شامل للأدبيات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، بما في ذلك الكتب والمقالات والقوانين. كما تم تطبيق المنهج التحليلي من خلال تفكيك المفاهيم الأساسية وتفسيرها بعمق، بالإضافة إلى استخدام المنهج المقارن لتحديد أوجه التشابه والاختلاف بين المواقف الأخلاقية المختلفة.
- في الجانب الميداني، اعتمد على المنهج الكمي الذي يسمح بقياس الظاهرة وتفسيرها إحصائياً، وتحديد طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة. مدعوماً بتحليل نوعي مكمل للأسئلة المفتوحة باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي، وذلك بهدف تعميق الفهم واستخلاص دلالات إضافية لا توفرها البيانات الكمية وحدها.

2. أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات؛ حيث تم تصميمها لتناسب مع أهداف الدراسة ومحاورها الرئيسية. تم توجيه الاستبانة إلى عينة من ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر، وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات، جرى تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية

للعلوم الاجتماعية (SPSS)، من خلال تطبيق الاختبارات اللازمة لقياس صدق وثبات الأداة، إلى جانب تفسير النتائج واختبار فرضيات الدراسة.

سابعاً: مبررات اختيار موضوع الدراسة

1. الأسباب الذاتية

- ارتباط الموضوع بالتخصص، بغية دراسة مختلف الإشكاليات المرتبطة بالميدان.
- التوافق بين الهوية الشخصية والاهتمام البحثي.

2. الأسباب الموضوعية

- الحاجة إلى تحسين سمعة مهنة المحاسبة والتدقيق.
- لفت انتباه المنظمات المهنية والمؤسسات لأهمية السلوك الأخلاقي لدى ممارسي المهنة.
- قلة الدراسات الميدانية التطبيقية.

ثامناً: حدود الدراسة

نظراً لطبيعة البحث وموضوعه، فقد التزمت الدراسة بعدد من الحدود التي توضح نطاقها الموضوعي والمكاني والزمني والبشري، بما يضمن تركيزها على تحقيق أهدافها بدقة ووضوح:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على بحث دور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق؛ حيث ركزت على العلاقة بين تبني المعايير الأخلاقية المستمدة من الشريعة الإسلامية ومدى انعكاسها على السلوك المهني للمحاسبين والمدققين. وفيما يخص المعايير الأخلاقية الإسلامية محل الدراسة، وبالنظر إلى تعددها، تم الاعتماد على ميثاق الأخلاقيات الصادر عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI).
- **الحدود المكانية:** يتمثل الإطار المكاني للدراسة في الجزائر؛ حيث استهدفت الدراسة مكاتب المحاسبة والتدقيق المعتمدة على مستوى القطر الوطني، وذلك لضمان شمولية العينة وتنوعها جغرافياً قدر الإمكان.
- **الحدود الزمنية:** استغرقت مرحلة جمع المعطيات الميدانية الفترة الممتدة من مطلع أبريل إلى نهاية جوان 2025، والتي خصصت لعملية توزيع الاستبانة واستلام النسخ الصالحة للتحليل الإحصائي.

- **الحدود البشرية:** استقيت بيانات الدراسة من آراء عينة من المهنيين العاملين في مجال المحاسبة والتدقيق بالجزائر، وقد شملت العينة فئات مختلفة من الممارسين، هم: خبراء المحاسبة، محافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين.

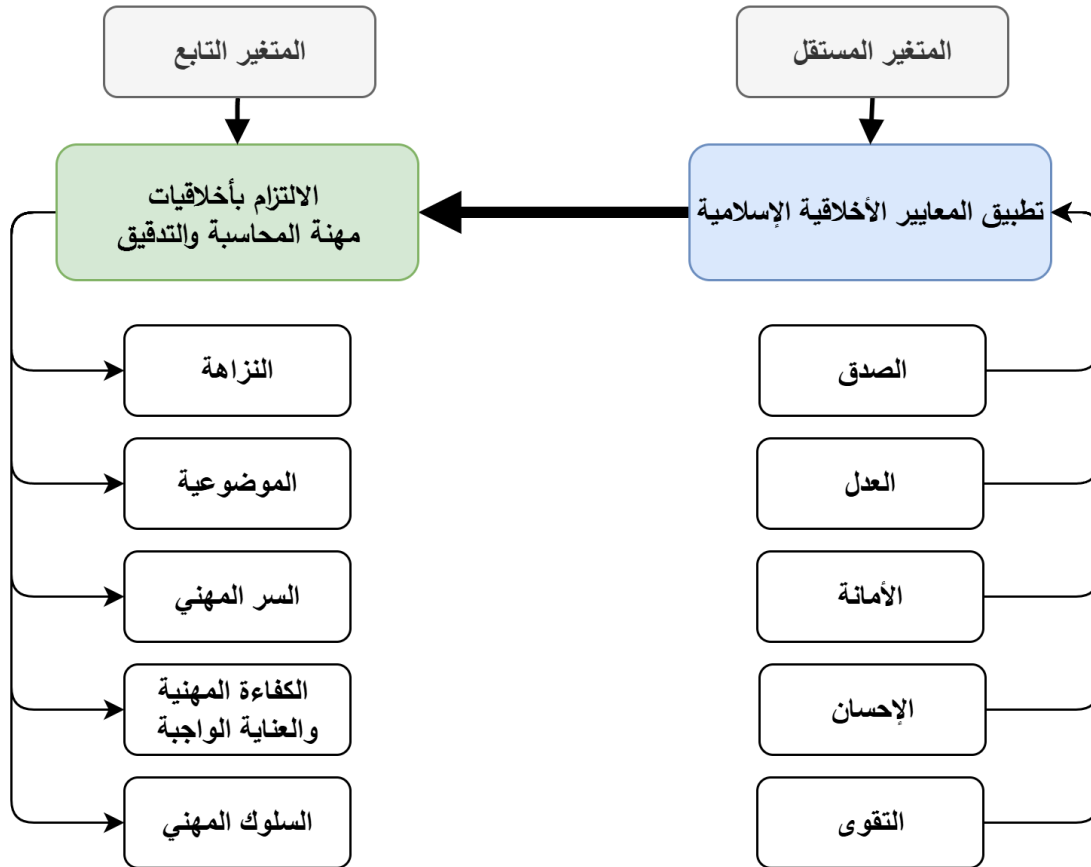
تاسعا: صعوبات الدراسة

- **صعوبة الوصول إلى أفراد العينة والحصول على استجابة:** تمثلت الصعوبة الأكبر في الوصول إلى عينة الدراسة من ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق، نظرا لانشغالاتهم المهنية الكبيرة وتوزعهم الجغرافي الواسع. وقد تطلب الأمر اتباع منهجية توزيع هجينة تجمع بين التوزيع الورقي المباشر ومختلف القنوات الرقمية. وعلى الرغم من ذلك، كان معدل الاستجابة الأولي منخفضا، مما استدعى بذل مجهود كبير في المتابعة وإرسال رسائل تذكيرية لضمان الحصول على عدد كاف من الردود الصالحة للتحليل.
- **تحديد مجتمع الدراسة بدقة:** واجه الباحث صعوبة في تحديد الحجم الفعلي لمجتمع الدراسة بسبب ظاهرة تعدد القيد المهني؛ حيث إن العديد من المهنيين مسجلون في أكثر من هيئة مهنية في آن واحد (كمحافظ حسابات ومحاسب معتمد مثلا). وقد استلزم هذا الأمر القيام بعملية فحص وتصنيف دقيقة للجداول الرسمية لتحديد الحالات المكررة واستبعادها، بهدف الوصول إلى حجم مجتمع حقيقي وغير مضخم.
- **حساسية موضوع الدراسة:** يعد موضوع الأخلاقيات حساسا بطبيعته، خاصة عند ارتباطه بالقيم الإسلامية، مما قد يدفع بعض المشاركين إلى تقديم إجابات مثالية تعكس ما ينبغي أن يكون وليس ما هو قائم فعليا. ورغم التأكيد على سرية البيانات وأهمية الصدق في الإجابات، يظل هذا التحدي قائما كما هو الحال في معظم الدراسات التي تتناول السلوك البشري.

عاشرا: نموذج الدراسة

لترجمة فرضيات الدراسة إلى إطار مفاهيمي، تم بناء نموذج يحدد العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، مع تحديد أبعادهما الرئيسية.

الشكل رقم 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب.

يوضح النموذج أعلاه العناصر التالية:

- **المتغير المستقل:** يمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية؛ حيث يشمل الأبعاد التالية: الصدق، العدل، الأمانة، الإحسان، والتقوى، وهي مستمدة من ميثاق الأخلاقيات الصادر عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.
- **المتغير التابع:** يمثل في هذه الدراسة الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق؛ حيث تم قياسه من خلال الأبعاد التالية: النزاهة، الموضوعية، السر المهني، الكفاءة المهنية والعناية الواجبة، والسلوك المهني.
- **العلاقة الرئيسية:** يفترض النموذج وجود علاقة تأثير إيجابية ومباشرة من المتغير المستقل إلى المتغير التابع، وهو ما يعكس الفرضية الرئيسية للدراسة.

أحد عشر: الدراسات السابقة

فيما يلي، سيتم عرض وتحليل أبرز الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وذلك بهدف بناء فهم شامل للموضوع وتحديد الفجوة البحثية.

1. دراسة عبد الله عائض وخير الفيصل بن خيري (2018)، تحت عنوان: أثر القيم الإسلامية في تهذيب السلوك المهني لمراجع الحسابات

- **الهدف:** التأكيد على أهمية إرساء السلوك المهني لمدقق الحسابات على القيم الإسلامية المنبثقة من القرآن الكريم والسنة النبوية، لما لذلك من دور فاعل في استعادة الثقة وتعزيز مصداقية مهنة التدقيق.
- **المنهجية:** اعتمدت على التحليل النظري والمفاهيمي.
- **النتائج:** توصلت الدراسة إلى أن للقيم الإسلامية تأثيراً إيجابياً على تحسين جودة المراجعة، لأنها تحث المراجع على الرقابة والمحاسبة الذاتية.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتفق هذه الدراسة مع الأطروحة في منطلقهما الأساسي، وهو أن للقيم الإسلامية دوراً جوهرياً في تهذيب السلوك المهني. إلا أن الأطروحة الحالية تختلف عنها، من خلال انتقالها من الإطار النظري الذي اقتصر عليه هذه الدراسة إلى المنهج الكمي المعتمد على الاستبانة، كما أنها تتوسع في نطاق عينتها لتشمل المحاسبين والمراجعين معاً بدلاً من التركيز على المراجعين فقط. وأخيراً، فإنها تعالج مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة، بدلاً من قياس جودة عملية المراجعة.

2. دراسة نوري بالerman وآخرون (2020)، بعنوان القيم الأخلاقية في الإسلام وأثرها في تعزيز الموثوقية في المعلومات المحاسبية: دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية في ليبيا

- **الهدف:** إبراز تأثير القيم الأخلاقية في الإسلام في تعزيز موثوقية المعلومات المحاسبية في المصارف الإسلامية الليبية.
- **المنهجية:** اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح المكتبي.
- **النتائج:** توصلت إلى أن التزام المحاسبين بالقيم الأخلاقية الإسلامية له تأثير بالغ الأهمية في تعزيز موثوقية المعلومات المحاسبية.

- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتقاطع هذه الدراسة مع الأطروحة في اعتبارهما القيم الإسلامية محركا لسلوك المحاسب. غير أن نقطة الافتراق تكمن في أن هذه الدراسة تقيس التأثير من خلال جودة المعلومات المحاسبية، بينما تنظر الأطروحة إلى متغير أشمل وهو مستوى الالتزام المهني للمحاسب نفسه.
- 3. **دراسة بحشاشي رابح (2017)، تحت عنوان أهمية تطبيق معايير أخلاقيات مهنة المحاسبة الصادرة عن هيئة المحاسبة و المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية في تطبيق حوكمة البنوك الإسلامية**
- **الهدف:** بيان أثر التزام البنوك الإسلامية بمعايير أخلاقيات AAOIFI في تعزيز الحوكمة والشفافية ودعم الميزة التنافسية.
- **المنهجية:** اعتمدت الدراسة على التحليل المفاهيمي والنظري.
- **النتائج:** توصلت إلى أن للقيم والمبادئ الأخلاقية دورا حيويا في إرساء مبادئ حوكمة البنوك الإسلامية، وأن تبني هذه المواثيق يمثل دافعا قويا لأصحاب المصالح للتعامل مع البنك.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتفق هذه الدراسة مع الأطروحة الحالية في تأكيدها على الأهمية المحورية لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية. ولكنها تختلف عنها جوهريا في نطاق البحث والهدف النهائي. فالدراسة السابقة تقيس تأثير تطبيق هذه المعايير على مستوى المؤسسة، وهو تطبيق الحوكمة في البنوك، بينما تركز الأطروحة الحالية على قياس تأثيرها على مستوى الفرد المهني، أي بحث مدى تأثيرها في تعزيز مستوى الالتزام الشخصي والسلوكي لدى المحاسبين والمدققين أنفسهم بأخلاقيات المهنة.
- 4. **دراسة براضية حكيم والنشويات محمود سليم (2015)، بعنوان دور أخلاقيات مهنة المحاسبة لهيئة AAOIFI في دعم تطبيقات الحوكمة بالمؤسسات المالية الإسلامية**
- **الهدف:** دراسة تأثير أخلاقيات مهنة المحاسبة الصادرة عن هيئة AAOIFI في تفعيل تطبيقات الحوكمة بالمؤسسات المالية الإسلامية.
- **المنهجية:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
- **النتائج:** خلصت إلى أن القيم الأخلاقية الراسخة والحوكمة الرشيدة تعملان معا لمكافحة الفساد والانهيار المالي، وأن هذه القيم تمثل حافزا مهما لأصحاب المصلحة في بناء قراراتهم الاقتصادية.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتفق هذه الدراسة مع الأطروحة محل البحث في التأكيد على فاعلية أخلاقيات هيئة AAOIFI في مكافحة الفساد، غير أنها تتناول المؤسسات المالية الإسلامية بصفة عامة. بينما تركز

الأطروحة الحالية بشكل أكثر تحديدا على ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق. كما أنها تقدم الطرح في إطار مفاهيمي، مما يفتح المجال أمام الأطروحة الحالية لاختبار هذا الدور بشكل تطبيقي.

5. دراسة Ika Sari Wahyuni-TD et al (2018)، تحت عنوان **Role of Islamic Ethics Towards Ethical Accounting Practice**

- **الهدف:** هدفت هذه الدراسة إلى فهم دور الأخلاقيات الإسلامية وتطبيقها نحو ممارسة محاسبية أكثر أخلاقية.
- **المنهجية:** اعتمدت على المنهج الوصفي من خلال مراجعة الأدبيات السابقة في مجال الأخلاق الإسلامية والممارسة المحاسبية الأخلاقية.
- **النتائج:** خلصت الدراسة إلى أن المبادئ التوجيهية الإسلامية للمحاسبين تعد محركا للسلوك الأخلاقي، خاصة في بيئة الأعمال المعاصرة. وأكدت أن قيما مثل الخير، البر، العدل، الأمانة، والإحسان تشكل مرجعية للمحاسب المسلم لضمان الامتثال لمتطلبات الشريعة.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتفق هذه الدراسة مع الأطروحة الحالية في تأكيدها على التأثير الإيجابي للأخلاق الإسلامية على الممارسة المحاسبية. ولكنها تختلف في كونها دراسة نظرية تصف الدور بشكل عام، بينما تسعى الأطروحة الحالية إلى قياس تأثير تطبيق المعايير بشكل محدد على مستوى الالتزام لدى المهنيين، مما ينقل البحث من الإطار النظري إلى القياس التطبيقي.

6. دراسة Yuhanis Ladewi (2014)، بعنوان **The Role of Islam Values (Ethics) in Accounting Practice and Impact of Accounting Information Quality: a Library Study**

- **الهدف:** سعت الدراسة إلى فحص العلاقة بين القيم الأخلاقية الإسلامية وجودة المعلومات المحاسبية.
- **المنهجية:** قامت على دراسة مكتبية تستعرض الأدبيات السابقة.
- **النتائج:** توصلت إلى وجود علاقة بين القيم الإسلامية كالصدق، العدالة والمساءلة، وبين عقلية المحاسبين في تقديم معلومات محاسبية ذات جودة عالية.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتفق هذه الدراسة مع الأطروحة في إبراز أهمية القيم الإسلامية كعامل مؤثر في سلوك المحاسب. إلا أنها تختلف في تركيزها على جودة المعلومات المحاسبية كمؤشر للتحسن، بينما تركز

الأطروحة الحالية على مستوى الالتزام المهني لدى المحاسب أو المدقق نفسه، وهو مفهوم أوسع يشمل السلوكيات المهنية ككل وليس فقط مخرجات المعلومات.

7. دراسة Rochania Ayu Yunanda and Norakma Bt. Abd. Majid (2011)، معنونة بـ **The Contribution of Islamic Ethics Towards Ethical Accounting Practices**

- **الهدف:** هدفت إلى توضيح كيفية مساهمة الأخلاق الإسلامية في تكوين محاسبين أخلاقيين من خلال نظام التعليم المحاسبي.
- **المنهجية:** اعتمدت على التحليل النظري والمفاهيمي.
- **النتائج:** أكدت أن الأنشطة الاحتياطية في مجال المحاسبة تشير إلى فشل التعليم المحاسبي في غرس القيم الأخلاقية. ورأت أن دمج الأخلاق الإسلامية القائمة على التوحيد، المساواة أمام الله، ومفهوم المصلحة العامة في التعليم المحاسبي يمثل خطوة جوهرية نحو إعداد محاسبين يتحلون بالالتزام الأخلاقي
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتقاطع هذه الدراسة مع الأطروحة في اعتبار الأخلاق الإسلامية حلاً لتعزيز الالتزام الأخلاقي. لكنها تختلف في تركيزها على التعليم المحاسبي، بينما تركز الأطروحة الحالية على مدى تطبيق المعايير في البيئة المهنية العملية بعد التخرج.

8. دراسة Meilenia Rahma Salisa (2024)، بعنوان **Agency Theory: Code of Ethics for the Accounting Profession from an Islamic Perspective**

- **الهدف:** سعت إلى فهم الأخلاق الإسلامية كحل لإنتاج محاسبين أخلاقيين في المستقبل، خاصة في سياق نظرية الوكالة.
- **المنهجية:** دراسة وصفية من خلال مراجعة الأدبيات السابقة.
- **النتائج:** أشارت إلى أن مدونات الأخلاق التقليدية تواجه صعوبة في تحقيق العالمية بسبب الاختلافات الثقافية والدينية. وأكدت أن المنظور الإسلامي لأخلاقيات المهنة يمكن أن يوجه المحاسب ليكون مسؤولاً في واجباته مع استحضار الرقابة الإلهية.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتفق مع الأطروحة في الدعوة إلى إطار أخلاقي إسلامي للمحاسبين. لكنها تختلف في كونها دراسة نظرية تربط المفهوم بنظرية الوكالة، ولا تقدم قياساً عملياً لتأثير تبني هذا الإطار على التزام المحاسبين.

9. دراسة R. Ibnu Haitam et al (2022)، تحت عنوان **Adoption of the AAOIFI International Code of Ethics for Indonesian Islamic Accountants**

- **الهدف:** هدفت هذه الدراسة إلى إثبات ضرورة وأهمية تبني مدونة الأخلاقيات الدولية الصادرة عن AAOIFI لتكون مرجعا أساسيا عند صياغة مدونة أخلاقيات وطنية للمحاسبين الإسلاميين في إندونيسيا.
- **المنهجية:** اعتمدت على المنهج النوعي التفاعلي القائم على المقابلات مع خبراء وممارسين.
- **النتائج:** خلصت الدراسة إلى أهمية وجود مدونة أخلاقيات مهنية خاصة بالمحاسبين الإسلاميين في إندونيسيا، معتبرة أن معايير الأخلاقية لهيئة أيوفي تمثل أساسا مناسباً لبنائها.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتوافق هذه الدراسة مع الأطروحة في إبراز الدور المحوري لمعايير AAOIFI بوصفها إطارا أخلاقيا رسميا وضروريا للممارسة المهنية في السياق المعاصر؛ حيث يعتبرهما الطرفان آلية فعالة لتعزيز البعد الأخلاقي في مهنة المحاسبة. ولكن، يكمن الاختلاف الجوهرى في أن هذه الدراسة تركز على مرحلة ما قبل التطبيق، أي أنها تبحث في ضرورة تشريع وإعداد مدونة أخلاقية في بيئة تفتقر إليها. في المقابل، تركز الأطروحة الحالية على مرحلة ما بعد التطبيق.

10. دراسة Tulus Suryanto (2016)، بعنوان **Islamic Work Ethics and Audit Opinions: Audit Professionalism and Dysfunctional Behavior as Intervening Variables**

- **الهدف:** فحص العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وآراء المدققين، مع دراسة دور المهنية التدقيقية والسلوك غير الوظيفي كمتغيرات وسيطة.
- **المنهجية:** المنهج الكمي باستخدام استبانة موجهة للمراجعين الداخليين بالبنوك الإسلامية، مع تحليل البيانات بواسطة برنامج AMOS لتحليل البيانات واختبار نموذج المعادلات الهيكلية.
- **النتائج:** بينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تصورات المدققين وأخلاقيات العمل الإسلامية، وأن المهنية تعمل كمتغير وسيط إيجابي، بينما يعمل السلوك غير الوظيفي كمتغير وسيط سلبي في هذه العلاقة.
- **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تدعم هذه الدراسة الأطروحة من خلال إثبات وجود علاقة سببية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والمخرجات المهنية للمدقق. ومع ذلك، فإنها تختلف في تركيزها على آراء المدققين كمخرج نهائي، بينما تركز الأطروحة على الالتزام كسلوك وعملية مستمرة تسبق إصدار الرأي.

11. دراسة Saiful Muchlis et al. (2023)، معنونة بـ Islamic Ethics Intervention on Dysfunctional Audit Behavior

- **الهدف:** هدفت إلى تحديد تأثير متغيرات (مركز التحكم، الالتزام التنظيمي، ونية ترك العمل) على سلوكيات التدقيق غير الوظيفية، ودراسة دور الأخلاق الإسلامية كمتغير معدل لهذه العلاقة.
 - **المنهجية:** استخدمت المنهج الكمي من خلال استبانة موجه للمدققين في مكتب فحص مدينة ماكاسار بإندونيسيا، مع تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد.
 - **النتائج:** أظهرت النتائج أن الأخلاق الإسلامية تعدل بشكل إيجابي العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوكيات التدقيق غير الوظيفية (أي تقلل من السلوكيات السلبية)، ولكنها لم تظهر نفس التأثير كمتغير معدل لمتغيري مركز التحكم ونية ترك العمل.
 - **أوجه الاتفاق والاختلاف:** تتفق هذه الدراسة مع فرضية الأطروحة من خلال تقديم دليل تجريبي على أن للأخلاق الإسلامية تأثيراً ملموساً وقابلاً للقياس على السلوك المهني. لكنها تختلف في أنها ركزت على السلوكيات غير الوظيفية كمتغير تابع، أي الجانب السلبي، بينما تهدف الأطروحة الحالية إلى قياس مستوى الالتزام كمتغير إيجابي وبناء.
- من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح وجود إجماع في الأدبيات على الأهمية الجوهرية للمعايير الأخلاقية الإسلامية في مهنة المحاسبة والتدقيق. لقد سارت هذه الدراسات في مسارات متعددة ومتكاملة؛ فمنها ما أرسى الإطار النظري والمفاهيمي الذي يربط القيم الإسلامية بالممارسة المهنية، ومنها ما ربط هذه الأخلاقيات بمخرجات عملية مثل جودة المعلومات المحاسبية، الحوكمة المؤسسية، وجودة المراجعة. ومنها ما قدم دليلاً تجريبياً على قدرة الأخلاق الإسلامية على الحد من سلوكيات مهنية سلبية. كما تناولت بعض الدراسات أهمية تطوير وتطبيق أطر ومعايير رسمية، مثل معايير هيئة أيو في.
- على الرغم من ثراء هذه الأدبيات، إلا أنها تكشف عن فجوة بحثية تسعى هذه الأطروحة إلى سدها. تتمثل هذه الفجوة في الانتقال من الطرح النظري إلى القياس الكمي التطبيقي لتأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية. والأهم من ذلك، الانتقال من التركيز على نتائج ومخرجات السلوك الأخلاقي إلى قياس مستوى الالتزام المهني نفسه، كمتغير إيجابي وبناء يعكس جوهر الممارسة الأخلاقية لدى المحاسبين والمدققين.

لذا، تأتي هذه الدراسة لتقدم إضافة نوعية من خلال معالجة هذه الأبعاد التي لم تحظ بالبحث الكافي، عبر قياس مدى التأثير المباشر لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام المهني لدى ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق.

اثني عشر: هيكل الدراسة

لمعالجة إشكالية الدراسة بشكل منهجي ومنظم، تم تقسيم هذه الأطروحة، بالإضافة إلى المقدمة العامة، إلى ثلاثة فصول أساسية وخاتمة عامة، على النحو التالي:

• الفصل الأول: الإطار النظري لأخلاقيات والمعايير الأخلاقية الإسلامية

يتناول هذا الفصل المفاهيم الأساسية للأخلاق، ويستعرض أهم النظريات الأخلاقية الكبرى. كما يسلط الضوء على الأسس والمعايير الأخلاقية الإسلامية المنبثقة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، مع تحليل كيفية تفعيل هذه المعايير في الواقع المهني. ويختتم هذا الفصل بتحليل ومقارنة بين مواثيق السلوك المهني الدولية.

• الفصل الثاني: تنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

يقدم هذا الفصل الخلفية السياقية للمهنة في الجزائر؛ حيث يتتبع مسارها التاريخي والتطورات التشريعية التي مرت بها، ويعرف بالهيئات التنظيمية والمهنية المشرفة. كما يفصل شروط ومتطلبات الممارسة المهنية والتحديات الراهنة التي تواجهها. بالإضافة إلى تحليل قانون أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر ودرجة توافقه مع المعايير الأخلاقية الإسلامية، مع استعراض أهم الإشكالات العملية التي تواجه التطبيق.

• الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول تأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على الالتزام بأخلاقيات

مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.

خصص هذا الفصل للجانب التطبيقي من الدراسة؛ حيث يبدأ بوصف إجراءات الدراسة الميدانية، من تحديد المنهجية المتبعة ومجتمع وعينة الدراسة، إلى تصميم أداة الدراسة واختبار صلاحيتها. ثم ينتقل إلى عرض وتحليل البيانات الوصفية لعينة الدراسة واستجاباتهم، ويختتم بالتحليل الاستدلالي من خلال اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة نتائجها.

الفصل الأول:

الإطار النظري لأخلاقيات

والمعايير الأخلاقية الإسلامية

الفصل الأول: الإطار النظري للأخلاقيات والمعايير الأخلاقية الإسلامية

تمهيد:

في عالم الأعمال المعقد؛ حيث تتداخل المصالح، وتتقاطع القرارات، تبرز أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق كمنارة تضيء طريق النزاهة والشفافية في بحر التعاملات المالية المتلاطم. لا يقتصر دور المحاسب والمدقق على مجرد تطبيق القواعد والمعايير المحاسبية الجامدة، بل يتعدى ذلك إلى تجسيد قيم ومبادئ أخلاقية سامية تضمن تقديم معلومات مالية دقيقة وموثوقة، تشكل أساساً متيناً لاتخاذ قرارات اقتصادية مستنيرة.

يستعرض هذا الفصل الإطار النظري لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق، بدءاً من الغوص في أعماق المفاهيم الأساسية للأخلاق، مروراً باستكشاف أهم النظريات الأخلاقية التي صاغت الفكر الأخلاقي عبر التاريخ من الفلسفة اليونانية القديمة.

بالإضافة إلى ذلك، يتعمق الفصل في المقاربة الإسلامية للأخلاق، مسلطاً الضوء على مكانتها الراسخة في الإسلام مع إبراز المعايير الأخلاقية الإسلامية ذات الصلة بهذه المهنة، والمنبثقة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، مع بيان آليات تطبيقها في الواقع العملي لضمان التزام الممارسات المهنية بقيم الشريعة الإسلامية. كما يتناول الفصل نماذج من مواثيق أخلاقيات المهنة الدولية والإسلامية، مع إبراز أوجه التشابه والاختلاف بينهما، وتحليل مدى توافقهما مع المبادئ الإسلامية.

المبحث الأول: المدخل المفاهيمي لأخلاقيات المهنة

إن تقديم قوائم مالية تعرض بصورة صادقة الوضعية المالية للمؤسسة لا يتأتى فقط بتطبيق المبادئ والقواعد المحاسبية، بل يتعدى ذلك إلى أخلاقيات المحاسب الذي يقوم بإعدادها. وعليه، فإن الالتزامات الأخلاقية تعد ركيزة أساسية في ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق. يهدف هذا المبحث إلى تأصيل المفاهيم الأساسية للأخلاق بوجه عام، وربطها بخصوصية مهنة المحاسبة والتدقيق، واستعراض أهم النظريات الفلسفية التي شكلت الفكر الأخلاقي.

المطلب الأول: الإطار العام للأخلاق

سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الأخلاق، الفرق بينها وبين الأخلاقيات، وتوضيح مصادر الأخلاق.

أولاً: تعريف الأخلاق

الأخلاقيات هي تخصص متعدد الجوانب يدرس المبادئ الأخلاقية التي توجه ما يعد صحيحاً وخطأً في السلوك البشري. يتضمن ذلك دراسة القانون الأخلاقي، والواجبات، والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وغالباً ما يشار إليها بالفلسفة الأخلاقية.¹

تعرف الأخلاقيات بأنها دراسة المشكلات الأخلاقية والمبادئ التي تملّي الواجب الأخلاقي والالتزامات.² كما تتضمن استكشاف طبيعة الأخلاق، وتحديد الأفعال الصحيحة والخاطئة، ومعالجة القضايا الأخلاقية التطبيقية مثل الانتحار والإجهاض.³

¹ George D. Snell, **What Is Ethics ?**, in Search for a Rational Ethic, Springer, New York, 1998, pp. 221–223; Femida Handy and Allison R. Russell, **Introduction: Why Ethics ?**, in Ethics for Social Impact: Ethical Decision-Making in Nonprofit Organizations, Springer, Cham, 2018, p. 3.

² Nico Formanek et al., **Ethics**, in Body of Knowledge for Modeling and Simulation: A Handbook by the Society for Modeling and Simulation International, Springer, Cham, 2023, p. 206; Femida Handy And Alisson R. Russel, *op. cit.* p. 3.

³ Adam Feltz and Edward T. Cokely, **Ethics**, in Diversity and Disagreement: From Fundamental Biases to Ethical Interactions, Springer, Cham, 2024, p. 131.

تعد الأخلاق فرع من الفروع الفلسفة التي تتعامل مع الفضائل الأخلاقية؛¹ إذ يعود أصل مصطلح الأخلاق إلى الكلمة اليونانية Ethos، والتي تشير إلى أسلوب السلوك، والعادات الفردية، والسمات الشخصية، والروحية.² من الناحية اللغوية، فإن الأخلاق هي جمع كلمة خُلُق، بضم الخاء وسكون اللام، أو خُلُق، بضم الخاء وضم اللام، وتعني السجية، والطبع، والمروءة، والدين.³ وتعبّر الأخلاق عن الصورة الباطنة للإنسان، وهي نفسه وصفاتها ومعانيها الخاصة بها، تماما كما يعبر الخلق عن صورته الخارجية وأوصافها ومعانيها.⁴ يشير الوردى أن "الأخلاق وليدة الظروف الاجتماعية التي تحيط بالإنسان"،⁵ لهذا يختلف تعريف الأخلاق من مجتمع لآخر، ومن فرد لآخر. فتعرف الأخلاق عموما على أنها مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تضم الصفات والطباع التي يحملها الفرد، التي تنعكس في سلوكياته أو في تعاملاته مع المجتمع؛ حيث تحكم هذه الفضائل كيفية قيام الأفراد بأعمالهم وتمييزها بين ما هو على صحيح أو خاطئ، جيد أو سيئ.⁶ يشير كلا المصطلحين الأخلاق والأخلاقيات إلى الشيء نفسه، على الرغم من استخدام المصطلحين على نحو متبادل، فإن الأخلاقيات تكون أكثر نظرية؛ حيث تركز على المبادئ والمعايير، ومصدرها يكون غالبا دينيا ولاهوتيا، في حين تشير الأخلاق إلى القواعد والقيم المحددة التي توجه الأفعال، وتعكس فهم الإنسان للتمييز بين الخير والشر.⁷

¹ Robert W. Kolb, **Encyclopedia of Business Ethics and Society**, Sage Publications, Thousand Oaks, 2008, pp. 75, 136, 855.

² Bernard Fusulier, **Le concept d'ethos**, Recherches sociologiques et anthropologiques, vol. 42, no. 1, 2011, p. 97-109.

³ مجد الدين الفيروزآبادي، **القاموس المحيط**، ط. 8، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2005، ص. 881.

⁴ محمد ابن منظور، **لسان العرب**، ط. 3، مج. 10، دار صادر، بيروت، 1993، ص. 86.

⁵ علي الوردى، **الأخلاق: الضائع من الموارد الخلقية**، دار الوراق، بيروت، 2007، ص. 57.

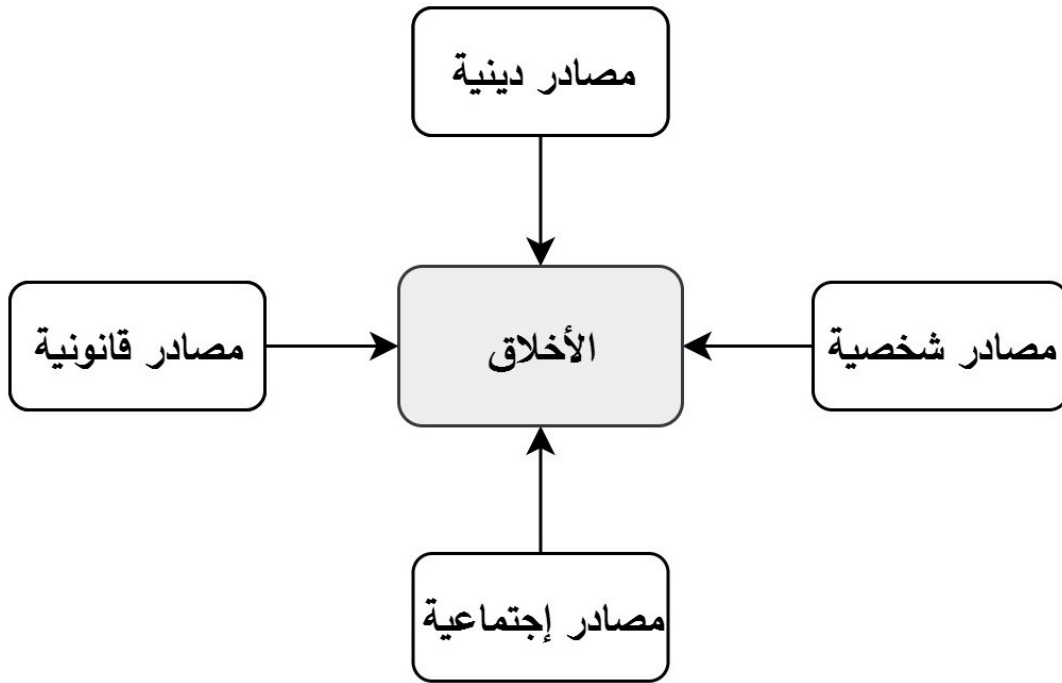
⁶ Ika Sari Wahyuni-TD et al., **Role of Islamic Ethics Towards Ethical Accounting Practice**, Journal of Governance and Integrity, vol. 2, no. 1, 2018, p. 23.

⁷ Yusuf Sidani, **Business Ethics in the Middle East**, ed. 1, Routledge, New York, 2018, p. 4. ; Ljupco Ristovski, **Morality And Ethics In Politics In The Contemporary Societies**, Journal of Liberty and International Affairs, vol. 2, no. 3, 2017, p. 83.

ثانياً: مصادر الأخلاق

الأخلاق هي جوهر التفاعل البشري، وهي التي تحدد طبيعة العلاقات بين الأفراد والمجتمعات. تعد مصادر الأخلاق متنوعة ومتعددة، موضحة في الشكل أسفله، وتستمد قوتها من جوانب مختلفة من حياة الإنسان، بدءاً من القوانين والتشريعات التي تنظم السلوك المهني والشخصي، وصولاً إلى المعتقدات الدينية التي توجه الضمير البشري نحو الفضائل والقيم السامية. كما تلعب الأعراف والتقاليد الاجتماعية دوراً محورياً في تشكيل السلوكيات الأخلاقية التي يتبناها الأفراد داخل مجتمعاتهم. بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن إغفال تأثير الاعتقادات الشخصية وأخلاقيات بيئة العمل على القرارات التي يتخذها الأفراد يومياً.

الشكل رقم 2: مصادر الأخلاق



المصدر: إعداد الطالب استناداً إلى ما سبق عرضه.

- **التشريعات والقوانين:** تلعب التشريعات، القوانين والتعليمات الصادرة عن الدولة أو المنظمات المهنية، سواء كانت محلية أو دولية، دوراً مهماً في تحديد وتوجيه السلوكيات الأخلاقية للأفراد والمنظمات على حد سواء.¹

¹ عبد الرحمن المطيري، قواعد سلوك وآداب مهنة التدقيق وأثرها على جودة عملية التدقيق في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص. 23.

- **المعتقدات الدينية:** بصرف النظر عن المعتقدات المختلفة، إلا أن معظم الأديان تهدف إلى تعزيز وتعليم السلوك الجيد؛ حيث وضعت الشرائع السماوية مجموعة من الفضائل والأخلاق السلوكية التي تنعكس على تعامل المرء مع الله والناس، وتشجع على حسن الخلق والاستقامة في التعامل، ومعاملة الجميع معاملة حسنة لكونهم متساوين في الحقوق والواجبات.¹
- **الأعراف والتقاليد الاجتماعية:** إن الإنسان بفطرته وطبيعته كائن اجتماعي، يتأثر بمجموعة من العوامل التي تتحكم في أخلاقياته؛ حيث تعد الأخلاق الاجتماعية من أهم هذه المحددات، وهي قيم أخلاقية نموذجية في الأنظمة الاجتماعية المشروعة، سواء في الشكل والممارسة أو في العادات، التقاليد، الأعراف والقيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد التي يتم تبنيها في الحياة اليومية.²
- **الاعتقادات الذاتية:** تتبع الأخلاقيات الشخصية من خلال مجموعة من العوامل، بما في ذلك القيم الذاتية، الفطرة، الخبرات السابقة والمستوى التعليمي، بالإضافة إلى التنشئة العائلية والشخصية. هذه القيم والمعتقدات الشخصية تؤثر إلى حد بعيد على عملية اتخاذ القرارات الأخلاقية.³
- **أخلاقيات المنظمة أو بيئة العمل:** تؤثر بيئة العمل في الشركة التي يعمل بها المحاسب على أخلاقيات ممارسته المهنية على وجه مزدوج. فمن جهة، تتأثر بالهيكل التنظيمي للمؤسسة التي يعمل بها، بما في ذلك السلطة، قواعد العمل وأنظمة الحوافز؛ حيث تشير هذه العوامل إلى السياسات واللوائح والمبادئ الأخلاقية التي تتبناها المؤسسة لتوجيه الممارسات المهنية، التي يمكن أن تشجع على السلوك الأخلاقي أو تثبطه.⁴ ومن جهة أخرى، تتأثر بأخلاقيات المؤسسة نفسها، التي تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والقواعد الأخلاقية التي توجه سلوك كل أصحاب المصلحة فيها، بما في ذلك المحاسب، في تعاملاتهم مع بعضهم البعض، مع الهيئات الأخرى، ومع البيئة المحيطة.⁵

¹ عبد العليم بشيري وآدم حديدي، دور أخلاقيات مهنة المحاسبة في الحد من الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، مج. 7، ع. 1، 2022، ص. 2.

² Hilda Ainissyifa et al., **Creating Organizational Culture to Increase Academic Atmosphere in Higher Education Institute**, International Journal of Islamic Khazanah, vol. 1, no. 1, 2013, pp. 6-7.

³ عبد الرحمن المطيري، مرجع سابق، ص. 24.

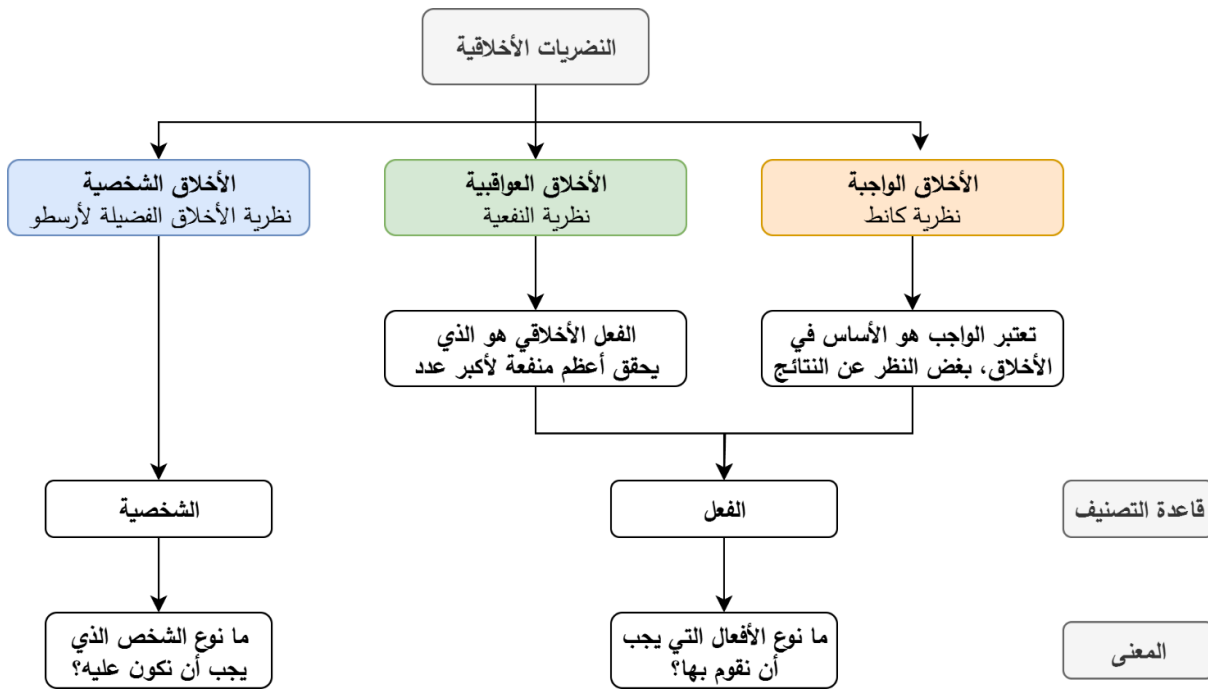
⁴ عبد الرحمن المطيري، مرجع سابق، ص. 24.

⁵ Hilda Ainissyifa et al., *op. cit.*, p. 7.

المطلب الثاني: نماذج من النظريات الأخلاقية

تعد النظريات الأخلاقية حجر الزاوية في فهمنا للسلوك البشري وقيمنا المجتمعية. فهي مجموعة من الأطر الفلسفية التي تسعى إلى تحديد ما هو صحيح وخاطئ، جيد وسيئ، عادل وغير عادل. وتتنوع هذه النظريات في مناهجها وافترضاؤها. تعد هذه النظريات أساسية في فهم كيفية اتخاذ القرارات الأخلاقية وتطبيقها في مختلف المجالات، من الحياة اليومية إلى القضايا العالمية الكبرى. يمكن تقسيم النظريات الأخلاقية إلى عدة فئات رئيسية، منها:¹

الشكل رقم 3: النظريات الأخلاقية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على Al-Hasan Al-Aidaros et al., **Ethics and Ethical**

Theories from an Islamic Perspective, International Journal of Islamic Thought, vol. 4, no. 1, 2013, p. 7.

¹ John Frye, **AQA A-level Religious Studies Year 1 and AS**, Hodder Education, London, 2017, p. 117.

أولاً: نظرية الأخلاق الواجبة – مدرسة الواجب الكانطية

يرجع الأصل اللغوي لمفهوم الأخلاق الواجبة (Deontology) إلى اليونانية القديمة، إذ يتكون من مقطعين؛ Deon الدال على الواجب أو الإلزام، و Logos الذي يحيل إلى العلم أو البحث المنهجي.¹ وتتميز هذه المقاربة بتجاوزها التصورات النفعية، من خلال تركيزها الأساسي على مشروعية الفعل في حد ذاته ومدى توافقه مع الالتزامات الأخلاقية بغض النظر عن النتائج أو العواقب المترتبة عليه.² من بين النظريات الأكثر شهرة في الأخلاق الواجبة نجد نظرية الأمر المطلق لإيمانويل كانط.

1. مفهوم الأمر المطلق

يعد الفيلسوف الألماني إيمانويل كانط (1724-1802) مؤسس نظرية الأمر المطلق التي تندرج ضمن الأخلاق الواجبة التي يصطلح عليها أيضاً بالنظرية المعيارية غير العواقبية. يؤكد كانط أهمية الالتزام بالواجبات والقواعد الأخلاقية بغض النظر عن النتائج. يرى كانط أن النية وراء الفعل، وليس نتائجه هي التي تجعل الفعل أخلاقياً. لذلك، التصرف انطلاقاً من حسن النية هو بمنزلة التصرف من منطلق الواجب. أعطى كانط مثال البقال الذي يتعامل بلطف مع عملائه بهدف الحصول على سمعة جيدة، إن هذه الأفعال الصادقة ليست أخلاقية حقاً. فالتاجر يكون حقاً أخلاقياً فقط إذا كان صادقاً لأن الصدق هو الصواب، أي واجب على المرء.³ كما تؤكد القواعد الأخلاقية حسب كانط على أن القاعدة الأخلاقية يجب أن تكون قابلة للتطبيق على الجميع (مبدأ العالمية)، ويجب أن نتعامل مع الآخرين كما نود أن يعاملونا (مبدأ المعاملة بالمثل).⁴

2. الواجب الأخلاقي كأساس للسلوك

الواجب الأخلاقي عند كانط مفروض داخلياً أو مفروض ذاتياً، أي أن الأمر والقرار بالامتثال من الفرد نفسه: يجب أن أفعل، يجب ألا أفعل. ثم إن الالتزام بالامتثال ناتج عن شعور الفرد وإحساسه بالواجب، وليس

¹ Chhanda Chakraborti, **Introduction to Ethics: Concepts, Theories, and Contemporary Issues**, Springer Nature, Singapore, 2023, p. 511.

² Satish Kumar et al., **Ethics and Culture**, Course Module, University of Jammu, 2020, p. 19, <https://www.distanceeducationju.in/pdf/ba%20sem%20iii%20course%20no%20pl-301%20philosophy.pdf>.

³ Norman E. Bowie, **A Kantian Approach to Business Ethics**, in A Companion to Business Ethics, Blackwell Publishers, Massachusetts, 1999, pp. 1-2 .

⁴ Satish Kumar et al., *op. cit.*, p. 19.

عن أي تهديد خارجي أو معتقدات مجتمعية. بالإضافة إلى أن الامتثال مبني على تحقيق ذاتي عقلائي من قبل الفرد، وإذا لم يتم الامتثال، فإن الشخص يكون مسؤولاً أمام نفسه.¹

كانت ميز بين نوعين من الواجبات الأخلاقية: الأوامر الافتراضية والأوامر المطلقة. الأوامر الافتراضية تتعلق بالأفعال التي نقوم بها للحصول على شيء آخر، مثل: إذا أردت النجاح في الامتحان، فعليك الدراسة جيدا. بالمقابل، الأوامر المطلقة هي واجبات مطلوبة بذاتها، من دون شروط أو استثناءات، ووصفها كانط بأنها أساس الأخلاق. يمكن صياغة الأمر المطلق بعدة طرق منها:

- **صيغة العالمية:** التصرف بناء على قانون أو مبدأ ما، والمبدأ (Maxim) الذي يمكن أن يكون قانون عام للطبيعة، أي أن تكون القاعدة الأخلاقية قابلة للتطبيق على الجميع في كل الظروف.
- **صيغة الإنسانية كغاية:** معاملة الإنسانية في الشخص كغاية، وليس كوسيلة فقط، مما يعني احترام الآخرين ومعاملتهم كأهداف في حد ذاتهم.²

ثانيا: نظرية الأخلاق العواقبية – المدرسة النفعية

نظريات الأخلاق العواقبية هي مجموعة من النظريات الأخلاقية التي تركز على نتائج الأفعال لتحديد مدى أخلاقيتها. وفقا لهذه النظريات، الفعل يكون أخلاقيا إذا كانت نتائجه إيجابية أو مفيدة.³ أي بتعبير آخر، تستند الأخلاق العواقبية إلى مبدأ الغاية تبرر الوسيلة.⁴ من بين النظريات الأكثر انتشارا وتأثيرا لهذا التيار نجد نظرية النفعية.

1. مفهوم النظرية النفعية

نظرية النفعية (Utilitarianism) وُضعت من قبل جيريمي بنتام (1748-1832)، وطورها لاحقا جون ستيوارت ميل (1806-1873)، ثم هنري سيدجويك (1838-1900)؛⁵ تركز هذه النظرية على فكرة أن الفعل يكون أخلاقيا إذا كان يؤدي إلى تحقيق أكبر قدر من السعادة لأكبر عدد من الناس. بنتام هو الذي قدم

¹ Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, p. 514.

² Norman E. Bowie, *op. cit.*, p. 2.

³ John Frye, *op. cit.*, p. 118.

⁴ Satish Kumar et al., *op. cit.*, p. 20.

⁵ Amrendra Kumar Singh and Nirbhay Kumar Mishra, **Ethical Theory & Business Study Based on Utilitarianism and Kantianism**, International Journal of Humanities and Social Development Research, vol. 2, no. 1, 2018, p. 100.

الأساس لهذه النظرية، من خلال مبدأ أعظم سعادة لأكبر عدد؛¹ حيث تنص النفعية على أن العواقب الجيدة لفعل ما تحدد مدى أخلاقيته، بينما العواقب السيئة تدل على أن الفعل غير أخلاقي. إن فكرة السعادة هي القيمة الجوهرية في هذه النظرية، فكل فعل يتم تقييمه بناء على مدى مساهمته في تحقيق السعادة أو تقليله منها.²

2. أبرز تصنيفات النظرية النفعية

يمكن تصنيف نظرية النفعية إلى ثلاثة أنواع رئيسية تقدم تفسيراً مختلفاً لكيفية تحقيق السعادة والرفاهية:³

- أ- **النفعية الفعلية:** تعتبر الشكل الكلاسيكي للنظرية النفعية، إذ تقوم على تقييم كل فعل على حدة استناداً إلى نتائجه المباشرة. بمعنى آخر، يجب أن تختار الفعل الذي يتوقع أن يؤدي قدراً كافياً من السعادة بوجه عام، ولا يشترط أن يؤدي الفعل إلى تحقيق أعلى مستوى ممكن من السعادة.
- ب- **النفعية القاعدية:** تؤكد على الالتزام بالقواعد العامة التي يفرضي الالتزام المستمر بها إلى تعظيم السعادة الكلية. بمعنى آخر، يجب أن تختار الفعل الذي يتماشى مع القاعدة التي تحقق، على العموم، أكبر قدر من السعادة. كما تجد الإشارة أن القواعد هنا تعد وسائل لتحقيق هذه الغاية، وليست غايات في حد ذاتها.
- ت- **النفعية التفضيلية:** بدلاً من التركيز فقط على السعادة أو المتعة، كما هو الحال في النفعية الكلاسيكية، تسعى النفعية التفضيلية إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من إشباع رغبات الأفراد، الأمر الذي يجعل الفعل ذا طابع أخلاقي إذا كان يحقق أكبر عدد ممكن من التفضيلات لدى أكبر عدد من الناس، مما يعزز سعادتهم ورفاهيتهم.

ثالثاً: نظرية أخلاق الفضيلة - المدرسة الأرسطية

بدلاً من التركيز على الفعل أو نتائج الأفعال في النظريات سالفة الذكر، تهتم نظريات الأخلاق القائمة على الشخصية على أهمية الشخصية والفضائل الأخلاقية في تحديد السلوك الأخلاقي الصحيح. أي أن الخير ليس في الفعل، بل في الشخص.⁴ وذلك أن الشخصية تتشكل من خلال الفضائل والرذائل، وتبنى من خلال

¹ Christian U. Becker, **Business Ethics: Methods and Application**, Routledge Taylor & Francis Group, New York : London, 2019, p. 19.

² Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, p. 433.

³ Amrendra Kumar Singh and Nirbhay Kumar Mishra, *op. cit.*, p. 101.

⁴ John Frye, *op. cit.*, p. 119.

تكرار الاختيارات على مدى فترة زمنية وبجهد متواصل؛ حيث يكتسب المرء سمات شخصية مستقرة تميزه عن غيره. لهذا من الضروري تطوير العادات الجيدة والتخلص من العادات السيئة، فحسن الخلق ثمره الحياة التي نحصلها من خلال ممارسة القرارات الأخلاقية الحكيمة.¹

1. مفهوم نظرية الأخلاق الفضيلة

تعد نظرية الأخلاق الفضيلة من أقدم النظريات الأخلاقية المعيارية؛ حيث تعود جذورها إلى الفلسفة اليونانية القديمة.² أسهم أفلاطون إلى حد بعيد في تطوير الأخلاق الفاضلة من خلال مناقشاته حول النفس البشرية، الفضيلة والشخصية. وفيما بعد، جمع أرسطو ونظم المناقشات المتعلقة بأخلاقيات الفضيلة في إطار منهجي؛ حيث قدم رؤية متكاملة لأخلاقيات الفضيلة. ومع أن كلا من أفلاطون وأرسطو يمكن اعتبارهما مؤسسي أخلاقيات الفضيلة الكلاسيكية، إلا أن أرسطو يحظى بالفضل الأكبر في تنظيم وتنسيق نظرية الفضيلة الكلاسيكية من خلال الرسالتين الأخلاق النيقوماخية³ والأخلاق الأوديمية اللتان تعدان من المصادر الرئيسية لفهم الشكل الكلاسيكي لأخلاقيات الفضيلة.⁴

بتحويل المنظور من الفعل الصحيح إلى الشخصية الطيبة والحياة الطيبة في نظرية الأخلاق الفضيلة. نجد أن التقييم فيها لا يقتصر على الأفعال بأنها صحيحة أو خاطئة فقط، بل يتجاوز هذا المنظور تقييم الأفعال ليشمل الحكم على الأفراد من حيث الخير والشر، وتعد كل من الفضيلة والسعادة ومفهوم الوسط الذهبي من المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها هذه النظرية.⁵

2. الفضيلة الأخلاقية والحكمة العملية

يعود أصل مصطلح الفضيلة إلى الكلمة اليونانية *ἀρετή* (Aretê)، التي تشير إلى التميز أو الصفة الممتازة التي يتمتع بها الشخص. بمعنى آخر، الفضيلة هي خاصية أو سمة تجعل الفرد يتفوق في سلوكه

¹ Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, p. 566.

² Ibid., p. 551.

³ الأخلاق النيقوماخية: هو الكتاب الذي عرض فيه أرسطو نظريته في الفضيلة والسعادة الإنسانية، وقد سُمي بهذا الاسم نسبة إلى ابنه نيقوماخوس. الأخلاق الأوديمية: هو كتاب آخر في الأخلاق للفيلسوف أرسطو، سُمي الكتاب الأوديمي نسبة إلى أوديموس الرودسي، وهو أحد تلامذة أرسطو، ويعتقد أنه قام بجمع الكتاب أو تحريره. أنظر Kraut Richard, Aristotle's Ethics Stanford Encyclopedia of Philosophy, accessed 01/06/2026, <https://plato.stanford.edu/entries/aristotle-ethics>

⁴ Ibid., p. 551.

⁵ Christian U. Becker, *op. cit.*, p. 33.

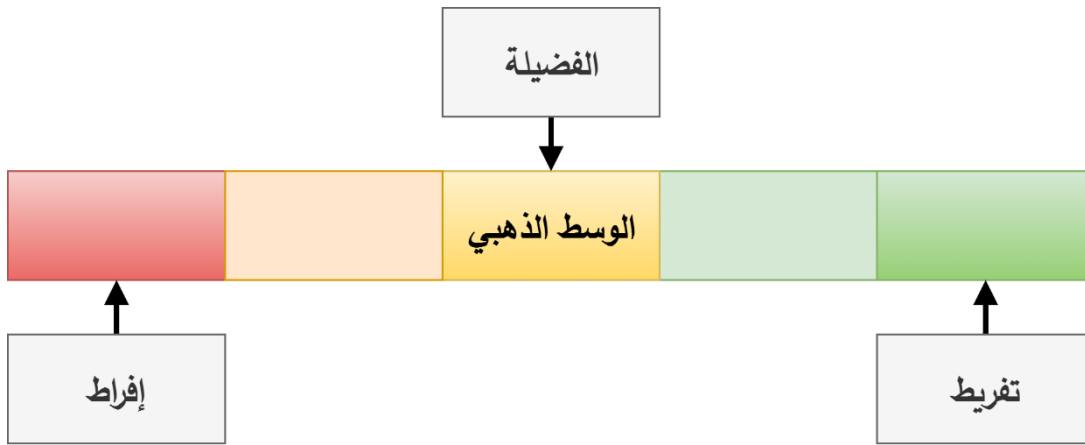
وأخلاقه، وتبرز قدرته على تحقيق الخير والقيام بالأفعال الصحيحة بطريقة متميزة. ويمكن القول إن الفضيلة هي التفوق في خلق الإنسان؛ حيث تجعل صاحبها حسن الخلق والسيرة.¹

يرى أرسطو أن أي شخص حر لديه القدرة على أن يكون فاضلاً أخلاقياً وحكيماً عملياً.² وذلك لأن الفضيلة الأخلاقية تتكون من خلال الممارسة المتكررة للأفعال الصالحة، حتى تصبح هذه الأفعال متأصلة، وتشكل عادة الفضيلة؛ بحيث تكون الفضيلة الأخلاقية سمة طويلة الأمد ومستقرة وأسلوب حياة للشخص.³

3. قاعدة الوسط الذهبي

إن الفضيلة الأخلاقية تكمن في تحقيق التوازن بين طرفي متطرفين، وهما الإفراط والتفريط، وهو ما يعرف بالوسط الذهبي. لذلك، فإن الفضيلة هي نقطة التوازن بين رذيلتين متقابلتين.⁴ ومع ذلك، يشير أرسطو إلى أن هذا الوسط ليس موجوداً في كل الفضائل، فمثلاً، العدالة إما أن تكون موجودة أو غائبة (ظلم)، وليس فيها حل وسط.

الشكل رقم 4: الفضيلة كوسط بين الإفراط والتفريط



المصدر: إعداد الطالب استناداً إلى ما سبق عرضه.

يتطلب تحديد هذا الوسط، كما هو موضح في الشكل أعلاه، امتلاك الحكمة العملية؛⁵ حيث إنه هذه الأخيرة تمثل فضيلة فكرية تتطور، وتنمو مع الإنسان على مدار حياته، وتعد شرطاً أساسياً في ممارسة الفضائل

¹ Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, p. 553.

² Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, p. 554; Christian U. Becker, *op. cit.*, p. 34.

³ Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, pp. 559-560.

⁴ Satish Kumar et al., *op. cit.*, p. 19.

⁵ Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, pp. 561-562.

الأخلاقية. من خلال تمكين الفرد من تحديد الوسط الذهبي للفضيلة في كل موقف يواجهه، باستعمال العقل وقدرته على التفكير السليم واتخاذ القرارات الصائبة، يستطيع الشخص إيجاد التوازن المناسب في كل موقف للاستجابة المناسبة والصحيحة تجاه الموقف المطروح.¹

4. مفهوم السعادة اليودايمونيا كغاية للسلوك الأخلاقي

في فلسفة أرسطو الأخلاقية، تعد اليودايمونيا الهدف الأسمى الذي يسعى الإنسان لتحقيقه من خلال حياة الفضيلة.² وهي تمثل حالة من الرفاهية والازدهار الشامل، وهي أوسع من مجرد السعادة الشخصية.³ ترتبط اليودايمونيا بأفضل حياة ممكنة للمرء أن يعيشها، وتتحقق فقط من خلال عيش حياة فاضلة وتطوير شخصية فاضلة. لذلك، يجب تجنب الرذائل التي تقود بعيدا عن الطريق الصحيح المؤدي إلى السعادة. فالهدف النهائي للأخلاق هو التمتع بحياة طيبة، وهي حياة قائمة على الفضيلة، وهو الهدف الذي ينبغي على كل فرد السعي إلى تحقيقه.⁴

المطلب الثالث: أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

سوف نستعرض من خلال هذا المطلب تعريف أخلاقيات مهنة المحاسبة والدقيق وأهدافها.

أولاً: تعريف أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

تعرف أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق أنها "كل ما تقره المنظمة باعتبارها المصدر الرسمي لتقرير ما هو صواب أو خطأ داخل بيئة الأعمال"⁵؛ حيث تحدد أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق الالتزامات والمسؤوليات الأخلاقية للمحاسب.⁶ كما يمكن تعريفها أنها مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقية المعترف بها عموماً التي تعد كمرشد للمحاسبين المهنيين في عملية ضمان الجودة المقارنة لتقارير المالية.⁷ ومن ناحية

¹ Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, p. 563.

² Stephen M. Byars and Kurt Stanberry, **Business Ethics**, OpenStax, Texas, 2018, p. 54.

³ John Frye, *op. cit.*, p. 139; Stephen M. Byars and Kurt Stanberry, *op. cit.*, p. 69.

⁴ Chhanda Chakraborti, *op. cit.*, pp. 567, 570.

⁵ أحمد حلمي جمعة، أخلاقيات مهنة المحاسبة والتحكم المؤسسي، ط. 1، دار صفاء، عمان، 2015، ص. 136.

⁶ Robert W. Kolb, *op. cit.*, p. 75.

⁷ Zoran Todorović, **Application of Ethics in the Accounting Profession with an Overview of the Banking Sector**, Journal of Central Banking Theory and Practice, vol. 7, no. 3, 2018, p. 140.

أخرى، يرى Krkač وآخرون أن مجال أخلاقيات مهنة المحاسبة أوسع من ذلك؛ حيث يشمل هذا الأخير طرق جمع البيانات، تحليلها وإعداد التقارير المالية إلى غاية توزيعها للمستخدم النهائي.¹

استخلاصا لما سبق، يمكننا القول إن أخلاقيات مهنة المحاسبة هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية المنطق عليها في بيئة مهنة المحاسبة التي تحدد الالتزامات الأخلاقية الواجب اتباعها من طرف المحاسبين والمدققين عند أدائهم لمهامهم.

ثانيا: أهداف أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

إن الانهيارات المالية التي تشهدها بعض الشركات العالمية تسلط الضوء على أهمية كفاءة وأخلاقيات المحاسبين. إذ ينظر إلى عدم الالتزام بالقواعد والسلوكيات المهنية كأحد الأسباب الرئيسية وراء هذه الانهيارات، مما يؤدي إلى فقدان الثقة في مهنة المحاسبة. ولذلك، فإن تعزيز القيم الأخلاقية للمحاسبين يعد ضروريا لاستعادة هذه الثقة ومنع حدوث المعضلات الأخلاقية في المستقبل.² تهدف أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق إلى تحقيق مجموعة من النقاط:

- إرساء ثقة الجمهور في مهنة المحاسبة: أشار Chua و Mathews أن ثقة الجمهور في المحاسبين التي تعتمد على نزاهتهم وكفاءتهم، هي المحرك الأساسي لتقدم المهنة³. حيث عندما يؤدي المحاسبون عملهم بجد وضمير، فإنهم لا يخدمون فقط المؤسسات التي يعملون بها، بل يسهمون أيضا في استقرار الاقتصاد ونموه.⁴ كما يؤكد Kiradoo على الدور المحوري الذي تلعبه القيم الأخلاقية والشخصية في الحد

¹ Kristijan Krkač et al., **Načela poslovne etike i korporacijske društvene odgovornosti u području računovodstva, revizije, financija i bankarstva**, Obnovljeni Život, vol. 66, no. 2, 2011, p. 8.

² Giriraj Kiradoo, **Ethics in Accounting: Analysis of Current Financial Failures and Role of Accountants**, International Journal of Management, vol. 11, no. 2, 2020, p. 245.

³ F. C. K. Chuan and M. R. Mathews, **Professional Ethics Public Confidence and Accounting Education**, Proceedings, South East Asia University Teachers Conference, 1991, as cited in M. Bakar, M. Saat, and A. Abd Majid, **Ethics and the Accounting Profession in Malaysia**, Journal of Financial Reporting and Accounting, vol. 1, no. 1, 2003, p. 108.

⁴ W. M. Lemon, **A Question of Ethics**, CA Magazine, November 1996, as cited in M. Bakar, M. Saat, and A. Abd Majid, *op. cit.*, p. 108.

من المشكلات الأخلاقية التي تواجه المحاسب، التي يمكن أن يكون لها أثر سلبي في سمعة مهنة المحاسبة ونزاهتها.¹

- **تعزيز جودة التقارير المالية:** يسهم التزام المحاسبين بأخلاقيات مهنة المحاسبة في إنتاج تقارير مالية موضوعية، موثوقة وشفافة،² وهذا ما يساعد أصحاب المصلحة والمستثمرين في اتخاذ قرارات سليمة.
- **الحد من الممارسات السلبية للمحاسبة الإبداعية:** إن التزام المحاسب بأخلاقيات مهنة المحاسبة ينعكس بشكل إيجابي في الحد من ممارسات تجميل القوائم المالية.³
- **الحد من الفساد المالي:** يعد تعزيز أخلاقيات مهنة المحاسبة من أهم العوامل التي تحد إلى حد بعيد من الفساد المالي في المنظمات غير الحكومية والشركات الأخرى، وذلك من خلال الحد من التحيز والتدخلات غير المبررة من الإدارة في عملية إعداد التقارير المالية.⁴
- **الحد من الغش والتهرب الضريبي:** تكتسي السلوكيات الأخلاقية للمحاسب في إعداداته للتصريحات الضريبية آلية فعالة في الحد من التهرب الضريبي؛ حيث يتعين على المحاسب الإفصاح بدقة عن الإيرادات والأعباء التي تتحملها المؤسسة والالتزام بالقوانين والتشريعات الضريبية المعمول بها.⁵

¹ Giriraj Kiradoo, *op. cit.*, p. 241.

² Olatunji Osunwole et al., **The Influence of Accounting Ethics on Quality of Financial Reports among Accounting Practitioners in Ibadan, Oyo State, Nigeria**, Middle European Scientific Bulletin, vol. 1, no. Dec, 2020, p. 85.

³ M. Dhafer A. Al-ghadhanfari, **Contributions of Ethical Behavior in the Limiting the Accounting Practices of Creative Accounting / Exploratory Study in the Faculty of Management and Economics University of Mosul**, Tanmiat Al-Rafidain, vol. 35, no. 114, 2013, p. 67.

⁴ Yousif A. Khalaf et al., **Role of Accounting Profession Ethics in Preventing Financial Corruption of Civil Society Organizations in Iraq: An Exploratory Study on Financial Reports for Civil Society Organizations in Dohuk/Iraq**, Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, vol. 18, no. 57, 2022, p. 410.

⁵ Ramzi Benkraiem et al., **Ethical Behavior, Auditing Strength, and Tax Evasion: A Worldwide Perspective**, Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, vol. 43, no. Jun, 2021, p. 3.

المبحث الثاني: المعايير الأخلاقية الإسلامية وتطبيقاتها

يعد موضوع الأخلاق من أهم الموضوعات التي تشكل أساس العلاقات الإنسانية والمهنية في المجتمع الإسلامي، فيحتل موضوع الأخلاق مكانة بارزة في الإسلام؛ حيث إنها ليست مجرد مجموعة من القيم والمبادئ، بل هي نهج حياة يجب على المسلم اتباعه في كافة جوانب حياته، سواء كان ذلك في العبادة أو المعاملات اليومية. يركز الإسلام على أهمية الالتزام بالقيم الأخلاقية في كل المهن، وتعد مهنة المحاسبة والتدقيق واحدة من المجالات التي تتطلب التزاماً صارماً بالأخلاق الإسلامية لضمان النزاهة والمصداقية في التعاملات المالية. يهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على المعايير الأخلاقية الإسلامية ذات الصلة بمهنة المحاسبة والتدقيق، ومقارنة هذه القيم مع القيم الأخلاقية الوضعية. كما يتناول المبحث آليات تطبيق هذه المعايير بما يضمن انسجام الممارسات المهنية، ويسهم في تعزيز الثقة والمصداقية عموماً.

المطلب الأول: الأسس الأخلاقية في الإسلام

تقوم الأخلاق الإسلامية على أسس راسخة تستمد مرجعيتها من القرآن الكريم والسنة النبوية، وتشكل إطاراً شاملاً لتوجيه السلوك الإنساني. ومن هذا المنطلق، سيتم عرض منزلة الأخلاق في الإسلام، وأهم الأركان التي تقوم عليها، مع إبراز أوجه الاختلاف بينها وبين الأخلاق الوضعية.

أولاً: منزلة الأخلاق في الإسلام

يركز الإسلام إلى حد بعيد على الأخلاق في كل جوانب الحياة، إذ كان لها النصيب الأوفى.¹ وذلك أن كل عمل يقوم به المسلم يجب أن يتبع متطلبات الشريعة الإسلامية؛ حيث تمثل الأخلاق الإسلامية مبادئ الصواب والخطأ للفرد،² فيستوجب عليه الحفاظ على التصرف بحسن الخلق عند تعامله مع الله، سبحانه وتعالى، أو مع الآخرين.³

يستمد الإسلام القيم الأخلاقية من القرآن الكريم والسنة النبوية التي تتجسد في شخصية النبي محمد، صلى الله عليه وسلم، الذي وصفه الله تعالى بقوله: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ [القلم: 4] وهو قول عائشة، رضي الله

¹ صالح العقدة، القواعد الأخلاقية للمعاملات المالية في الإسلام، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية: العلوم الإنسانية، مج. 10، ع. 1، 2007، ص. 71.

² Masyitah As Sahara and Doddy Setiawan, *The Effect of Ethical Values on Islamic Banking Performance*, Corporate and Business Strategy Review, vol. 3, no. 2, 2022, p. 35.

³ Wahyuni-TD et al., *op. cit.*, p. 24.

عنها، لما سئلت عن خلق النبي صلى الله عليه وسلم قالت: «كان خلقه القرآن».¹ أكد صلى الله عليه وسلم على أهمية الأخلاق في الإسلام بقوله: «إِنَّمَا بُعِثَ لِتَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ»² مما يدل على أن الهدف الأساسي من رسالته كان تعزيز وإكمال الأخلاق الحميدة. بالإضافة إلى ذلك، اعتبر النبي صلى الله عليه وسلم الأخلاق معياراً لقياس قوة الإيمان؛ حيث قال: «أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا».³

تتجلى المكانة العظيمة للأخلاق في الإسلام من خلال كثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة التي تؤكد على أهميتها ودورها المحوري في حياة المسلم. ولا شك أن كثرة الآيات التي تتناول موضوع الأخلاق تدل دلالة واضحة على مكانتها الرفيعة في الدين الإسلامي:

• **الأخلاق أثقل شيء في الميزان:** قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «ما من شيء يوضع في الميزان أثقل من حسن الخلق، وإنَّ صاحبَ حسنِ الخلقِ لَيَبْلُغُ بِهِ دَرَجَةَ صَاحِبِ الصَّوْمِ وَالصَّلَاةِ».⁴ هذا الحديث النبوي يؤكد على أن حسن الخلق سيكون له وزن كبير في ميزان أعمال المؤمن يوم القيامة، وأنه من الأمور التي يحبها الله، سبحانه وتعالى، ويرضاها.

• **رضا الله والفوز بالجنة:** الأخلاق الحسنة هي طريق رضا الله والفوز بالجنة، فالله يحب أهل الأخلاق الحسنة وهي سبب محبة الله ورسوله، قال صلى الله عليه وسلم: «أَقْرَبِكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ خُلُقًا».⁵

• **الأخلاق أساس بناء المجتمع:** في الإسلام، الأخلاق هي التي تضبط العلاقات بين الناس، سواء على مستوى الأسرة أو الجيران أو المجتمع بأسره. لهذا أمر الله، سبحانه وتعالى، بالتعامل بالحسنى مع الآخرين في قوله: «وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَالْوَالِدِينَ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ وَأَيْتِمَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا» [البقرة: 83]، وقوله صلى الله عليه وسلم: «المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده، والمؤمن من آمنه الناس على دمائهم وأموالهم».⁶

¹ ناصر الدين الألباني، صحيح الجامع الصغير وزيادته (الفتح الكبير)، ط. 3، المكتب الإسلامي، بيروت، 1988، ص. 872.

² نفس المرجع، ص. 464.

³ نفس المرجع، ص. 266.

⁴ نفس المرجع، ص. 998.

⁵ نفس المرجع، ص. 259.

⁶ نفس المرجع، ص. 1137.

ثانياً: أركان القيم الأخلاقية في الإسلام

تعد القيم الأخلاقية في الإسلام منظومة متكاملة تستمد مقوماتها من المصادر التشريعية، وتتميز بخصائص فريدة تجعلها إطاراً شاملاً لتنظيم سلوك الإنسان وعلاقاته. وقد حظي هذا الجانب باهتمام بالغ من قبل علماء الأخلاق الإسلامية، بتحديد الأسس والمقومات التي تقوم عليها هذه المنظومة الأخلاقية، التي يمكن تسميتها بأركان القيم الأخلاقية.¹ إن فهم هذه الأركان يعد ضرورياً لاستيعاب طبيعة الأخلاق الإسلامية وخصائصها المميزة، التي تختلف في جوهرها عن المنظومات الأخلاقية الأخرى التي قد تعتمد على العقل المجرد.² فالأخلاق الإسلامية تتأسس على مبادئ ثابتة مصدرها الوحي الإلهي، مما يضيف عليها طابع الشمولية والثبات والصلاحية لكل زمان ومكان.

1. الإلزام

يعد الإلزام جوهر أي نظام أخلاقي. ففي حين تقتصر الشرائع الوضعية على إلزام ناقص يقوم على العقوبات الدنيوية أو الاقتناع العقلي دون شمول البعد الأخلاقي، يتميز القرآن الكريم باستكمال لهذا الركن عبر إلزام المكلف بالإيمان بالحق، وتنفيذ الأحكام، والتلطي بمكارم الأخلاق واجتناب مساوئها، مما يجعله الأساس الذي يحفظ المسؤولية، يقيم العدالة ويصون النظام من الفوضى والانهيار،³ ومن مصادر الإلزام نجد:⁴

أ. القرآن الكريم

القرآن الكريم هو المصدر الأول والأعلى للإلزام الأخلاقي في الإسلام، إذ يمثل المرجع الأسمى الذي تنبثق منه العقيدة والشريعة والقيم، وتستمد منه بقية المصادر مشروعيتها. وقد تضمن أوامر ونواهي أخلاقية صريحة تحدد للمسلم ما يجب فعله وما ينبغي اجتنابه، لكونه تشريع الخالق العليم بأسرار خلقه، قال الله تعالى: ﴿أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ [الملك: 14]، كما قرر الله سبحانه أن كافة التشريعات والأوامر الأخلاقية

¹ عالية أحمد مسفر الغامدي، القيم الأخلاقية الإسلامية وأثرها في تعزيز المشترك الإنساني، حولية كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالمنصورة، مج. 7، ع. 1، 2025، ص. 747.

² محمد عبد النبي يوسف عبد الغنى، الأخلاق النظرية في ضوء القرآن والسنة، مجلة كلية الآداب، جامعة بورسعيد، مصر، مج. 19، ع. 19، 2022، ص. 273.

³ مصطفى حلمي، طرق الإلزام الأخلاقي وتنوعها (أو وسائل الردع والنزج) في الإسلام، الألوكة الشرعية، تاريخ الاطلاع 2025/08/31، <http://www.alukah.net/sharia/0/49995> طرق-الإلزام-الأخلاقي-وتنوعها-أو-وسائل-الردع-والنزج-في-الإسلام؛ محمد بن عبد الله دراز،

دستور الأخلاق في القرآن، ط. 10، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1998، ص. 21.

⁴ محمد بن عبد الله دراز، مرجع سابق، ص. 37.

ملزمة لعباده بقوله: ﴿قُلْ تَعَالَوْا أَنزِلْ مَا حَرَّمَ رَبِّي عَلَيْكُمْ أَلَّا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ مِمَّنْ إِيمَانِي نَحْنُ نَرْزُقُكُمْ وَإِيَّاهُمْ وَلَا تَقْرَبُوا الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَّنَ وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ ذَلِكُمْ وَصَّيْتُكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ﴾ [الأنعام: 151]، وقال أيضا سبحانه وتعالى: ﴿وَهَذَا كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ مُبَارَكٌ فَاتَّبِعُوهُ وَاتَّقُوا لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ﴾ [الأنعام: 155] وبما أن هذه القيم صادرة عن الله الخالق فهي تتميز بالثبات والخلود، وتشكل الضمانة العليا لاستقامة السلوك الإنساني.¹

ب. السنة النبوية

تعد السنة النبوية، بأقوالها وأفعالها وتقريراتها، المصدر التشريعي المكمل والمبين للقرآن الكريم. فهي لا تمثل مصدرا ثانويا فحسب، بل هي التجسيد العملي والتفسير الحي للمبادئ والقيم القرآنية. لقد كان النبي محمد صلى الله عليه وسلم هو النموذج الأخلاقي الأعلى الذي حول تعاليم القرآن إلى سلوك واقعي، وهو ما أكده بقوله صلى الله عليه وسلم: «إِنَّمَا بَعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ»،² وقد رسخ القرآن الكريم نفسه هذه الحجية حين أمر المؤمنين بالانقياد التام للرسول صلى الله عليه وسلم، واعتبار أوامره ونواهيه تشريعا ملزما في قوله تعالى: ﴿وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ [الحشر: 7]، وقوله: ﴿وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ﴾ [النور: 56]. وبناء على ذلك، فإن كل حديث صحيح وثابت عن النبي صلى الله عليه وسلم يعد تعبيراً عن الإرادة الإلهية، ويحمل ذات السلطة وقوة الإلزام الأخلاقي التي يتمتع بها النص القرآني.

ج. الإجماع

يقصد به اتفاق علماء الأمة على حكم شرعي أو قيمة أخلاقية، وهو مصدر من مصادر التشريع والإلزام التي حملها الإسلام جزءا من المسؤولية عند انحراف الفرد؛ حيث يعكس وعي الجماعة المسلمة وموقفها الموحد في القضايا الأخلاقية؛³ حيث قال تعالى: ﴿وَمَنْ يُشَاقِقِ الرَّسُولَ مِنْ بَعْدِ مَا تَبَيَّنَ لَهُ الْهُدَىٰ وَيَتَّبِعْ غَيْرَ سَبِيلِ الْمُؤْمِنِينَ نُوَلِّهِ مَا تَوَلَّىٰ وَنُصَلِّهِ جَهَنَّمَ وَسَاءَتْ مَصِيرًا﴾ [النساء: 115].

¹ عالية أحمد مسفر الغامدي، مرجع سابق، ص. 756.

² ناصر الدين الألباني، مرجع سابق، ص. 464.

³ عالية أحمد مسفر الغامدي، مرجع سابق، ص. 757.

د. القياس

القياس المصدر الرابع للتشريع عند جمهور العلماء، وذلك بإلحاق المسائل المستجدة بنظائرها المنصوص عليها،¹ بما يضمن امتداد الإلزام الأخلاقي إلى قضايا العصر وفق مقاصد الشريعة وروحها.

هـ. الضمير

يمثل الضمير السلطة الأخلاقية الداخلية في المنظور الإسلامي، وهو حس فطري أودعه الله في أعماق النفس الإنسانية ليكون بوصلة تميز تلقائياً بين الخير والشر، والفضيلة والرذيلة وتلزمها بمحاسبة ذاتها. ويأتي دور الإسلام في إحياء هذا الضمير وتقويته وتهذيبه بالعلم والإيمان، ليصبح مرشداً فعالاً للمسلم؛² حيث قال تعالى: ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ۖ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ۗ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ۗ وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا﴾ [الشمس: 7-10]، وقوله سبحانه: ﴿بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ ۗ وَلَوْ أَلْقَىٰ مَعَاذِرَهُ﴾ [القيامة: 14-15].

2. المسؤولية

إذا كان الإلزام هو القاعدة الموضوعية، فإن المسؤولية هي التجلي الذاتي لهذه القاعدة في وعي وسلوك الفرد. فالمسؤولية هي وعي الفرد بأنه مطالب بأداء ما ألزم به، وأنه سيتحمل تبعات أفعاله واختياراته. إنها الحالة التي يكون فيها الإنسان قابلاً للمساءلة، ولكي تكتمل أركان هذه المسؤولية، وتصبح المساءلة عنها قائمة، لا بد من توفر أربعة شروط أساسية أشار إليها دارز وهي:³

- الطابع الشخصي للمسؤولية: حيث يتحمل كل فرد تبعات أعماله على وجه شخصي ومباشر.
- الأساس القانوني للمسؤولية: فلا محاسبة دون معرفة مسبقة بالحكم، وتأتي هذه المعرفة من مصدرين: مصدر خارجي، وهو التشريع الإلهي، ومصدر داخلي، وهو البصيرة الأخلاقية الفطرية في النفس.
- وعي الفاعل بطبيعة فعله: يجب أن يكون الشخص مدركاً لحقيقة الفعل الذي يقدم عليه من منظور الشرع.
- حرية الإرادة: فالمسؤولية تنتفي عن الأفعال التي تقع تحت الإكراه، إذ لا قيمة للفعل الأخلاقي ما لم يكن نابعا من اختيار حر خالص.

¹ محمد عبد الله دراز، مرجع سابق، ص ص. 47-53.

² عالية أحمد مسفر الغامدي، مرجع سابق، ص. 757؛ أحمد أمين، كتاب الأخلاق، مؤسسة هنداوي، المملكة المتحدة، 2011، ص. 15.

³ محمد بن عبد الله دراز، مرجع سابق، ص ص. 148، 163، 171، 180.

3. الجزء

الجزء في الإسلام هو الركن الذي يمنح المنظومة الأخلاقية معناها وغايتها، إذ يمثل النتيجة العادلة المترتبة على أفعال الإنسان من ثواب أو عقاب، دنيوا وأخرويا، صغيرا كان الفعل أو كبيرا؛ كما قال تعالى: ﴿مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾ [الزلزلة: 7-8] وقوله: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا ۚ وَمَا رَبُّكَ بِظَلِيمٍ لَّعِيدٍ﴾ [فصلت: 46]، وقوله أيضا: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ [النحل: 97]؛ فالجزء في الحياة الدنيا يتجسد إما في صورة طمأنينة نفسية وبركة في الرزق، أو عبر نتائج عملية واضحة، بينما يكتمل في الآخرة، فيكون دافعا للالتزام الأخلاقي ورادعا عن الانحراف، وبذلك يغلق دائرة العدل، ويحقق غاية القيم.¹

ثالثا: الفرق بين القيم الأخلاقية الإسلامية والقيم الوضعية

الفهم الغربي للأخلاق غالبا ما ينظر إليها على أنها غير مكتملة في توضيح ما هو الصواب، وما هو الخطأ؛ ذلك لأنها تعتمد على العقل البشري، والأعراف الثقافية، أو الإجماع الاجتماعي، وكلها يمكن أن تختلف، وتتغير بمرور الوقت.² وهو الملاحظ في التباين بين النظريات الأخلاقيات المختلفة في تحديد أساس ومدى أخلاقية التصرف الأخلاقي.

وعلى النقيض من ذلك، يطرح الإسلام رؤية متكاملة ومطلقة للمسائل الأخلاقية، مستندا إلى قوله تعالى: ﴿وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيٰنًا لِّكُلِّ شَيْءٍ﴾ [النحل: 89]؛ فالنظام الأخلاقي في الإسلام يرتكز على أساس الوحي والتوجيهات الإلهية،³ فالله الحكيم العليم، يقدم إطارا أخلاقيا ثابتا وعالميا.⁴ هذا المصدر الإلهي للأخلاق يضمن أن ما يعتبر صوابا وخطأ في الإسلام ليس خاضعا للخطأ البشري أو التغيرات الاجتماعية، بل يعتمد على ما هو مفيد في نهاية المطاف للأفراد والمجتمع ككل، كما يحدده الخالق.

¹ عالية أحمد مسفر الغامدي، مرجع سابق، ص. 761.

² Al-Aidaros et al., *op. cit.*, p. 12.

³ Chaidir Iswanaji, **The Importance of Islamic Ethics in Accounting**, Al Mashalih Journal of Islamic Law, vol. 2, no. 1, 2021, p. 2.

⁴ Hasnah Haron et al., **Western and Islamic Values and Ethics: are they Different?**, Journal of Governance and Integrity, vol. 4, no. 1, 2020, p. 15.

الجدول رقم 1: الأخلاق الإسلامية والوضعية

وجه المقارنة	الأخلاق الإسلامية	الأخلاق الوضعية (الغربية)
المصدر والتوجيه	مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية	مستمدة من العادات والتقاليد الثقافية والفلسفات البشرية
التطبيق والشمولية	شاملة وقابلة للتطبيق دائما	موجهة لبعض جوانب الحياة، وقد يكون تطبيقها محدودا
الغاية والهدف	تحقيق رضا الله والفوز بالجنة، وبناء مجتمع عادل	الحفاظ على النظام الاجتماعي وتحقيق مصالح المجتمع
المرونة والتكيف	مرنة وتراعي الظروف والأحوال	أكثر مرونة في التكيف مع التغيرات الاجتماعية والثقافية
العالمية	موجهة إلى كافة البشر	قد تكون خاصة بمجتمع معين
الثبات والتغير	ثابتة وغير قابلة للتغيير لأنها مستمدة من تعاليم دينية	متغيرة مع مرور الوقت، وتؤثر فيها التحولات الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة.

المطلب الثاني: المعايير الأخلاقية الإسلامية

تمثل المعايير الأخلاقية الإسلامية إطارا عمليا يوجه السلوك المهني ويعزز الالتزام بالقيم الإسلامية. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المطلب مفهوم المعايير وأهم خصائصها، ثم أبرز المعايير الأخلاقية الإسلامية المرتبطة بمهنة المحاسبة والتدقيق.

أولاً: مفهوم المعايير

تعددت تعاريف المعايير باختلاف الزاوية التي تناولها بها الباحثون والمجامع اللغوية، فهي مفهوم متشعب يحمل دلالات لغوية وفلسفية وعلمية.

1. التعريف اللغوي

ورد في المعجم الوسيط أن المعيار هو "العيار، وفي الفلسفة هو نموذج متحقق أو متصور لما ينبغي أن يكون عليه الشيء، ومنه العلوم المعيارية مثل المنطق والأخلاق والجمال".¹ أما في معجم اللغة العربية المعاصرة فقد عرف المعيار بأنه "مقياس يقاس به غيره للحكم والتقييم، أو نموذج متحقق أو متصور لما ينبغي أن يكون عليه الشيء".²

2. التعريف الاصطلاحي

عند مقارنة التعريفات الحديثة للمعايير، نلاحظ أن قاموس أكسفورد للغة الإنجليزية يقدم تصورا عمليا وواسعا للمعيار، إذ يراه بوصفه مستوى من الجودة أو السلوك المقبول اجتماعيا وأخلاقيا، إلى كونه مقياسا معتمدا أو قاعدة رسمية في مجالات الإنتاج وتقديم الخدمات.³ وهذا التصور يتقاطع مع ما يشير Džemić وآخرون إلى أن المعيار يمثل وثيقة تصدر عن جهة رسمية معترف بها، تعد بناء على توافق الآراء، وتوظف بصورة متكررة لتحديد قواعد، أو مبادئ، أو خصائص مرتبطة بأنشطة، أو نتائج معينة، بما يضمن تحقيق مستوى مثالي من النظام. ومن منظور آخر، ينظر إلى المعيار باعتباره وسيلة متفق عليها لإنجاز عمل محدد، سواء تعلق ذلك بإنتاج سلعة، أو إدارة عملية، أو تقديم خدمة؛ حيث يجسد حصيلة الخبرة المشتركة للأطراف ذات الصلة من مصنعين، بائعين، مستهلكي، وجهات تنظيمية.⁴

غير أن de Vries يختلف مع Džemić وآخرون، إذ يرى أن المعايير ليست بالضرورة قائمة على الإجماع أو صادرة عن هيئة رسمية معتمدة، كما قد تتخذ أشكالا أخرى غير الوثائق. وي طرح تصورا مغايرا يتمثل في اعتبار المعيار مواصفة معتمدة لمجموعة محدودة من الحلول الموجهة لمشكلات قائمة أو متوقعة، أعدت بما يخدم مصالح مختلف الأطراف ذات العلاقة، على نحو يضمن قابليتها للاستخدام المتكرر والمستمر.⁵

¹ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط. 2، مج. 2، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، القاهرة، 1972، ص. 639.

² أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط. 1، مج. 2، عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص. 1582.

³ Oxford University Press, **Standard Noun – Definition, Pictures, Pronunciation and Usage Notes**, accessed 31/08/2025, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/standard_1?q=standards

⁴ Zijad Džemić et al., **Need for Standards and Their Development**, in *Clinical Engineering Handbook*, Elsevier, 2020, pp. 715–716.

⁵ Henk J. de Vries, **Introduction to Standards and Standardization**, in *Standardization: A Business Approach to the Role of National Standardization Organizations*, Springer US, Boston, 1999, p. 9.

أما Picciotto فقد قدم رؤية أوسع للمعيار؛ حيث عده مبدأً أو نموذجاً معترفاً به يرسم قواعد اللعبة، ويؤطر العلاقات السلوكية بين الأفراد والجماعات، محققاً توازناً دقيقاً بين الضبط والمرونة.¹

يتضح مما سبق أن المعيار يجمع بين بعدين أساسيين:

- **البعد اللغوي والفلسفي:** حيث يمثل المقياس أو النموذج الأمثل الذي يحتكم إليه في الحكم والتقييم.
- **البعد العلمي والعملية:** حيث يعد وثيقة توافقية تنظم الأنشطة والعمليات، وتضمن التوافق والانسجام بين الأطراف المختلفة.

وعليه، فإن المعيار ليس مجرد مقياس تجريدي، بل هو أداة عملية لإرساء النظام، وتوحيد الجهود، وتحقيق الجودة في مختلف المجالات.

3. الفرق بين القيم والمعايير

تعد القيم مبادئ موجهة لما يعتبره الأفراد مهما في حياتهم اليومية،² وهي تصورات لما هو مرغوب فيه تعمل على توجيه الفعل والسلوك.³ كما ينظر إليها باعتبارها مبادئ تجريدية تشبه الأهداف.⁴ أما المعايير فهي التعبير العملي والموضوعي عن هذه القيم؛⁵ حيث تتجسد في صورة قواعد أو ضوابط أو مقاييس قابلة للتطبيق والقياس. ومن هذا المنطلق، تشكل القيم الأساس الأخلاقي والثقافي الذي تستند إليه المجتمعات والمهن، بينما تمثل المعايير آلية لترجمة هذه القيم إلى سلوكيات وإجراءات قابلة للتعميم والتكرار. من هنا، تتجلى المعايير كصياغة عملية للقيم، تجسدها في سلوك الفرد وأداء المنظمات وحيات المجتمع.

ومن خلال العلاقة الوثيقة بين المفهومين، يمكن القول إن القيم الأخلاقية الإسلامية تشكل الأساس المرجعي الذي تُستمد منه المعايير الأخلاقية الإسلامية، في حين تمثل هذه الأخيرة الصياغة العملية لتلك القيم في

¹ Robert Picciotto, **The Value of Evaluation Standards: A Comparative Assessment**, Journal of MultiDisciplinary Evaluation, vol. 2, no. 3, 2005, p. 40.

² An-Shou Cheng and Kenneth R. Fleischmann, **Developing a Meta-Inventory of Human Values**, Proceedings of the American Society for Information Science and Technology, vol. 47, no. 1, 2010, p. 2.

³ Allison Marie Loconto and Nadine Arnold, **Governing Value(s) and Organizing through Standards**, International Sociology, vol. 37, no. 6, 2022, p. 603.

⁴ Richard T. Santee and Jay Jackson, **Cultural Values as a Source of Normative Sanctions**, Pacific Sociological Review, vol. 20, no. 3, 1977, p. 439.

⁵ Brian Dobreski, **Toward a Value-analytic Approach to Information Standards**, Proceedings of the Association for Information Science and Technology, vol. 55, no. 1, 2018, p. 114.

صورة ضوابط وموجهات للسلوك المهني. وعليه، فإن المعايير الأخلاقية الإسلامية لا تعد منفصلة عن القيم، بل تجسد تطبيقاتها العملية في مختلف المجالات المهنية، ومنها مهنة المحاسبة والتدقيق.

4. أنواع المعايير

قدم de Vries تصنيفاً شاملاً للمعايير يمكن تلخيصه فيما يلي:¹

- المعايير الأساسية: وهي التي تقدم وصفاً منظماً للكيانات أو جوانبها المترابطة.
- معايير الإلزام: تحدد المتطلبات الأساسية للكيانات أو العلاقات بينها، ويمكن تقسيمها إلى:
 - معايير الأداء: تركز على النتائج المتوقعة.
 - معايير الحلول: تصف الآليات أو الطرق لتحقيق الأداء المطلوب.
- معايير القياس: تحدد الطرق والإجراءات اللازمة للتحقق من مدى مطابقة الأداء لمعايير الإلزام.

5. أهمية المعايير

تكتسب المعايير أهمية بالغة لعدة أسباب:

- تعزيز الثقة: إذ تعكس خبرة جماعية من المختصين والممارسين، وتعتمد على نطاق واسع بين المؤسسات، مما يزيد من مصداقيتها لدى المستخدمين والعملاء.²
- تنظيم العلاقات السلوكية: حيث تضبط التفاعلات بين الأفراد أو المجموعات وفق ضوابط متفق عليها، دون المساس بالحرية والابتكار.³
- الاستقرار والتوافق: كونها أداة توحيد وضبط تقلل التباين بين الممارسات، وتزيد من إمكانية التكامل والتنسيق.⁴
- ضمان الجودة والملاءمة: تقدم مواصفات دقيقة تضمن أن المنتجات أو الخدمات أو العمليات مناسبة للغرض المقصود.⁵

¹ Henk J. de Vries, **The Classification of Standards**, Knowledge Organization, vol. 25, no. 3, 1998, p. 81.

² Zijad Džemić et al., *op. cit.*, p. 715.

³ Robert Picciotto, *op. cit.*, p. 40.

⁴ Henk J. de Vries, Introduction to Standards, p. 8.

⁵ Charles A. Sennewald and Curtis Baillie, **International Security Standards**, in Effective Security Management, Elsevier, 2016, p. 205.

6. خصائص المعيار الجيد

لكي يحقق المعيار أهدافه بفاعلية، يجب أن يتسم بمجموعة من الخصائص المحددة. لقد حدد كل من de Vries و Simons تسع خصائص أساسية للمعيار الجيد، وهي:¹

- يوفر حلاً لمشكلة.
- تلبية احتياجات الأطراف المعنية بصورة عملية وقابلة للتطبيق.
- أكثر من طرف مشارك.
- امتلاكه عمراً افتراضياً أطول من فترة إعداده.
- عدم تعارضه مع معايير أخرى صالحة وسارية.
- توافقه مع الإصدارات السابقة لتفادي الازدواجية.
- مرونته بما لا يعوق التحسينات والتطويرات المستقبلية.
- وضوحه وسهولة قراءته.
- ملاءمته للتطبيق على نحو متكرر.

ثانياً: المعايير الأخلاقية الإسلامية في مهنة المحاسبة والتدقيق

تتجلى المعايير الأخلاقية الإسلامية في مهنة المحاسبة والتدقيق على نحو خاص في عدد من القيم الأساسية التي تسهم في الحفاظ على الأمانة، العدل، والنزاهة في العمل. هذه المعايير الأخلاقية ليست فقط ضرورية لضمان الممارسة المهنية الصحيحة، بل أيضاً لتعزيز الثقة بين المحاسب أو المدقق والأطراف المعنية،² بالإضافة إلى كافة الجوانب الإدارية والمحاسبية ذات الصلة.³ ومن بين أهم هذه المعايير الأخلاقية الإسلامية ذات الصلة بمهنة المحاسبة والتدقيق نجد:

¹ Simons CAJ. and de Vries H., **Standaard of Maatwerk**, Academic Service, Schoonhoven, 2002, as cited in Henk J. de Vries, Introduction to Standards, p. 9.

² Noor Lela Ahmad et al., **The Significance of Islamic Ethics to Quality Accounting Practice**, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol. 7, no. 10, 2017, p. 696.

³ عمر محمد عبد الحليم، الأخلاق الإسلامية والمحاسبة، مداخلة مقدمة ضمن ندوة القيم الأخلاقية والسلامة والاقتصاد، جامعة الأزهر مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، القاهرة، 2000، ص. 15.

1. الإخلاص

الإخلاص هو أن يقصد العامل بعمله وجه الله وحده، متجردا من حظوظ النفس الدنيوية، بعيدا عن الرياء والسمعة، وإنما طلبا لثواب الله، وخوفا من عقابه، ورجاء في رضاه،¹ وذلك في قول الله تعالى: ﴿قُلْ إِنْ صَلَّيْتُ وَنَسَّيْتُ وَمَحَيَّيْتُ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾ [الأنعام: 162] وقوله أيضا سبحانه: ﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ﴾ [البينة: 5]. وينظر إلى الإخلاص باعتباره فعلا قلبيا خالصا لا يطلع عليه إلا الله، وهو ما يجعله قيمة مركزية في البناء الروحي والأخلاقي للإنسان،² وقد أكد علماء اللغة أن الإخلاص هو إخلاص العبادة لله وحده وترك الرياء،³ قال تعالى: ﴿إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ فَاعْبُدِ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ﴾ [الزمر: 2].

يعزز مبدأ الإخلاص مباشرة استقلالية ونزاهة المحاسب والمدقق، لأنه يوجه دافع العمل ليكون خالصا لله وحده، بعيدا عن أي إكراه أو ضغوط من أطراف خارجية، وهذا في قوله تعالى: ﴿قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ﴾ [الأعراف: 29]؛ حيث عندما يؤدي المحاسب واجباته بطاعة لله، فيتحصن من المؤثرات التي قد تدفعه إلى الانحراف، سواء كانت في صورة ضغوط أو إغراءات بمكافآت.⁴ هذه الحالة من الإخلاص والصدق الداخلي لا تقتصر على تعزيز الجانب الأخلاقي فحسب، بل تنعكس إيجابا على الأداء المهني من خلال زيادة الإنتاجية والكفاءة. وفي سياق التدقيق، يبرز الإخلاص كعنصر هام يجب على المدقق تقييمه لضمان أن القوائم المالية تعبر بصدق وعدالة عن الوضع المالي الحقيقي للشركة.⁵

¹ سعيد القحطاني، الأخلاق في الإسلام في ضوء الكتاب والسنة وآثار الصحابة، ط. 1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2015، ص. 20.

² Samsir Samsir et al., *The Concept of Sincerity in The Qur'an and Its Implementation Among The Academic Community of Ma'had Aly As'adiyah Sengkang*, International Journal of Islamic Studies, vol. 3, no. 1, 2023, p. 81.

³ محمد ابن منظور، لسان العرب، ط. 3، مج. 7، دار صادر، بيروت، 1993، ص. 26.

⁴ Wahyuni-TD et al., *op. cit.*, p. 25; Ahmad et al., *Developing Ethical Accounting Students. op. cit.*, p. 254.

⁵ Nacer Mahouat et al., *The Contribution of External Audit to Improving Corporate Governance: Case Study of a Moroccan Public Company « ALPHA »*, Revue Française d'Economie et de Gestion, vol. 5, no. 10, 2024, p. 398.

2. التقوى

للتقوى منزلة كبرى في الإسلام، بدليل ورود لفظها ومشتقاتها في 219 آية قرآنية، ليدل ذلك على مكانتها السامية،¹ ومن ذلك قول الله تبارك وتعالى: ﴿وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيَعْلَمِكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ﴾ [البقرة: 282]. التقوى هي حالة وجدانية تتبع من القلب، تتجلى في خشية الله ومخافته، وتشكل جوهر العقيدة الإسلامية، وتترجم سلوكيا من خلال الامتثال لأوامر الله واجتناب نواهيه.² وتتجسد هذه الطاعة في عبادة الله بأداء الواجبات والمستحبات، وترك المحرمات والمكروهات، بدافع الخوف منه ومحبهه ورجاء ثوابه، وفي جوهرها، تبدأ التقوى بالخوف من الله، وتمر عبر الالتزام بمنهجه في الحياة، وتنتهي بالاستعداد ليوم الحساب من خلال العمل الصالح،³ كما جاء في قوله تعالى: ﴿وَعَامِنُوا بِمَا أَنْزَلْنَا مُصَدِّقًا لِمَا مَعَكُمْ وَلَا تَكُونُوا أُولَٰ كَافِرٍ بِهِ ۗ وَلَا تَشْتَرُوا بِآيَاتِي ثَمَنًا قَلِيلًا وَإِنِّي فَاتَّقُونَ﴾ [البقرة: 41] وقوله سبحانه: ﴿وَاتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّىٰ كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾ [البقرة: 281].

عندما يخشى المحاسب الله في سره وعلا نيته، فإن ذلك يدفعه للالتزام بالضوابط الشرعية ومجانبة ما حرم الله.⁴ ومن المتوقع أن تحفز هذه الرقابة الذاتية النابعة من الشعور بالمسؤولية المباشرة أمام الله المحاسب أو المدقق على التصرف بعدل وإنصاف في كافة معاملاته؛⁵ حيث قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ إِنَّ زَلْزَلَةَ السَّاعَةِ شَيْءٌ عَظِيمٌ﴾ [الحج: 1]. وبالتالي، تتجلى التقوى في سلوكه المهني في اتخاذ القرارات والأفعال

¹ مروان محمد حداد، مناحي تقوى الله في القرآن الكريم، مجلة العلوم الإسلامية، مج. 5، ع. 1، 2022، ص. 119.

² عمر بن سليمان الأشقر، التقوى تعريفها وفضلها ومحذوراتها وقصص من أحوالها، ط. 1، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص. 9-11; Noor Lela Bt Ahmad et al., **Developing Ethical Accounting Students through Incorporating Islamic Ethics into Accounting Curriculum: The Educator's Perspectives**, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol. 9, no. 1, 2019, p. 254.

³ مروان محمد حداد، مرجع سابق، ص. 119-121.

⁴ Wahyuni-TD et al., *op. cit.*, p. 25; Ahmad et al., *Developing Ethical Accounting Students*, p. 254.

⁵ Dedi Susanto et al., **Takwa: Landasan Spiritual Dalam Menghadapi Ketimpangan Ekonomi Dan Mewujudkan Keadilan Sosial**, Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora, vol. 11, no. 1, 2024, p. 214.

الأخلاقية، مما يوجهه نحو الأعمال الصالحة ويمنعه من الوقوع في الممارسات الخاطئة،¹ وذلك في قوله تعالى: ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بِيَمِينِكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا﴾ [البقرة: 282].

3. الصدق

الصدق هو "كُلُّ خَبَرٍ مُّخْبِرُهُ عَلَىٰ مَا أَخْبَرَ بِهِ فَهُوَ صِدْقٌ"،² أي القول الحق المطابق للواقع والبعيد عن الكذب والخداع والتدليس.³ وقد حث الإسلام على الصدق في كل شيء، سواء في القول أو الفعل أو النية. قال تعالى: ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصّٰدِقِينَ﴾ [التوبة: 119]، كما حث النبي صلى الله عليه وسلم على التمسك بالصدق وبين مكانته بقوله: «إِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيُصَدَّقُ، حَتَّى يَكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا، وَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفَجْرِ، وَإِنَّ الْفَجْرَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَكْذَبُ حَتَّى يَكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا».⁴

فالصدق في الإسلام هو فضيلة عظيمة، وهو أساس التعاملات بين الناس والله. وفي مهنة المحاسبة والتدقيق، يعد الصدق من أهم المبادئ التي يجب على المحاسب والمدقق الالتزام بها، لضمان نزاهة ومصداقية القوائم المالية وخلوها من ممارسات المحاسبة الإبداعية،⁵ بالإضافة إلى بناء الثقة بينهم وبين العملاء والمجتمع.⁶

¹ Suhaimi Mhd Sarif, **Influence Of Taqwa (Piety) On Sustaining Corporate Governance Of Zakat Institutions**, AZKA International Journal of Zakat & Social Finance, vol. 22, no. Feb, 2021, p. 152; Ahmad et al., **Developing Ethical Accounting Students**, p. 254

² أبي البقاء الكفوي، **الكليات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية**، ط. 2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1998، ص. 543.

³ أشرف جمعة محمد نصر، **الأخلاقيات والقيم ودورها في المعاملات الإسلامية**، مداخلة مقدمة ضمن المؤتمر العالمي حول الدين والثقافة والحكمة في العالم المعاصر، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا، 2018، ص. 11.

⁴ ناصر الدين الألباني، مرجع سابق، ص. 342.

⁵ Malik Mirza and N. Baydoun, **Do Islamic Societies Need Their Own Accounting and Reporting Standards?**, Journal of the Academy of Business Administration, vol. 4, no. 2, p. 5; Wahyuni-TD et al., *op. cit.*, p. 26.

⁶ Ibrahim Kouzo and Falikhatun, **The Importance of Compliance with Accounting Ethics Standards Issued by Aaoifi In Activating the Governance of Islamic Banks: an Analytical Study**, BAKI (Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia), vol. 8, no 1, 2023, p. 15.

4. العدل

يحظى العدل بمكانة سامية في الإسلام، ويقوم جوهره على إيفاء كل ذي حق حقه ووضع الأمور في مواضعها الصحيحة.¹ وقد حث الإسلام على العدل في كل شيء والابتعاد عن الظلم والتحيز سواء في علاقته بالله، أو بنفسه، أو بغيره، أو حتى مع غير المسلمين في الأقوال والأحكام؛² قال سبحانه: ﴿وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [النساء: 58] وقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ [النحل: 90].

تعد قيمة العدل عنصراً جوهرياً في البنية الأخلاقية للمحاسب والمدقق، فلا تستقيم شخصيتهما المهنية بدونها، لقوله عز وجل: ﴿وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ بِالْعَدْلِ﴾ [البقرة: 282]. إن تحلي المحاسب أو المدقق بمبدأ العدالة يجعله يتعامل مع كافة الأطراف بنزاهة وحياد، ويحرص كل الحرص على أن تكون تقاريره وتحليلاته غير متحيزة مع كافة العملاء على قدم المساواة، بغض النظر عن حجمهم أو مكانتهم، وهذا في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾ [المائدة: 8]. العدل يتطلب من المحاسب أن يكون دقيقاً ومنصفاً في تقييمه للأوضاع المالية، وألا يسمح لأي تأثيرات خارجية بأن تؤثر على قراراته أو تقاريره بتجنب أي تضارب في المصالح. هذا ما يعزز من نزاهة المهنة، ويضمن أن النتائج المالية تعكس الواقع بدقة.³

5. الإحسان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك»⁴ هذا ما يدفع الفرد المسلم على إتقان العمل وإجادته على نحو صحيح ودقيق، والقيام به على أكمل وجه، بغض النظر عن نوع العمل أو حجمه.⁵ وقد وردت نصوص شرعية عديدة في القرآن الكريم والسنة النبوية تحث المسلم على إتقان عبادته وعمله، وكل جوانب حياته الدينية والدنيوية، وهذا في قوله صلى الله عليه وسلم: «إِنَّ

¹ Hafas Furqani and Abdelghani Echchabi, **Who Is Homo Islamicus? A Qur'anic Perspective on the Economic Agent in Islamic Economics**, ISRA International Journal of Islamic Finance, vol. 14, no. 2, 2022, p. 215; مقاد: 309. يالجن، علم الأخلاق الإسلامية، ط. 1، دار عالم الكتب، الرياض، 1992، ص. 309.

² Saeed Hameed Aldulaimi, **Fundamental Islamic Perspective of Work Ethics**, Journal of Islamic Accounting and Business Research, vol. 7, no. 1, 2016, pp. 15–16.

³ Noor Lela Ahmad et al., The Significance of Islamic Ethics, p. 700.

⁴ ناصر الدين الألباني، مرجع سابق، ص. 535.

⁵ Saeed Hameed Aldulaimi, *op. cit.*, p. 13; 310. ص. مرجع سابق، ص. 310.

الله كتب الإحسان على كل شيء»¹ وقال الله تعالى: ﴿وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ [البقرة: 195]. فالإحسان صفة كريمة من صفات الخالق جل وعلا، وقد ورد بيان ذلك في قوله تعالى: ﴿وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ﴾ [القصص: 77].

تقتضي خصوصية العمل في ميدان المحاسبة تمتع الممارس بمستوى مرتفع من الإلتقان؛ إذ يعتمد نجاح هذه المهنة على الموظف الكفء الذي يمتلك المهارات والقدرات المطلوبة لأداء وظيفة معينة.² ثم أن الإلتقان من الصفات التي يجب أن يعمل الفرد المسلم على تحصيلها، فقد قال تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [القصص: 26]. من هنا، يتجلى معنى الإلتقان في تحقيق الدقة والجودة خلال جميع مراحل إعداد القوائم المالية أو تدقيقها. كما يشمل أيضا التعلم المستمر والتطوير الشخصي. المحاسب أو المدقق المتقن يسعى دائما لتحديث معارفه ومهاراته ليواكب التغيرات في مجال عمله، ويظل قادرا على تقديم أفضل خدمة ممكنة.

6. الأمانة

تشمل الأمانة الإلتزام والوفاء بكل ما استرعه الله أو الناس على الإنسان.³ من القيام بالواجبات الموكلة إلى الفرد على أكمل وجه، إلى الوفاء بالعقود والعهود وأداء الحقوق إلى أهلها.⁴ كما تمثل الأمانة الثقة الممنوحة للفرد. إذ حث الإسلام على أداء الأمانة والوفاء بالعهود مصداقا لقول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ [النساء: 58].

يترجم مفهوم الأمانة في العمل المحاسبي عمليا عبر التزم المحاسب بالدقة والموثوقية وعدم إفشاء المعلومات السرية. وعليه، فإن المحاسب أو المدقق الذي يتحلى بالأمانة يلتزم حماية المعلومات المالية الحساسة التي يتعامل معها، ويحرص على عدم إفشاء أسرار العملاء أو الشركات التي يعمل معها. كما يكون مسؤولا

¹ ناصر الدين الألباني، مرجع سابق، ص. 369.

² Saeed Hameed Aldulaimi, *op. cit.*, p. 14.

³ Hasnah Haron et al., *op. cit.*, p. 20.

⁴ أشرف جمعة محمد نصر، مرجع سابق، ص. 11.

عن صون الثقة التي وضعت فيه؛ قال الله سبحانه: ﴿فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمْنَتَهُ وَيَلْتَقِ اللَّهَ رَبَّهُ﴾ [البقرة: 283].

المطلب الثالث: آليات تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية

تلعب الأخلاق الإسلامية دوراً جوهرياً في توجيه مهنة المحاسبة والتدقيق؛ حيث توفر إطاراً يركز على النزاهة والمسؤولية والامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية. هذا الإطار الأخلاقي لا يضمن فقط توافق الممارسات المهنية مع القوانين، بل يحرص أيضاً على انسجامها مع القيم الإسلامية. يتطلب تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في هذا المجال التزاماً راسخاً بالقيم الإسلامية ووجود آليات فعالة لضمان الالتزام بهذه المعايير.

أولاً: دمج الأخلاق الإسلامية في التعليم المحاسبي

يرى Yunanda أن من بين الطرق الأكثر فعالية في خلق جيل ملتزم بالأخلاق هي بغرس هذه القيم الأخلاقية في نفوس الطلاب بدلاً من تقنينها في شكل قواعد.¹ وعليه، فإن دمج التعليم المحاسبي مع الأخلاق الإسلامية يعد خطوة أساسية ضرورية نحو إعداد جيل من المحاسبين والمدققين الملتزمين بالمعايير الأخلاقية الإسلامية؛ حيث يساعد هذا المنهج الأخلاقي الطلاب على بناء شخصية قوية ذات رؤية أخلاقية سليمة.² من بين أهم أهداف تعليم أخلاقيات المحاسبة:³

- ربط التعليم المحاسبي بالقضايا الأخلاقية.
- التعرف على القضايا المحاسبية ذات الأبعاد الأخلاقية.
- تنمية قيم الالتزام الأخلاقي والمسؤولية.

¹ Rochania Ayu Yunanda and Norakma Bt. Abd. Majid, **The Contribution of Islamic Ethics Towards Ethical Accounting Practices**, Issues In Social And Environmental Accounting, vol. 5, no. 2, 2011, p. 132.

² Catherine Gowthorpe and John Blake, **Ethical Issues in Accounting**, Routledge, London, 1998, pp. 154–155; Ken McPhail, **The Other Objective of Ethics Education: Re-Humanising the Accounting Profession – A Study of Ethics Education in Law, Engineering, Medicine and Accountancy**, Journal of Business Ethics, vol. 34, no. 3, 2001, pp. 282–285.

³ Loeb S. E, **Teaching Students Accounting Ethics: Some Crucial Issues**, Issues in Accounting Education, vol. 3, 1998, as cited in H. Fenwick Huss and Denise M. Patterson, **Ethics in Accounting: Values Education without Indoctrination**, Journal of Business Ethics, vol. 12, no. 3, 1993, p. 236.

- تطوير مهارات التعامل مع العضلات الأخلاقية.
 - تعلم كيفية التعامل مع الشكوك المتعلقة بمهنة المحاسب.
 - تمهيد الطريق لتغيير السلوك الأخلاقي.
 - تزويد الطلاب بفهم شامل لتاريخ وأسس أخلاقيات المحاسبة وعلاقتها بالمبادئ الأخلاقية العامة.
- مدى التزام الشخص يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمنظومته الأخلاقية وبمستوى تدينه.¹ من هذا المنطلق، وجب التركيز على المعايير الأخلاقية الإسلامية، كونها تلعب دوراً هاماً في التطوير الأخلاقي لطلاب المحاسبة؛ حيث تساعد المعايير الأخلاقية الإسلامية في توجيه رؤية الفرد عند مواجهة معضلات أخلاقية واتخاذ القرارات الصائبة.²

ثانياً: تطوير الأنظمة واللوائح المهنية

وضع الأنظمة واللوائح القانونية التي تستند إلى الأخلاق الإسلامية في مهنة المحاسبة والتدقيق يمثل خطوة أساسية لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية في كافة جوانب العمل.

1. تطوير أو تبني مدونات سلوك مهني إسلامية

تطوير مدونات السلوك المهني للمحاسبين والمدققين تستند إلى المعايير الأخلاقية الإسلامية، مثل الإحسان، الصدق، والعدل؛ بحيث تكون هذه المدونة مرجعاً واضحاً للمحاسبين والمدققين حول كيفية ممارسة مهنتهم بما يتوافق مع الأخلاق الإسلامية، وأن تحدد المعايير السلوكية المتوقعة في مختلف جوانب العمل المهني. من بين نتائج دراسة Hossain وآخرون لتحليل مقارن لميثاق الأخلاقيات الإسلامي والتقليدي، أن القواعد الأخلاقية الإسلامية للمحاسبة تتفوق على القواعد الأخلاقية التقليدية للمحاسبة.³

¹ A. C. Greenfield et al., **The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior**, Journal of Business Ethics, vol. 83, no. 3, 2008, pp. 419, 427; Maisarah Mohamed Saat et al., **Does Religiosity Influence Ethical Sensitivity? an Investigation on Malaysian Future Accountants**, Malaysian Accounting Review, vol. 8, no. 2, 2009, p. 17; Rochania Ayu Yunanda and Norakma Bt. Abd. Majid, *op. cit.*, pp. 124,131, 133.

² Noor Lela Ahmad et al., *The Significance of Islamic Ethics*, p. 695.

³ Kamal Hossain et al., *op. cit.*, pp. 48–50, 51.

علاوة على ذلك، ينصح في الدول ذات القدرات الاقتصادية المحدودة أو التي تفتقر إلى خبرة أو غياب المنظمات المهنية المشرفة، تبني مواثيق أخلاقية إسلامية جاهزة.¹ تقدم هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية ميثاقاً أخلاقياً للصناعة المالية الإسلامية في العالم، إلا أنه يمكن تبنيه في مختلف القطاعات الأخرى. يستند هذا الميثاق إلى فضائل أخلاقية إسلامية وإلى مبادئ الشريعة الإسلامية. بالإضافة إلى إمكانية الاعتماد عليه في إعداد مواثيق أخلاقية إسلامية محلية.²

2. تحديث الأنظمة والتشريعات القانونية

تحديث الأنظمة والتشريعات القانونية في ضوء الأخلاق الإسلامية هو عملية مستمرة تتطلب التعاون بين مختلف الأطراف المعنية، بما في ذلك الحكومة، الهيئات الرقابية، المنظمات المهنية والجامعات. ومن خلال العمل الجاد والمتواصل، يمكن تحقيق التكامل بين الممارسات المهنية والمعايير الأخلاقية الإسلامية. هذا التحديث يجب أن يأخذ في الاعتبار التطورات الاقتصادية والاجتماعية مع الحفاظ على الثوابت الإسلامية، وهذا من خلال:

- **تضمين القيم الإسلامية:** تضمين نصوص صريحة في القوانين والتشريعات تؤكد على أهمية الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية في مهنة المحاسبة والتدقيق.
- **هيئات رقابية شرعية:** إنشاء هيئات رقابية شرعية تشرف على مدى التزام المؤسسات والمهنيين بالأنظمة واللوائح الإسلامية. هذه الهيئات يجب أن تضم علماء شرعيين ومتخصصين في المحاسبة. بالإضافة إلى منحها الصلاحيات اللازمة للتحقيق في المخالفات وتطبيق العقوبات.
- **تطبيق الاتفاقيات الدولية:** التأكيد على أهمية تفعيل الاتفاقيات الدولية المرتبطة بالمعايير الإسلامية، على غرار اتفاقية التعاون بين البنك المركزي الجزائري وهيئة AAOIFI، كما تظل الحاجة ملحة لاستصدار نصوص قانونية تجبر المؤسسات على تبني معايير الهيئة. فعلى الرغم من إبرام اتفاقية التعاون بين بنك الجزائر وهيئة AAOIFI في 2021،³ إلا أن المعايير الأخلاقية الخاصة بالمعاملات المالية الإسلامية لم

¹ Curtis Clements et al., *op. cit.*, p. 182.

² R. Ibnu Haitam et al., **Adoption of the AAOIFI International Code of Ethics for Indonesian Islamic Accountants**, *Ikonomika : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, vol. 6, no. 2, 2021, p. 272.

³ AAOIFI, **AAOIFI and Bank of Algeria Sign an MOU for Joint Collaboration as Part of Efforts to Enhance Islamic Finance Industry in Algeria**, accessed 31/08/2025, <https://aaoifi.com/announcement/aaoifi-and-bank->

تجد طريقها للتطبيق بعد؛ لا يوجد أي نص قانوني إلى الآن يلزم المؤسسات بتبني معايير الهيئة، ويبقى الاعتماد عليها من قبل المؤسسات أمراً طوعياً.¹

- **التوافق مع الفقه الإسلامي:** التأكد من أن مختلف التشريعات تتوافق مع أحكام الفقه الإسلامي، مع مراعاة الاجتهادات الفقهية المعاصرة في ميدان المحاسبة.
- **تجريم المخالفات الأخلاقية:** وضع آليات قانونية تعاقب المخالفين للوائح الأخلاقية الإسلامية. يمكن أن تشمل هذه العقوبات الغرامات المالية أو الحرمان من ممارسة المهنة في حال حدوث انتهاكات.

ثالثاً: تعزيز الالتزام الذاتي والرقابة الداخلية

الالتزام الذاتي للمحاسب هو جزء أساسي من ممارسة مهنته بما يتماشى مع القيم والمبادئ الإسلامية. هذا الالتزام ينبع من إيمانه بمسئوليته أمام الله سبحانه وتعالى وأمام المجتمع. هذا الالتزام يعني قدرة المحاسب على ضبط سلوكه المهني وأخلاقه وفقاً لتعاليم الإسلام، حتى في غياب الرقابة الخارجية أو الضغوط المهنية.

فوعي الفرد بمسئوليته عن أفعاله وإيمانه بأن الله يعلم الظاهر والباطن وسيحاسب الجميع، يشكل أقوى آلية رقابية تفوق أي رقابة حكومية أو تنظيمية.² يتجلى هذا الشعور بالمسؤولية النهائية في قول الله سبحانه وتعالى: ﴿وَأَتَقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾ [البقرة: 281].³ من هنا، يعد التزام المحاسب الداخلي بقيم المهنة الضمانة الحقيقية لصون سمعتها ونزاهتها. وتتعزيز هذه الركيزة الأساسية من خلال:

- تضمين الأخلاق الإسلامية في المناهج الدراسية والتدريبية للمحاسبين، وتوعيتهم بأهمية الالتزام الذاتي في عملهم وتأثيره على المجتمع والاقتصاد.

of-algeria-sign-an-mou-for-joint-collaboration-as-part-of-efforts-to-enhance-islamic-finance-industry-in-algeria

¹ Abdelhak Boudjelida and Abderrezak Bouaita, **Analytical Study of the Implementation of AAOIFI's Ethical Standards in the Algerian Islamic Banking System: Assessment and Recommendations**, ISRA International Journal of Islamic Finance, vol. 16, no. 1, 2024, p. 88.

² Rafik I. Beekun and Jamal A. Badawi, **Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective**, Journal of Business Ethics, vol. 60, no. 2, 2005, p. 143; محمد عبد الحليم، مرجع سابق، ص ص. 37، 41

³ Rafik I. Beekun and Jamal A. Badawi, *op. cit.*, p. 143

- بناء ثقافة مؤسسية قوية تعزز القيم الأخلاقية والالتزام الذاتي، وتوفر بيئة عمل محفزة على ذلك، من خلال وضع سياسات واضحة وتطبيقها بعدالة. وضمن هذا التوجه، طرحت أيوفي مشروع معيار يختص بالهيكل المؤسسي لتنفيذ القيم الأخلاقية في بيئة العمل.¹
- تشجيع المحاسبين على ممارسة الرقابة الذاتية على أعمالهم، وتقييم أدائهم دورياً وفقاً للمعايير الأخلاقية الإسلامية، وتصحيح أي انحرافات عن المسار الصحيح.

¹ AAOIFI, **GS16 – Institutional Framework for Implementation of Ethics**, accessed 31/08/2025, <https://aaoifi.com/e-standards/>

المبحث الثالث: نماذج من المواثيق الدولية لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

تعد مواثيق أخلاقيات المهنة مثل البوصلة الأخلاقية التي توجه سلوك المحاسبين والمدققين في كل أنحاء العالم. فهي تحدد المبادئ والقيم الأساسية التي يجب على هؤلاء المهنيين الالتزام بها لضمان نزاهة ومصداقية المعلومات المالية التي يقدمونها. يتناول هذا المبحث عرض نموذجين من أبرز مواثيق السلوك المهني الدولية، أحدهما عالمي والآخر متخصص في الصناعة المالية الإسلامية، مع عقد مقارنة بينهما.

المطلب الأول: ميثاق السلوك الأخلاقي لمجلس معايير السلوك الأخلاقي الدولي للمحاسبين

سوف نتناول من خلال هذا المطلب نظرة عامة على مجلس السلوك الأخلاقي الدولي للمحاسبين، أهدافه، المبادئ الأساسية للميثاق.

أولاً: تقديم عام للمجلس

يعمل مجلس معايير الأخلاقيات الدولية للمحاسبين (IESBA) كهيئة مستقلة تابعة لمنظمة الاتحاد الدولي للمحاسبين، ويختص بإعداد وتحديث المعايير الأخلاقية المنظمة للسلوك المهني للمحاسبين عالمياً. تتسم هذه القواعد بالملائمة على المستوى الدولي؛ حيث يسعى المجلس إلى رفع مستوى السلوك الأخلاقي والممارسة لكل المحاسبين المهنيين، وهذا من خلال ميثاق للأخلاقيات.¹

يتألف المجلس من سبعة عشر عضواً يمثلون جنسيات متباينة، غير أن القراءة التحليلية لتشكيلة المجلس تكشف عن تمثيل عربي خجول يقتصر على مقعد واحد فقط تشغله دولة لبنان.² ومن المنظور البحثي، فإن هذا الضعف في التمثيل العربي والإسلامي قد يؤدي إلى سيادة التوجهات الغربية عند صياغة المعايير، مما يخلق فجوة بين تلك الضوابط وبين الخصوصيات الثقافية والقيمية التي تحكم بيئتنا المحلية.

تطور وتصدر المعايير بصورة مستقلة ووفق الإجراءات القانونية المعتمدة، وفي إطار خدمة المصلحة العامة، تحت إشراف كل من المجموعة الاستشارية للمجلس ومجلس مراقبة المصلحة العامة. ويلزم هذا الإطار بأن تتسم عملية إعداد المعايير بالشفافية، من خلال إتاحة اجتماعات المجلس، بما فيها الاجتماعات الافتراضية،

¹ IESBA, IESBA | Ethics Board, accessed: 31/08/2025, <https://www.ethicsboard.org/>.

² Ibid.

للجمهور، مع نشر جداول الأعمال والمسودات على الموقع الإلكتروني للمجلس، وهو ما يمكن التحقق منه بالاطلاع عليه.¹

ثانياً: أهداف المجلس

- يتمثل هدف المجلس الأسمى في خدمة المصلحة العامة من خلال:²
- وضع معايير وإرشادات أخلاقية عالية الجودة لاستخدامها من قبل المحاسبين المهنيين.
- تعزيز جودة واتساق الخدمات المحاسبية المقدمة من قبل المحاسبين المهنيين في كل أنحاء العالم.
- بناء ثقة الجمهور وتعزيزها في مهنة المحاسبة.
- تسهيل التقارب بين معايير الأخلاقيات للمحاسبين المهنيين الدولية والوطنية؛ حيث أشار Jakubowski وآخرون في دراسة مقارنة بين الدول لقواعد السلوك المهني للمحاسبين المعتمدين على وجود اختلافات تتعلق بخصوصية بعض القواعد ومدى تفصيلها، ويعزى هذا التفاوت الجوهرى إلى تباين المرتكزات الثقافية والأنظمة القانونية السائدة، فضلاً عن الدور الذي يلعبه عامل طول عمر الهيئة المهنية و الخبرة في تشكيل هذه الفوارق.³

الجدول رقم 2: هيكل ميثاق IESBA

القسم	الجزء
199-100	الجزء الأول - المبادئ الأساسية للقواعد الأخلاق والإطار المفاهيمي
299-200	الجزء الثاني - المحاسبون المهنيون في قطاع الأعمال
399-300	الجزء الثالث - المحاسبون المهنيون في الممارسة العامة
999-900 و 899-400	الجزء الرابع - معايير الاستقلال الدولية (4أ + 4ب)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على IFAC, Handbook, pp. 8-9.

ينقسم الميثاق إلى أربعة أجزاء، وكل جزء يحتوي على أقسام؛ حيث يحتوي الجزء الأول على المبادئ الأساسية للقواعد الأخلاق والإطار المفاهيمي. الجزء الثاني يوضح متطلبات والمواد التطبيقية المتعلقة بقواعد

¹ IFAC, **Handbook of the International Code of Ethics for Professional Accountants**, ed. 2023, IFAC, New York, 2023, p. 1.

² IFAC, Handbook, p. 2.

³ S. T. Jakubowski et al., **A Cross-Country Comparison of the Codes of Professional Conduct of Certified/Chartered Accountants**, Journal of Business Ethics, vol. 35, no. 2, 2002, p. 111.

السلوك للمحاسبين في قطاع الأعمال عند أدائهم للأنشطة المهنية. أما الجزء الثالث، فهو مخصص للمحاسبين في الممارسة العامة يصف فيه كيفية تطبيق الإطار المفاهيمي الموضح سابقا في الجزء الأول. وفي الختام، يتناول الجزء الرابع معايير الاستقلال الدولية، ويتفرع إلى قسمين، يركز القسم (4أ) على استقلالية مهام التدقيق وقسم 4ب خاص بالعمليات التأكيد غير عمليات التدقيق والمراجعة، بالإضافة إلى قائمة المصطلحات، الاختصارات وبعض التفسيرات المستخدمة في الميثاق.¹

ثالثا: المبادئ الأساسية لأخلاقيات المحاسبين المهنيين

حدد المجلس الدولي خمس قواعد رئيسية ملزمة لمهنة المحاسبة، بالإضافة إلى إطار مرجعي مفاهيمي يوضح النهج المعتمد في معالجة الانحرافات والتهديدات التي تهدد استقلاليته.²

- **النزاهة:** احترام الثقة الممنوحة، فيجب أن يكون المحاسب أميناً وصادقاً في جميع العلاقات المهنية والتجارية. فالصدق أساس بناء الثقة المتبادلة بين مختلف الأطراف.
- **الموضوعية:** الموضوعية هي إصدار الأحكام المهنية أو التجارية دون محاباة أو تضارب في المصالح أو تأثيرات خارجية.
- **الكفاءة المهنية والعناية اللازمة:** يتطلب الالتزام بالكفاءة المهنية والعناية اللازمة من المحاسبين المحترفين الحفاظ على مهاراتهم ومعارفهم محدثة بما يتماشى مع أحدث التطورات في المجالات التقنية والمهنية والتشريعية ذات الصلة. كما يتعين عليهم أداء مهامهم بكل دقة واهتمام، مع الالتزام التام بمعايير المهنة المعتمدة.
- **السرية:** يشير مبدأ السرية إلى ضرورة احترام سرية المعلومات الناتجة عن التفاعلات المهنية والتجارية، والامتناع عن مشاركة واستغلال هذه المعلومات مع أي طرف ثالث (شريك تجاري، عميل آخر، أو أحد أفراد العائلة) دون إذن مسبق من صاحبها.
- **السلوك المهني:** يتحقق السلوك المهني من خلال التزام المحاسب بجميع التشريعات والأنظمة المعمول بها، التصرف بأسلوب يتماشى مع المعايير المهنية المطلوبة وتجنب أي ممارسات من شأنها المساس بسمعة المهنة وثقة الجمهور بها.

¹ IFAC, Handbook, p. 12.

² Ibid., p. 22.

رابعاً: نطاق اعتماد الميثاق

يطبق الاتحاد الدولي للمحاسبين آلية محددة لتقييم مدى اعتماد الدول، الجهات التنظيمية، كالمؤسسات المهنية للميثاق الأخلاقي، وتتمثل هذه المنهجية فيما يلي:¹

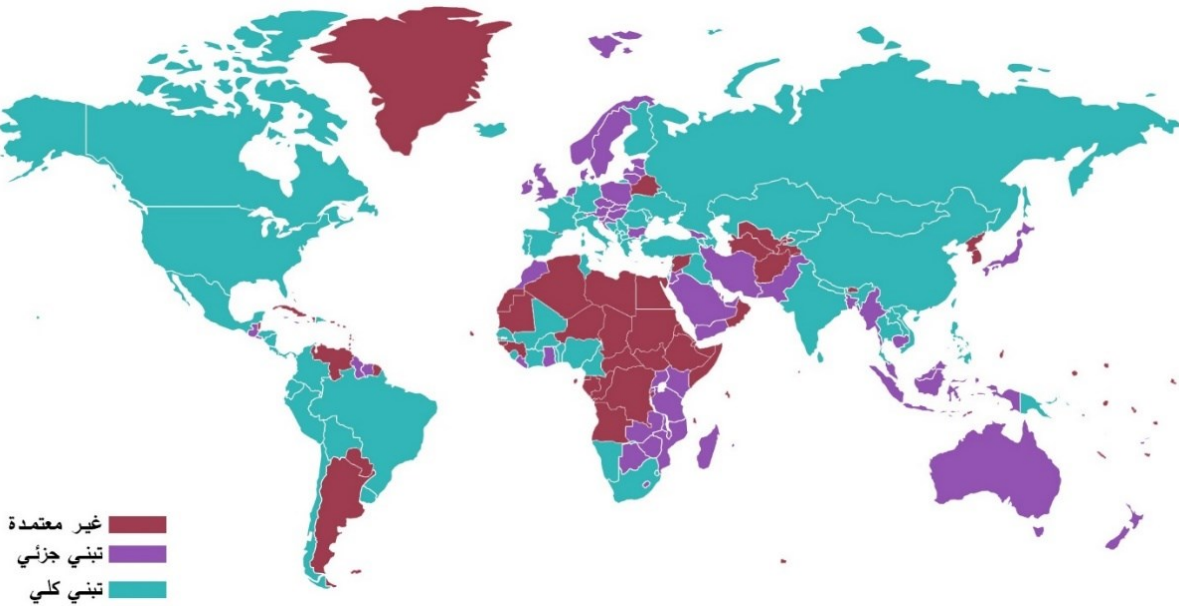
- **تبني كلي:** يعتمد الإصدار الحالي من الميثاق بكامل أحكامه ويكون نافذاً وقت التقييم على جميع المحاسبين المهنيين.
- **تبني جزئي:** يتم العمل بإصدار سابق من الميثاق بالنسبة لكافة المحاسبين المهنيين، أو يطبق الإصدار الحالي بصورة كاملة على فئة محددة منهم فقط.
- **غير معتمد:** يستند إلى إصدار أقدم من نسخة 2009، أو لا يتم اعتماد الميثاق نهائياً.

نظراً لمكانته المرموقة، يلقي الميثاق الدولي للأخلاق صدى واسعاً في الأوساط العالمية؛ إذ جرى اعتماده من قبل الأجهزة التنظيمية والهيئات المهنية في قرابة مئة وثلاثين دولة، كما تمت مواعته لغويًا عبر ترجمته إلى نحو أربعين لغة، تشغل العربية حيزاً منها.² ومع ذلك، يكشف واقع التطبيق عن تفاوت ملموس؛ ففي حين تسعى بعض النظم لتبنيه بشكل كامل ترسيخاً للشفافية، تكتفي دول أخرى بامتثال جزئي أو تغيب عنها هذه المعايير تماماً، وهو ما يجسد بوضوح الاختلافات البنوية في النماذج المحاسبية والبيئات الاقتصادية الدولية.

¹ IFAC, **Methodology for Assessing Adoption**, Accessed 31/08/2025, <https://www.ifac.org/methodology-assessing-adoption>

² IFAC, **Adoption Status**, accessed 31/08/2025, <https://www.ifac.org/what-we-do/global-impact-map/adoption-status>

الشكل رقم 5: انتشار اعتماد IESBA عالميا



المصدر: IFAC, Adoption Status.

غير أن الخريطة تظهر أنه من بين مئة وثلاثين دولة معتمدة، يقتصر عدد الدول العربية التي تبنت الميثاق على إحدى عشرة دولة فقط؛ إذ اعتمده أربع دول اعتمادا جزئيا، وهي العراق والكويت ولبنان وتونس، في حين اعتمده سبع دول اعتمادا كليا، وهي الأردن والمغرب وفلسطين وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة واليمن. وي طرح هذا الوضع جملة من التساؤلات بشأن دوافع ضعف مشاركة بعض الدول العربية، كالجائر، في هذه الهيئات الدولية ومدى تبنيها للميثاق، ولا سيما أن اعتماد ميثاق أخلاقيات IESBA يعد خيارا أقل تعقيدا وأدنى تكلفة مقارنة بصياغة مواثيق وطنية، خاصة في الدول ذات الاقتصادات منخفضة الدخل.¹

المطلب الثاني: ميثاق أخلاقيات هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية

يتناول هذا المطلب عرض نشأة هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، وأهدافها، والمعايير التي أصدرتها، ومراحل إعدادها وإصدارها، إضافة إلى مستوى تبنيها، فضلا عن الإطار المفاهيمي للميثاق.

¹ Curtis Clements et al., *An Analysis of International Accounting Codes of Conduct*, Journal of Business Ethics, vol. 87, no. 1, 2009, pp. 173, 182.

أولاً: خلفية الهيئة وتعريفها

يعود تاريخ إنشاء هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI)، والتي يشار إليها بأيوفي، إلى سنة 1990 بالجزائر، غير أن تسجيلها القانوني اكتمل في العام الموالي 1991 بمملكة البحرين التي أصبحت المقر الدائم لها.¹

تعد أيوفي من أبرز الهيئات الدولية المستقلة غير الهادفة للربح التي تعنى بدعم المؤسسات المالية الإسلامية، وذلك بإصدارها معايير في المحاسبة، المراجعة، أخلاقيات العمل والحوكمة، إلى جانب المعايير الشرعية المعمول بها في العديد من البنوك المركزية والهيئات المالية. وتحظى الهيئة بدعم مؤسسات مالية، ومكاتب قانونية، وشركات محاسبة وتدقيق، إلى جانب جهات رقابية تنتمي إلى أكثر من ثلاثين دولة. كما تطبق معاييرها في عدد من المؤسسات المالية الإسلامية عالمياً.²

ثانياً: أهداف الهيئة

- ضمن رؤيتها الإستراتيجية، تسعى هيئة أيوفي إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أبرزها ما يلي:³
- تعزيز الاتساق بين الممارسات المالية الإسلامية على المستوى الدولي وتقارير المؤسسات المالية، بما ينسجم مع أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.
 - الارتقاء بجودة ممارسات المراجعة والحوكمة.
 - إعداد وإصدار موثيق في الأخلاقيات وتفسيرها.
 - تطوير فكر المحاسبة، والمراجعة، والحوكمة، والأخلاقيات.
 - إعداد وإصدار معايير محاسبية، شرعية، تفسيرها، ومراجعتها.
 - توفير الإرشادات اللازمة لضمان عمل الأسواق المالية الإسلامية وإعداد التقارير المالية بما يتماشى مع أحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها.

¹ هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية النص الكامل للمعايير الشرعية التي تم اعتمادها حتى صفر 1439 هـ - نوفمبر 2017م، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المنامة، 2015، ص. 15.

² AAOIFI, **Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions**, accessed 31/08/2025, <https://aaoifi.com/>

³ AAOIFI, AAOIFI.

• زيادة المعرفة بالصيرفة والتمويل الإسلامي بتقديم برامج تعليمية وتدريبية، عقد ندوات، إعداد الأبحاث.

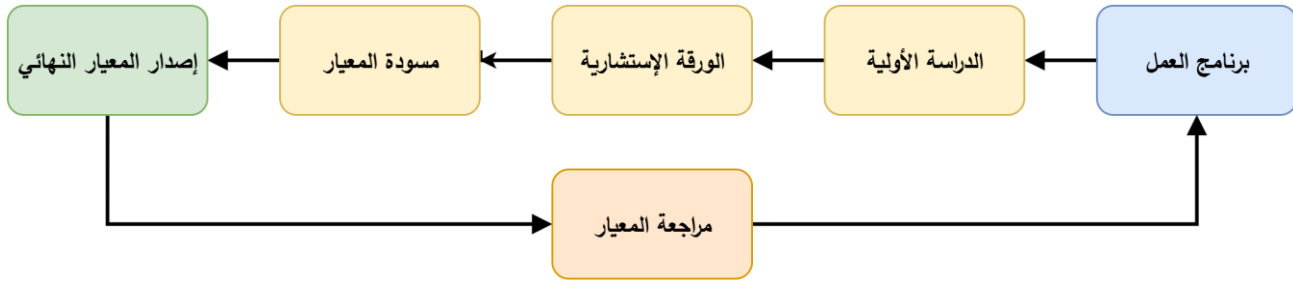
ثالثاً: معايير الهيئة الصادرة

تضطلع المجالس الفنية التابعة لأيوفاي مهمة إصدار خمسة أصناف من المعايير، مع العمل على مراجعتها وتحديثها كلما دعت الحاجة.

1. عملية إصدار المعايير ومراجعتها

تمر عملية إصدار أو مراجعة معايير أيوفاي بعدة مراحل متتابعة، تتمثل فيما يلي:¹

الشكل رقم 6: إصدار ومراجعة معايير أيوفاي



المصدر: إعداد الطالب.

أ. برنامج العمل: خلال المرحلة الأولية، يعد مجلس المعايير، بالتنسيق مع الأمانة العامة، برنامج عمل مؤقتاً لتحديد المعايير الجديدة أو تلك المقترحة للمراجعة، بناء على مقترحات مؤسسات مالية إسلامية أو أعضاء مجالس معايير أيوفاي.

ب. الدراسة الأولية: إعداد دراسة تمهيدية من قبل أحد أعضاء الأمانة العامة أو بمساهمة خبراء أو مستشارين خارجيين، وتخضع الدراسة للمناقشات مع اللجنة المعنية أو مجموعة العمل إن وجدت ومجلس المعايير المعني.

ج. الورقة الاستشارية: بعد إجراء الدراسة الأولية، يتم إعداد ورقة استشارية تتضمن البنود العريضة للنقاط الرئيسية المقترحة لمعيار جديد أو التغييرات الجوهرية المقترحة على معيار قائم. ثم تعرض على مجالس الهيئة ولجانها للنقاش، بعد الموافقة على الورقة الاستشارية يتم إصدارها بعد ذلك إلى الجهات العاملة في قطاع التمويل الإسلامي الدولي للتعليق والاقتراح، كما يتم أيضاً عرضها في ورش عمل فنية وجلسات استماع علنية.

¹ AAOIFI, AAOIFI.

د. مسودة المعيار: تتم صياغة مسودة المعيار من طرف أحد أعضاء الأمانة العامة أو مستشارين خارجيين كما المعيار النهائي، وتعرض للمناقشة على مجلس المعايير ولجانها أو مجموعة العمل إن وجدت، ليتم طرحها على الجهات العاملة في القطاع قصد إبداء ملاحظاتهم، وتناقش في جلسات مفتوحة، مع مراعاة ملاحظات الأطراف المعنية عند إعداد الصيغة النهائية للمعيار.

هـ. إصدار المعيار النهائي: إعداد المعيار في نسخة النهائية وتقديمه للجنة للمناقشة، ليتم الموافقة عليه من طرف مجلس المعايير المعني. بعد الاعتماد يتم إصدار المعيار النهائي لقطاع التمويل الإسلامي، ويصبح المعيار نافذا ابتداء من تاريخ دخوله حيز التطبيق، حيث يعلن عنه عبر الموقع الرسمي للهيئة، إضافة إلى النشرات الرسمية للمعايير الصادرة ووسائل الإعلام المختلفة. كما تجدر الإشارة إلى أن جميع المعايير المعتمدة تخضع لعملية مراجعة دورية، وفق المراحل ذاتها المشار إليها سابقا.

2. أنواع المعايير الصادرة

تدرج المخرجات المعيارية أيوفي ضمن خمس مجالات رئيسية، ليلبغ مجموعها مئة وأربعة وعشرين معيارا، تغطي الجوانب الشرعية، والحوكمة، والمحاسبة، والمراجعة، إلى جانب الأخلاقيات المهنية.

الجدول رقم 3: معايير أيوفي

المراجعة	الحوكمة	المحاسبية	الشرعية	الأخلاقيات	معايير
06	17	39	61	01	العدد

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على AAOIFI, AAOIFI.

3. مستويات تبني المعايير

يتباين مستوى تبني الدول والهيئات الرقابية لمعايير أيوفي وفق المنهجية التي تعتمدها الهيئة، وذلك على النحو الآتي:¹

أ. الاعتماد الكلي: تبني معايير أيوفي كاملة دون تحديد.

ب. الاعتماد الجزئي: اختيار بعض المعايير أو تعديلها وفق السياق المحلي.

ج. الاعتماد الإرشادي: استخدام المعايير كمرجع طوعي غير ملزم.

¹ AAOIFI, AAOIFI Footprint Report 2022, accessed 31/08/2025, <https://aaoifi.com/foot-print-report-download>

د. الاعتماد كأساس محلي: إعداد معايير وطنية مستندة إلى معايير أيوفي.

هـ. الاعتماد التكميلي: إجازة تطبيقها بالتوازي مع المعايير المعتمدة رسمياً.

الجدول رقم 4: مستويات تبني معايير أيوفي

عدد الدول			عدد الجهات التنظيمية			مستويات الاعتماد
ح	م	ش	ح***	م**	ش*	
0	0	0	0	0	1	الإدماج ضمن الإطار القانوني
15	19	16	18	26	20	الاعتماد الكامل
11	10	5	11	10	6	الاعتماد الجزئي
10	8	11	10	8	11	الاستخدام كمرجع إرشادي
6	7	6	6	7	6	الاعتماد كأساس محلي
5	3	1	5	3	1	الاستخدام كمرجع إرشادي وكأساس محلي
1	1	0	1	1	0	الاعتماد التكميلي
48	48	39	51	55	45	المجموع

*ش: المعايير الشرعية؛ **م: معايير محاسبية؛ ***ح: معايير الحوكمة.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على AAOIFI, Footprint, p. 49.

يبين الجدول أعلاه أن هيئة أيوفي تحظى بدعم خمس وخمسين سلطة تنظيمية موزعة على أكثر من ثلاثين دولة. وتبين المعطيات أن الاتجاه السائد يتمثل في الاعتماد الكامل للمعايير بنسبة 39%، تليه الاستعانة بها كمرجع إرشادي بنسبة تقارب 20%. وتشمل الدول التي يندرج اعتمادها ضمن هاتين الفئتين كلا من البحرين، الجزائر، قطر، نيجيريا، فلسطين وتونس.¹ كما تكشف الإحصائيات عن اهتمام أكبر بالمعايير المحاسبية، إذ جرى تبنيها، باختلاف مستويات الاعتماد، من قبل خمسة وخمسين سلطة تنظيمية في ثمانية وأربعين دولة، مقابل اعتماد المعايير الشرعية من طرف خمسة وأربعين سلطة تنظيمية موزعة على تسعة وثلاثين دولة.

¹ AAOIFI, Footprint, pp. 58-72.

رابعاً: الإطار المفاهيمي للميثاق

يهدف سعياً إلى تكريس التطبيق المتكامل لمقاصد الشريعة الإسلامية في ما يتصل بالقيم والسلوكيات إلى جانب الأطر القانونية، أصدرت أيوفي ميثاقاً لأخلاقيات المتخصصين في المالية الإسلامية. وتم إعداد هذا الميثاق من قبل المجلس الفني للحوكمة والأخلاقيات، ليكون الخلف القانوني والأخلاقي لميثاق 1999 و¹2001. ويصب تركيزه الأساسي على توفير إطار أخلاقي واضح وشامل يوجه العاملين في قطاع المالية الإسلامية، مع تقديم إرشادات عملية لتسهيل تطبيقه.²

1. نطاق الميثاق

يطبق ميثاق الأخلاقيات على المهنيين في المالية الإسلامية الذين يتحملون المسؤولية عن سلوكهم الأخلاقي بصفتهم الشخصية، يشمل كل من:³

- العاملون بالمؤسسات المالية الإسلامية: بمختلف وظائفهم، بما في ذلك الموظفون، والإدارة، وهيئات الرقابة الشرعية، والمتعاقدون الخارجيون، إضافة إلى العاملين في مؤسسات التمويل الاجتماعي.
- المنتسبون إلى أيوفي: من أعضاء، ومدربين، وفرق عمل، بغض النظر عن انتماءاتهم المهنية.
- الأكاديميون ومقدمو الخدمات: ويشمل ذلك المستشارين والمدققين الماليين والشرعيين، مع بقاء التزام المدققين بمعايير IESBA.
- كما يشمل غير المسلمين: مع مراعاة عدم إلزامهم بما يخالف معتقداتهم الدينية.

¹ AAOIFI, **AAOIFI Issues the Final Standard on “Code of Ethics for Islamic Finance Professionals” for Industry Adoption**, accessed 25/06/2025, <https://aaoifi.com/announcement/aaoifi-issues-the-final-standard-on-code-of-ethics-for-islamic-finance-professionals-for-industry-adoption>

² AAOIFI, **Code of Ethics for Islamic Finance Professionals**, accessed 13/08/2025, <https://aaoifi.com/issued-standards-3>

³ AAOIFI, Code of Ethics, p. 10.

2. أهداف الميثاق

يهدف الميثاق إلى تحقيق جملة من النقاط وهي:¹

- تشجيع المتخصصين في المالية الإسلامية على اتباع الأخلاق على نحو طوعي، الدفاع عن الحقيقة والممارسات الأخلاقية، وأن يكونوا قدوة للسلوك الأخلاقي للآخرين.
- تعزيز ثقة الجمهور العام وأصحاب المصلحة.
- مساعدة الصناعة المالية الإسلامية والمهنيين في المالية الإسلامية على تحقيق البركة، من خلال التوافق مع مقاصد الشريعة الإسلامية.
- مرافقة المهنيين في المالية الإسلامية في فهم متطلبات السلوك الأخلاقي، وتوجيههم للاختيار المسار الصحيح في حالة مواجهة معضلة أو صعوبة أخلاقية.
- الحد من الأخطار التشغيلية للمؤسسات المالية الإسلامية، خاصة من خلال تخفيف من أخطار عدم الالتزام بالشريعة الإسلامية وأخطار السمعة.

3. معادل الإحسان والعدل

اقترح النموذج الأخلاقي معادلة تضمن كل من الإحسان والعدل؛ حيث يجب تحقيق العدل في كل أنشطة العمل في كل الأوقات التي يعد الفشل فيها بدرجة ظلم. ولتحقيق والحفاظ على العدل على نحو مستمر، يجب على المهني أن يستهدف الإحسان في جميع المسائل كأول خطوة.²

4. الفضائل الأخلاقية الأساسية

- مع الحفاظ على معادلة العدل والإحسان سالفة الذكر، يجب التمسك بالفضائل الأخلاقية الستة (6) التالية:³
- **التقوى:** الوعي بمراقبة الله تعالى وذكّره؛ مما يؤدي إلى طاعته، وفي حالة انحرافه وعصيانه إلى التوبة فوراً.

¹ AAOIFI, Code of Ethics, p. 10.

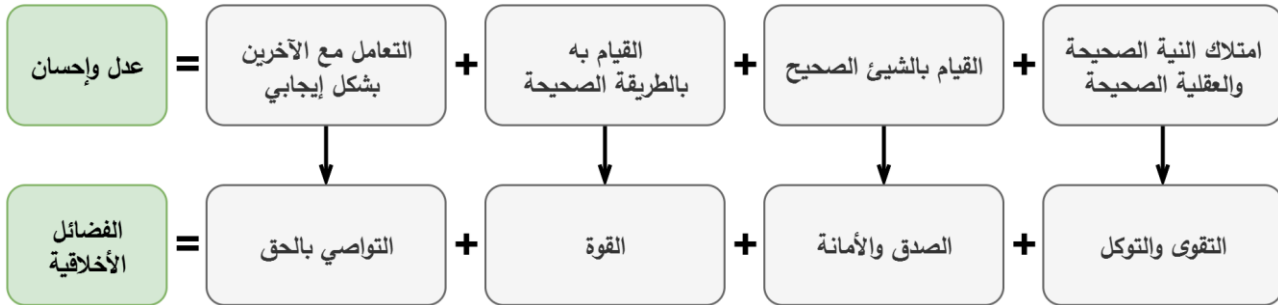
² AAOIFI, Code of Ethics, p. 12.

³ Ibid., pp. 13-14.

- **التوكل:** الثقة في إرادة الله تعالى وقضائه، والرضى بالنتيجة بعد اتخاذ كل الأسباب الممكنة على وجه أمثل.
- **الصدق:** إعلاء والتمسك بكلمة الحق مع تحقيق الاتساق والانسجام بين المعتقدات، النيات، الأقوال، والأفعال.
- **الأمانة:** رعاية وحماية الأمانة بما في ذلك احترام وأداء الواجبات، السلطات والمسؤوليات المرتبطة بدور الفرد، رتبته، منصبه، ومكانته.
- **القوة:** امتلاك باستمرار القوة الفكرية، النفسية، الجسدية، والقدرة والكفاءة على المستوى المطلوب للوفاء بمسؤولية أو تنفيذ مهمة ما.
- **التواصي بالحق:** تشجيع الآخرين على فعل الخير وتجنب الشر بطريقة إيجابية وحكيمة ومدروسة من خلال استخدام العقل، التأثير، والسلطة.

يوضح الشكل التالي، تفاعل بين معادلة العدل والإحسان والفضائل الأخلاقية:

الشكل رقم 7: تفاعل العدل والإحسان مع الفضائل الأخلاقية



المصدر: AAOIFI, Code of Ethics, p. 14.

يبرز الشكل أن تحقيق العدل والإحسان لا يتحقق بصورة عفوية، بل يتطلب توافر أربعة عناصر مترابطة. ويعكس هذا التصور شمولاً في النظرة الأخلاقية؛ إذ لا يقتصر الحكم على نتائج الأفعال فحسب، وإنما يمتد ليشمل النية والسلوك وطريقة الأداء والعلاقات المهنية، بما يضمن تحقيق مقاصد الشريعة الإسلامية في بيئة العمل.

خامساً: أهمية تطبيق المعايير الصادرة عن الهيئة

إن اعتماد المعايير الصادرة عن هيئة أيوفي له تأثير كبير في ممارسات البنوك الإسلامية. حيث تشير الأبحاث إلى أن المؤسسات المالية الإسلامية التي تلتزم بمعايير هيئة أيوفي تظهر أداءً مالياً أفضل، وانخفاضاً

في إدارة الأرباح مقارنة بغير الملتزمين.¹ وتلعب هذه المعايير، إلى جانب المبادئ التوجيهية الأخلاقية، دوراً حاسماً في تفعيل الحوكمة داخل المؤسسات المالية الإسلامية، وتعزيز التزامها بالمبادئ الإسلامية وبناء ثقة الجمهور.² فضلاً عن ذلك، جرى اعتماد معايير أيوفي كمتطلبات تنظيمية ملزمة في عدد من الدول، وهو ما يعكس دورها المحوري في رسم الإطار التشغيلي للمصارف الإسلامية وضمان الالتزام بمبادئ التمويل الإسلامي.³ بالإضافة، إن اعتماد المعايير المحاسبية الصادرة عن أيوفي يساهم في ضمان أن الإدارة تتصرف بطريقة تتفق مع مبادئ الشريعة الإسلامية، مما يخلق لها ميزة تنافسية من خلال تعزيز الثقة والشفافية، التي تنعكس إيجاباً في توفير ضمان للمساهمين بأن مصالحهم محمية.⁴

بشكل عام، تعد معايير أيوفي حجر الزاوية لتعزيز الممارسات الأخلاقية والحوكمة والأداء داخل المؤسسات المصرفية الإسلامية؛⁵ حيث تحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية غير الأخلاقية،⁶ وتضمن بذلك قيمة أسهم حقيقية للبنك الإسلامي في الأسواق المالية.

المطلب الثالث: دراسة مقارنة بين ميثاق IESBA و AAOIFI

تعد مواثيق الأخلاقيات المهنية من أهم الأدوات التنظيمية التي توجه سلوك المحاسبين والمدققين، وتضمن التزامهم بالقيم والمعايير التي تحقق المصلحة العامة. وفي هذا الإطار، يبرز كل من ميثاق IESBA و AAOIFI بوصفهما مرجعين محوريين ذوي تأثير واسع في توجيه المهنة على الصعيدين الإسلامي والدولي.

أولاً: أوجه التشابه

يجمع الميثاقين، الدولي IESBA ذي المرجعية الوضعية، والإسلامي AAOIFI ذي المرجعية الشرعية، قدر كبير من التوافق في المبادئ، وهو ما يؤكد على وجود قاسم مشترك من القيم المهنية العالمية، تهدف في

¹ Sherif Elhalaby et al., **The Adoption of AAOIFI Standards by Islamic Banks: Understanding the Microeconomic Consequences**, Economies, vol. 11, no. 2, 2023, pp. 1, 30.

² Ibrahim Kouzo and Falikhatun, *op. cit.*, p. 17 .

³ Athar Shahbaz Wani and Showkat Hussain Dar, **Prospects of Sharia Governance in Islamic Finance Industry: Jurisdictions, Standards, and Implications**, Talaa : Journal of Islamic Finance, vol. 2, no. 1, 2022, p. 1.

⁴ Ibrahim Kouzo and Falikhatun, *op. cit.*, p . 15.

⁵ Yosra Mnif and Marwa Tahari, **The Effect of Compliance with AAOIFI Standards on Financial Performance of Islamic Banks**, Journal of Financial Reporting and Accounting, vol. 23, no. 4, 2023, p. 1708.

⁶ عبد الحق بوجليدة وعبد الرزاق بوعيطة، دور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية: دراسة ميدانية، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، مج. 9، ع. 2، 2025، ص ص. 280-282.

مجمّلها إلى تعزيز الثقة في مهنة المحاسبة، وهو ما يؤكده سوسن وعبد الواحد أنه فيما يتعلق بالإجراءات الفنية والجوانب المهنية، لا تسجل فروق جوهرية بين المبادئ الدولية لأخلاقيات مهنة المحاسبة ونظيرتها الإسلامية¹ وهذا من خلال:

- **الهدف العام:** كلا الميثاقين يهدفان إلى رفع مستوى النزاهة والشفافية، وتعزيز الثقة العامة في المعلومات المالية بما يخدم المصلحة العامة.
- **المصلحة العامة كمرتكز أساسي:** يضع كل من IESBA و AAOIFI المصلحة العامة في صميم مبادئهم، باعتبارها جوهر أي التزام مهني.
- **الالتزام بالقوانين:** يشدد كلا الميثاقين على وجوب التقيد بالتشريعات الوطنية والأطر التنظيمية للمهنة، مع الامتناع عن أي ممارسات تتعارض مع القوانين المحلية أو الدولية.
- **الانتشار الدولي:** صيغ كلا الميثاقين بما يسمح بتطبيقهما عالمياً؛ حيث يراعي ميثاق IESBA الفوارق الثقافية، ويؤكد ميثاق AAOIFI على صلاحيته للعمل حتى في السياقات غير الإسلامية.
- **الطابع العملي:** كلاهما يوفر قواعد ومبادئ يمكن ترجمتها إلى ممارسات مهنية ملموسة تساعد المحاسب والمدقق في التعامل مع القضايا الأخلاقية المعقدة.

¹ سوسن احمد وعبد الواحد غازي محمد، دراسة مقارنة لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق الدولية والإسلامية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والإقتصادية، مج. 4، ع. 2، 2014، ص. 178.

ثانيا: أوجه الاختلاف

رغم التشابه الكبير، إلا أن هناك اختلافات جوهرية تعكس الأسس الفلسفية التي يستند إليها كل ميثاق موضحة في الجدول أسفله.

الجدول رقم 5: مقارنة ميثاقى IESBA و AAOIFI

ميثاق AAOIFI	ميثاق IESBA	وجه المقارنة
المتخصصون في المالية الإسلامية مع إمكانية اعتماده في القطاعات الأخرى	المحاسبون والمدققون عموما	النطاق والتطبيق
معادلة العدل والإحسان، الفضائل الأخلاقية	تحديد وتقييم التهديدات والضمانات	الإطار المفاهيمي
سنة فضائل أخلاقية: القوة، التوكل، الصدق، الأمانة، التقوى، التواصل بالحق	خمسة مبادئ: النزاهة، الكفاءة المهنية والعناية اللازمة، السرية، الموضوعية، السلوك المهني	المبادئ الأساسية
يشمل أهدافا إضافية مثل تحقيق البركة والتوافق مع مقاصد الشريعة	التركيز على الموضوعية والاستقلالية	الأهداف المحددة
مبادئ الشريعة الإسلامية	مبادئ عامة للسلوك المهني	الأساس الأخلاقي
يشير صراحة إلى تطبيقه على غير المسلمين مع مراعاة معتقداتهم	لا يميز بين المسلمين وغير المسلمين	التطبيق على غير المسلمين
مستند إلى المبادئ الإسلامية والشريعة	عالمي وغير مرتبط بثقافة أو دين معين	التوجه الثقافي والديني

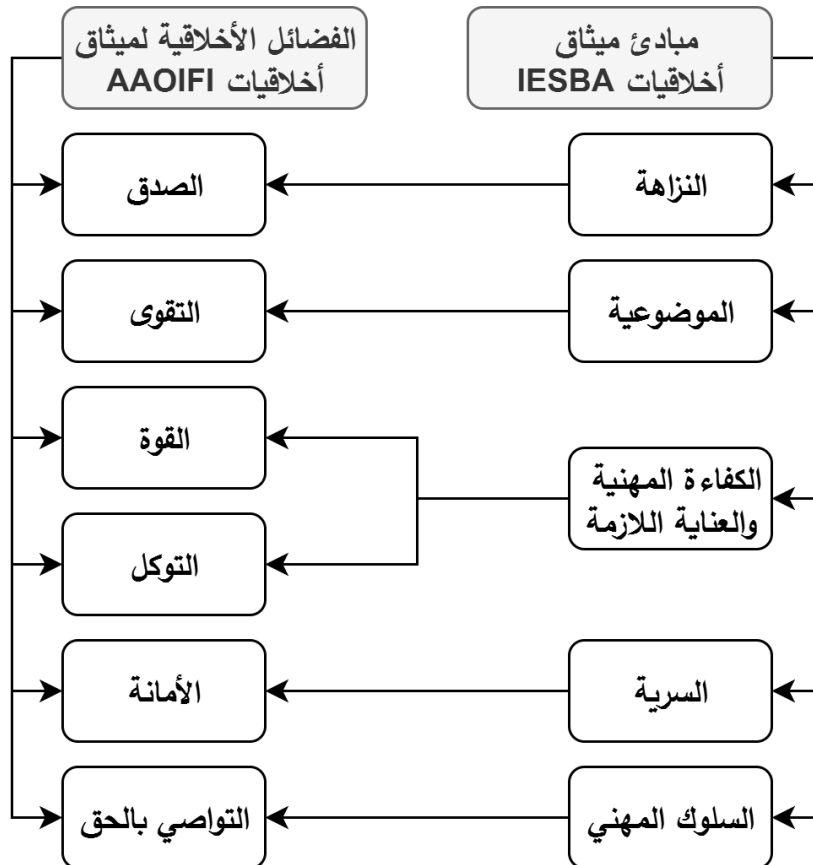
المصدر: من إعداد الطالب عبر مقارنة الميثاقين.

على الرغم من وجود أرضية مشتركة تجمع بين الميثاقين في المبادئ والغايات الجوهرية، إلا أن ميثاق أيوفي يكتسب ميزة إضافية تكمن في صبغته العقدية؛¹ إذ يستمد الميثاق مرجعيته من الضوابط الشرعية والمبادئ الأخلاقية الإسلامية. على النقيض، يأتي ميثاق IESBA بنموذج أخلاقي جامع يتسع ليشمل الممارسين في كافة القطاعات الاقتصادية دون التقيد بمرجعية دينية محددة، ويبرز الشكل أدناه نقاط التلاقي بين المنظومتين القيميتين.

ثالثاً: أوجه التوافق

عند المقارنة بين الميثاقين، يتبين وجود تقاطع واضح يجمع المبادئ الخمسة لميثاق IESBA بالفضائل الست لميثاق AAOIFI، حيث يمكن إسقاط كل فضيلة إسلامية على المبدأ المهني المناظر لها، بالشكل الموضح أدناه:

الشكل رقم 8: المقارنة والتوافق بين الفضائل الأخلاقية لـ AAOIFI ومبادئ ميثاق IESBA



المصدر: من إعداد الطالب من خلال مقارنة الميثاقين.

¹ Kamal Hossain et al., A Comparative Analysis of Conventional Ethical Code and Islamic Ethical Code in Accounting Profession, Thoughts on Economics, vol. 20, no. 1, 2008, p. 51.

- النزاهة: ويقابل هذا المبدأ في ميثاق أيوفي فضيلة الصدق، بوصفها الركيزة الأساسية لترسيخ الثقة والمصداقية.
- الموضوعية: تتسجم مع التقوى، التي تدفع المحاسب إلى مراقبة الله وتجنب الانحياز أو الأهواء الشخصية.
- الكفاءة المهنية والعناية الواجبة: تلتقي مع فضيلتي القوة بما تعنيه من الكفاءة والقدرة، والتوكل الذي يوازن بين بذل الجهد والاعتماد على الله.
- السرية: تتسجم مع فضيلة الأمانة، التي تفرض على المحاسب حفظ أسرار العملاء وصون حقوقهم.
- السلوك المهني: يمثل ثمرة طبيعية للتخلي بمختلف الفضائل الإسلامية، وخاصة فضيلة التواصي بالحق التي تعزز الالتزام الجماعي بالقيم الأخلاقية.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، استعرضنا الأسس النظرية لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق؛ حيث بدأنا بتعريف الأخلاق كمفهوم شامل يتضمن القيم والمبادئ التي توجه سلوك الأفراد والجماعات. ثم تطرقنا إلى مصادر الأخلاق المختلفة، التي تشمل القوانين، المعتقدات الدينية، الأعراف الاجتماعية، والاعتقادات الشخصية، وكلها تسهم في تشكيل السلوك المهني للمحاسبين والمدققين. بعد ذلك، تناولنا بعض النظريات الأخلاقية الرائدة، مثل الأخلاق الواجبة التي تركز على أهمية الواجبات الأخلاقية بغض النظر عن النتائج، والأخلاق العواقبية التي تقيم الأفعال بناء على نتائجها، بالإضافة إلى أخلاق الفضيلة التي تهتم بتطوير شخصية الفرد الأخلاقية.

كما سلط هذا الفصل الضوء على أهمية أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في تعزيز ثقة الجمهور بالمهنة؛ حيث إن التزام المحاسبين بالمعايير الأخلاقية يسهم في إنتاج تقارير مالية صادقة، والحد من الممارسات السلبية. وتم ضمن هذا الإطار دراسة أبرز الموثائق المهنية الدولية، وعلى رأسها دليل IESBA الموجه لأخلاقيات المحاسبين، وميثاق AAOIFI الذي يمثل النموذج القيمي المستند إلى الفقه الإسلامي. كما تمت مقارنة هذين الميثاقين، مما أظهر أوجه التشابه والاختلاف بينهما، وأبرز أهمية كل منهما في توجيه السلوك المهني للمحاسبين على مستوى عالمي.

في ختام هذا الفصل، يتجلى بوضوح أن الأخلاق الإسلامية تمثل إطاراً شاملاً وفعالاً لتوجيه سلوك المحاسبين والمدققين؛ حيث تقدم مبادئ ثابتة وراسخة تضمن النزاهة والشفافية والعدالة في العمل المهني، وتضاهي حقوق كافة الأطراف المعنية. إن تطبيق هذه المبادئ لا يسهم فقط في بناء الثقة بين المحاسبين والجمهور، بل يعزز من مكانة مهنة المحاسبة والتدقيق في المجتمع، ويجعلها ركيزة أساسية للاقتصاد الإسلامي المزدهر. فالأخلاق الإسلامية ليست مجرد مجموعة من القواعد، بل هي منهج حياة شامل، يرتقي بالفرد والمجتمع، ويحقق التوازن بين المصالح المادية والروحية.

الفصل الثاني:

تنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

الفصل الثاني: تنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

تمهيد:

في عالم الأعمال المعقد؛ حيث تتشابك القرارات الاقتصادية وتتداخل المصالح المالية، تبرز مهنة المحاسبة والتدقيق كأحد أهم المهن التي تقوم عليها الثقة في التقارير المالية. ويكتسي تنظيم هذه المهنة في الجزائر أهمية خاصة نظرا لدورها الحيوي في ضمان الشفافية المالية وتعزيز الثقة بين مختلف الأطراف المتعاملة، سواء كانوا مستثمرين أو مؤسسات أو هيئات حكومية.

يركز هذا الفصل على تتبع التطور التاريخي لمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر، مستعرضا مختلف المراحل التي مرت بها منذ الاستقلال وحتى الوقت الحاضر، مع تسليط الضوء على أهم القوانين واللوائح التنظيمية التي أرسيت أسس المهنة وحددت إطارها القانوني. كما يتناول الفصل الهياكل والهيئات المشرفة على المهنة، مبينا أدوارها وصلاحياتها في ضمان حسن سير العمل المهني وتطويره.

إلى جانب ذلك، يتناول الفصل معهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب، باعتباره أحد الركائز الأساسية في إعداد الكفاءات المهنية المؤهلة. كما يناقش الفصل شروط ممارسة المهنة، بدءا من مسار التربص المهني والاعتماد، وصولا إلى القواعد الأخلاقية والمهنية التي تضمن جودة الأداء واستقلالية المحاسب والمدقق. وفي ضوء هذا الإطار المتكامل، يؤسس الفصل لفهم واقع مهنة التدقيق والمحاسبة في الجزائر، وما يحيط بها من تحديات في ظل التحولات الاقتصادية والرقمية المتسارعة.

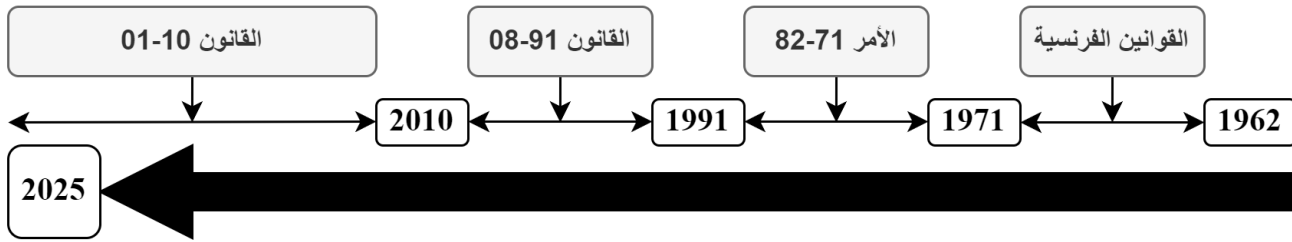
المبحث الأول: تطور الإطار التنظيمي لمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

يهدف هذا المبحث إلى تتبع التطور التاريخي لتنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر من خلال تسليط الضوء على أبرز المحطات التشريعية والتنظيمية التي رسمت ملامح المهنة عبر مختلف الفترات الزمنية، مع إبراز الهيئات المشرفة على تنظيمها وأدوارها الأساسية.

المطلب الأول: عرض تاريخي لتنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

مر مسار تنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر بمحطات تاريخية متميزة، شكلت في مجملها رحلة طويلة نحو بناء إطار مهني وقانوني مستقل. لم يكن هذا المسار بمعزل عن التحولات السياسية والاقتصادية العميقة التي عرفت بها البلاد منذ استقلالها، فقد انطلق من إرث الإطار التشريعي الفرنسي، ثم سعى إلى ترسيخ هوية وطنية تنسجم مع التوجهات الاقتصادية المستجدة.

الشكل رقم 9: مسار مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر (1962-2025)



المصدر: عبد الحق بوجليدة وفتح بلعباسي، أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر: دراسة تحليلية مقارنة مع ميثاق IESBA و AAOIFI، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: واقع أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة في الجزائر وآفاق تحديثها، جامعة الجزائر 3، 2025، ص. 4.

أولاً: الفترة 1962-1970

شهدت المرحلة التي تلت الاستقلال استمراراً لتبعية الممارسة المحاسبية للتشريعات الفرنسية، تجسيدا لمقتضيات القانون الأساسي واتفاقيات إيفيان¹؛ حيث استلهمت الجزائر منظومتها القانونية من الموروث الفرنسي. حرصاً على عدم انقطاع سير المرافق العامة وتقاديا للفراغ القانوني، عملت الحكومة الجزائرية على إصدار القانون 62-157 بتاريخ 31 ديسمبر 1962، القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية مع استثناء ما

¹ Derrous Salima et al., *La Pratique de l'Audit Comptable et Financier dans les Entreprises Publiques Economiques EPE Cas : Groupe GIC ERCO*, Magister, Département des Sciences Commerciales, Université d'Oran, 2009, p. 33.

يتتافى مع السيادة الوطنية.¹ وبناء عليه، استمر الاعتماد على المخطط المحاسبي العام الفرنسي لسنة 1957 كمرجع أساسي لتغطية الحاجيات المحاسبية في ذلك الوقت.²

ومع ذلك، أملت التحولات الاقتصادية التي واكبت مرحلة بناء الدولة الجزائرية وتبني النهج الاشتراكي ضرورة إيجاد منظومة محاسبية وطنية تتماشى مع هذا التوجه الجديد.³ ففي نهاية عام 1969، شكلت المادة 19 من قانون المالية لعام 1970 نقطة الانطلاق الفعلية لإعداد مخطط محاسبي جزائري مستقل؛ حيث تم تكليف وزير المالية والتخطيط بإعداد نظام محاسبي يستجيب للواقع الوطني في أجل أقصاه ستة أشهر، ليبدأ العمل به مع مطلع عام 1971. كما نص القانون على تعيين مراقبي حسابات (مندوبين للحسابات) في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، ضمانا لمصادقية القوائم المالية وتقييم دقيق لمركزها المالي.

تم خلال سنة 1970 إصدار المرسوم 70-173 المنظم لمهام ومسؤوليات مدققي حسابات المؤسسات العمومية والشركات التي تشارك فيها الدولة. وقد اعتمدت الترجمة العربية للمرسوم مصطلح مندوبي الحسابات ليقابل التسمية الفرنسية Commissaires aux comptes. ويشكل هذا المرسوم الأساس القانوني للرقابة المستمرة على تلك المؤسسات، إذ نص على أن يكون تعيينهم بقرار من وزير المالية، محصورا في إطارات الوزارة من ذوي الاختصاص كمفتشي المالية والمراقبين الماليين، أو الموظفين الذين يتمتعون بخبرة مهنية معترف بها.

ثانيا: الفترة 1971-1990

شكلت سنة 1971 منعطفا تاريخيا في تنظيم المهنة بالجزائر؛ حيث أحدث الأمر رقم 71-82 نقلة جوهرية استهدفت إنشاء كيان محاسبي جزائري خالص، ينأى عن التأثيرات الاستعمارية الموروثة. وقد تجلّى هذا التوجه السيادي في تأسيس المجلس الأعلى للمحاسبة تحت إشراف وزارة المالية، كخطوة جوهرية للانعتاق من التبعية التشريعية الفرنسية وإرساء القواعد الأولى لنظام محاسبي محلي متكامل يستجيب لمتطلبات الاقتصاد الوطني.

¹ محمد بوشوشة، قراءة في تنظيم مهنة المحاسب المعتمد في الجزائر في إطار القانون 10-01، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، مج. 11، ع. 1، 2022، ص. 169.

² بلقاضي بلقاسم ودويدي خديجة هاجر، محاضرات في تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2019، ص. 13.

³ سبتي إسماعيل، مطبوعة تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2022، ص. 7.

انصبت الأهداف الإستراتيجية للمجلس على إرساء القواعد التنظيمية للممارسة المحاسبية؛ حيث تمحورت جهوده حول تطوير المخطط المحاسبي الوطني كإطار مرجعي موحد. وفي سبيل تقنين مزاولة المهنة، عمل المجلس على تحديد وصياغة معايير دقيقة لممارسة مهنتي المحاسب والخبير المحاسبي. وقد تضمنت هذه المعايير وضع شروط موضوعية لممارسة المهنة، وتحديد نطاق الواجبات والمسؤوليات المهنية لكل فئة. إلى جانب ذلك، عمل المجلس على إعادة تشكيل المشهد المحاسبي وفق مقومات علمية تسهم في تحسين كفاءة الممارسة المهنية. وعلى الرغم من أن الأمر 71-82 اقتصر تنظيمه على فئتي الخبير المحاسب والمحاسب المعتمد، دون تخصيص نص تشريعي مستقل لمهنة محافظة الحسابات التي استمرت تحت الإشراف المباشر لوزارة المالية، إلا أن المادة السادسة منه منحت الخبراء والمحاسبين المعتمدين صلاحية القيام بمهام مندوبي الحسابات. وقد تلا ذلك صدور حزمة من النصوص القانونية التي استهدفت ضبط العمل المحاسبي وتطوير الجوانب التأهيلية والتكوينية للممارسين.

تولت لجنة التوحيد التابعة للمجلس الأعلى للمحاسبة صياغة معالم المخطط الوطني للمحاسبة، مستندة إلى خبرات فنية مشتركة مع مختصين من فرنسا وتشيكوسلوفاكيا. وبلغت هذه الأعمال ذروتها بإصدار الأمر 75-35 خلال عام 1975، والذي يعد اللبنة الأساسية لتوحيد المسار المحاسبي في الجزائر؛ حيث ألزمت المؤسسات بالعمل به بداية من جانفي 1976. وتماشيا مع الرؤية التطويرية للمهنة، تحول مسمى المجلس الأعلى للمحاسبة إلى المجلس الأعلى للتقنيات المحاسبية، معبرا بذلك عن نقلة نوعية في مسار التحديث.¹

ثالثا: الفترة 1991-2009

استمر العمل بالأمر 71-82 حتى عام 1991، حين صدر القانون 91-08 الذي أحدث قطيعة مع التنظيم السابق، مكرسا الفصل بين ثلاث مهن مستقلة: الخبير المحاسب، والمحاسب المعتمد، ومحافظ الحسابات. ومثل هذا التشريع منعرجا حاسما في تاريخ التدقيق بالجزائر؛ إذ تحولت المهنة إلى ممارسة حرة ومستقلة تخضع لشروط تأهيلية محددة.² وتفعيلا لهذا التوجه، نصت المادة التاسعة منه على تأسيس المنظمة

¹ CHAALA Abdelkader and BELKHAROUBI Houcine, **La réforme comptable algérienne : quelle convergence vers le référentiel comptable international IAS/IFRS ?**, International Journal of Business & Economic Strategy (IJBES), vol. 7, 2018, p. 4.

² بلقاضي بلقسام وخديجة هاجر، مرجع سابق، ص. 18.

الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، لتتولى مهمة الضبط المهني ووضع دستور أخلاقي يضمن النزاهة ويحد من السلوكيات السلبية.¹

تعززت البنية المحاسبية في سنة 1996 باستحداث المجلس الوطني للمحاسبة، وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي 96-318؛ حيث أنشئ ليكون جهازا استشاريا يسعى إلى تنظيم العمل البحثي وضبط القواعد المحاسبية. وبالنظر إلى إطاره القانوني، اقتصر نشاط المجلس على الدعم الفني والمعياري، دون المساس بالصلاحيات التنظيمية للمنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، التي ظلت متمتعة بسلطانها الكاملة للإشراف على المهن المستقلة وإدارة شؤونها.²

رابعاً: الفترة 2010-2025

أحدث القانون 10-01 الصادر في سنة 2010 نقلة نوعية في هيكله المهن المحاسبية في الجزائر؛ حيث تم بموجبه إلغاء القانون 91-08 الذي ظل ساري المفعول لمدة عشرين عاماً في تنظيم هذه المهن. لعل أبرز تعديل تضمنه القانون 10-01 هو قرار حل المنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين الذي كان الوصي على هذه المهن بشكل مستقل، واستبداله بثلاث منظمات مهنية جديدة: المصف الوطني للخبراء المحاسبين، المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات.

في ذات السياق، تم تحديث المجلس الوطني للمحاسبة؛ حيث منحت له صلاحيات واسعة في تنظيم مهنة المحاسبة بتفويضه بمختلف المهام المتعلقة بالتكوين والتقييم المحاسبي وبمنح الاعتمادات وتنظيم ومتابعة المهن المحاسبية الثلاثة.³ ويكمن الهدف من هذا التغيير في تدعيم رقابة الدولة على المحاسبين المهنيين، وذلك بوضع المهنة تحت وصاية وزارة المالية بدلا من الرقابة الذاتية السابقة.⁴ وأعقب هذا القانون إصدار عدد من النصوص التشريعية والتنظيمية خلال فترات متفاوتة تهدف إلى إعادة هيكلة وتنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق بصورة أكثر فعالية وشمولية.

¹ سبتي إسماعيل، مرجع سابق، ص. 9؛ خليفاتي جمال، مطبوعة تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2022، ص. 63.

² مجمد بوشوشة، مرجع سابق، ص. 173.

³ خليفاتي جمال، مرجع سابق، ص. 66.

⁴ بلقاضي بلقسام وخديجة هاجر، مرجع سابق، ص. 42؛ محمد بوشوشة، مرجع سابق، ص. 180.

المطلب الثاني: الهيئات المشرفة على مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

أبرز التطور التشريعي للمهنة إنشاء هيئات متخصصة تتولى مهمة تنظيمها والإشراف عليها. يستعرض هذا المطلب أبرز هذه الهيئات، موضحا تشكيلتها وصلاحياتها الأساسية ودورها في تأطير الممارسة المهنية.

أولاً: المجلس الوطني للمحاسبة

1. نشأة المجلس الوطني للمحاسبة

بموجب المادتين 4 و5 من القانون 10-01، تم إعادة تنظيم المجلس الوطني للمحاسبة وربطه بوزارة المالية، ليغى بذلك الشكل السابق الذي كان عليه وفق المرسوم 96-318. وتبع ذلك إصدار المرسوم التنفيذي 11-24 مطلع سنة 2011، الذي ضبط تشكيلة المجلس وقواعد سيره، بما يتلاءم مع الإصلاحات الجديدة.

2. تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة:

يضم المجلس في تركيبته البشرية خمسة وعشرين كادرا يمثلون قطاعات متنوعة؛ حيث يخضع تعيينهم لقرار من وزير المالية بناء على ترشيحات الهيئات المعنية، ولمدة انتداب تبلغ ست سنوات. أقر المشرع معايير كفاءة مشددة لممثلي الوزارات، تشترط تخصصا دقيقا ورتبة إدارية عليا. أما نظام عمل المجلس فيتميز بالمرونة؛ حيث يعاد تشكيل ثلث تركيبته كل سنتين، مع إمكانية استخلاف الأعضاء المنقطعة عهدتهم، واستقطاب الكفاءات الخارجية في ميادين المحاسبة للمساهمة في المداولات.

3. مهام المجلس الوطني للمحاسبة:

يكلف المجلس الوطني للمحاسبة، بمقتضى المادة الرابعة من القانون 10-01، بمسؤوليات الاعتماد في المجال المحاسبي، ووضع المعايير، وتنظيم المهن المحاسبية، وذلك طبقا للمواد (10-12) من المرسوم التنفيذي 11-24. ولتمكينه من أداء هذه المهام، يخول له القانون تشكيل فرق عمل متخصصة والحصول على المعلومات الضرورية، كما يعقد جمعية عامة مرتين سنويا على الأقل، تتخذ خلالها القرارات بأغلبية الأعضاء، مع إمكانية نشر التقارير عقب مصادقة وزير المالية.

4. اللجان المتساوية الأعضاء للمجلس الوطني للمحاسبة:

بموجب أحكام المرسوم التنفيذي 11-24، تم إنشاء خمس لجان داخل المجلس الوطني للمحاسبة، تتمتع بتكافؤ في التمثيل؛ حيث تضم كل لجنة من اثنا عشر عضوا، نصفهم من المهنيين (خبراء محاسبين، محافظو حسابات، محاسبون معتمدون) والنصف الآخر من ممثلي الوزارة، بعهددة مدتها ثلاثة سنوات. وتشمل هذه

الجان: لجنة التكوين، لجنة تقييس الممارسات المحاسبية والعناية المهنية، لجنة الانضباط والتحكيم، لجنة الاعتماد، ولجنة مراقبة النوعية، وتعنى بتوحيد الممارسات المحاسبية، منح الاعتماد، تنظيم التكوين والتربصات، ضمان جودة الخدمات والالتزام بأخلاقيات المهنة وضبط الانضباط المهني.

يظهر التحليل المقارن للمرسومين 11-24 و 96-318 اتساعا ملحوظا في اختصاصات المجلس الوطني للمحاسبة، على حساب الهيئات المهنية التي تقلص دورها، ومن أبرز هذه التغييرات ما يلي:

- **مركزية تنظيم المهنة:** أضحي المجلس الوطني للمحاسبة هو المسؤول الرئيسي عن تنظيم المهنة، مع تقليص دور المنظمات المهنية إلى مجرد الإشراف وتنفيذ قرارات المجلس.
 - **انتقال الصلاحيات:** نقلت كثير من الصلاحيات التي كانت ممنوحة سابقا للمنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين إلى المجلس مثل منح الاعتمادات.
 - **توسيع مهام المجلس:** أضيفت مهام جديدة للمجلس في مجالات التقييس والتكوين ومتابعة المهنة.
 - **تعزيز دور المجلس في مراقبة الجودة:** أصبح للمجلس دورا في مراقبة جودة العمل المحاسبي والتدقيق.
- هذا التوسيع في صلاحيات المجلس يثير تساؤلات حول استقلالية المهنة، نظرا لعجزها عن اتخاذ قرارات إستراتيجية بنفسها. وهذا قد يؤدي إلى:
- تقييد حرية المهنيين في ممارسة عملهم.
 - التأثير في موضوعية وحيادية المهنة.
 - إضعاف دور المنظمات المهنية في الدفاع عن مصالح أعضائها.

لذلك، من المهم إيجاد توازن بين دور المجلس الوطني للمحاسبة ودور المنظمات المهنية؛ بحيث يضمن هذا التوازن تنظيم المهنة بفعالية مع الحفاظ على موضوعيتها واستقلاليتها.

ثانيا: المصف الوطني للخبراء المحاسبين، الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين

1. التعريف بالهيئات المهنية

إثر إصدار القانون رقم 10-01 المتعلق بتنظيم المهن المحاسبية، تمت إزالة المنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين. واستحدثت مكانها، وفق المادة 14 من ذات القانون، ثلاث هيئات مهنية مستقلة ذات شخصية قانونية، وهي:

- المصف الوطني للخبراء المحاسبين (ONEC)
- الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات (CNCC)
- المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين (ONCA)

تتشكل هذه الهيئات من الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين المستوفين لشروط الاعتماد والمصرح لهم بممارسة المهنة طبقاً لأحكام القانون 10-01.

الجدول رقم 6: المهنيون المسجلون (2015-2025)

السنة	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	الهيئة
ONEC	335	329	343	325	332	331	323	309	295	263	243	ONEC
CNCC	2933	2822	2950	2851	2745	2591	2379	2225	2039	1908	1854	CNCC
ONCA	2895	2773	2859	2752	2615	2416	2120	1942	1732	1626	1563	ONCA
المجموع	6163	5924	6152	5928	5692	5338	4822	4476	4066	3797	3660	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على CNC, Conseil National de la Comptabilité, accessed 23/06/2025/, <https://www.cnc.dz>

يبين الجدول رقم 6 أعلاه وجود اتجاه تصاعدي ملحوظ في عدد المهنيين المسجلين في الهيئات المهنية الثلاث من 3660 منتسبا سنة 2015 إلى 6163 منتسبا سنة 2025، أي بنسبة زيادة تبلغ نحو 68% خلال عقد كامل. وتشير هذه الأرقام إلى اتساع نطاق مهنة المحاسبة والمراجعة في الجزائر وتعاضم دورها في دعم النشاط الاقتصادي. كما نلاحظ أيضا:

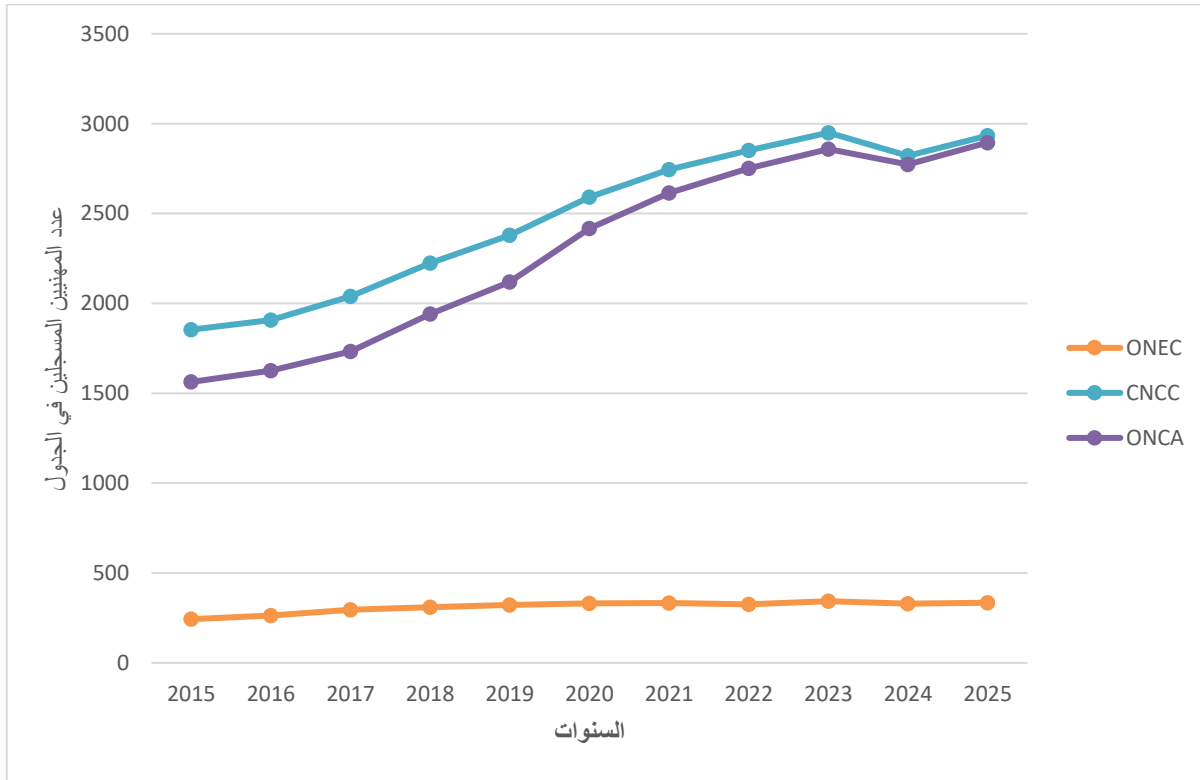
- الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات تضم العدد الأكبر من المسجلين مقارنة بالهيئتين الأخريين.
- حققت المنظمة الوطنية للمحاسبين أعلى نسبة نمو بين الهيئات المهنية الثلاث خلال الفترة قيد الدراسة، حيث بلغت الزيادة حوالي 85%.
- بينما سجل المصف الوطني للخبراء المحاسبين أقل معدل نمو وأبطأ وتيرة بالمقارنة مع الهيكلين المهنيين الآخرين.
- عرف العدد الإجمالي انخفاضا هامشيا في 2024، ليصل إلى 5924، وقد يعزى ذلك إلى عدة أسباب، من بينها:

○ امتناع بعض المهنيين عن تسديد الاشتراكات، مما يؤدي إلى شطبهم من الجداول.

○ بلوغ سن التقاعد أو حالات الوفاة.

○ تقديم التماسات للشطب المؤقت من جداول الهيئة.

الشكل رقم 10: تطور المسجلين في الهيئات المهنية (2015-2025)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد CNC, op. cit.

وتجدر الإشارة إلى أن الزيادة في عدد المهنيين المسجلين تعود أساسا إلى تسوية ملفات المنتمين إلى النظام السابق الحاصلين على شهادة اختتام التبرص، فمنذ إصدار القانون 10-01 قبل خمسة عشر سنة، لم يمنح أي ترخيص جديد للمهن الثلاث. وبالإضافة إلى ذلك، يلاحظ أن أعداد الخبراء المحاسبين تظل ضئيلة بالمقارنة مع الفئتين المهنيتين الأخرين. فالسبب الرئيسي لضآلة عدد الخبراء المحاسبين يعزى إلى عدم فتح باب التبرص للحصول على اعتمادات جديدة منذ مدة طويلة. على الرغم من صدور القانون المنظم للمعهد المكلف بتكوين الخبراء المحاسبين منذ ثلاثة عشر سنة، إلا أن المعهد لم ينطلق بعد، مما يعوق تكوين جيل جديد من الخبراء. كما يثير تجميد منح الاعتمادات وعدم انطلاق المعهد المكلف بالتكوين مخاوف كبيرة بشأن مستقبل مهن المحاسبة والتدقيق في الجزائر واستقلاليتها، مما قد ينعكس سلبا على تفاقم العجز في الكفاءات

المتخصصة مستقبلا في ميدان المحاسبة، والقدرة التنافسية للاقتصاد الجزائري على المدى الطويل؛ حيث إن الخبرة المحاسبية تلعب دورا هاما في استقطاب الاستثمارات الأجنبية وتعزيز الشفافية المالية.¹

2. تشكيلة المجالس الوطنية للهيئات المهنية

يتكون المجلس الوطني لكل من المصنف الوطني للخبراء المحاسبين، المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، طبقا للمراسيم التنفيذية 11-25، 11-26 و 11-27 الصادرة في 27 جانفي 2011، من تسعة أعضاء منتخبين من قبل الجمعية العامة لكل هيئة، يشترط أن يكونوا من الأعضاء المعتمدين والمسجلين في جداولها، إضافة إلى ثلاثة أعضاء يعينهم وزير المالية باقتراح من رئيس المجلس المعني.

يتم انتخاب الأعضاء التسعة بالاقتراع السري وترتيبهم حسب عدد الأصوات، حيث يسند منصب الرئيس للأول، والأمين العام للثاني، وأمين الخزينة للثالث، بينما توزع بقية المناصب على الأعضاء الآخرين. وفي حال تساوي الأصوات، يفضل الأقدم في المهنة. وتحدد مدة العهدة بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، مع منع الترشح لعهدة ثالثة متتالية إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات. وفي حالات الشغور، يعوض العضو بالمرشح التالي في ترتيب الانتخابات، وإذا شغل منصب الرئيس ينتخب بديل من بين الأعضاء، أما الشغور المتزامن لثلاثة مناصب أو أكثر فيستوجب عقد جمعية عامة انتخابية.

كما يلتزم المجلس بتنسيق نشاطه مع الوزير المكلف بالمالية عبر ممثل عنه، ويعكس تعيين ثلاثة أعضاء من طرف الوزير دور الدولة في الإشراف وضمان انسجام عمل المجلس مع السياسات العامة.

3. صلاحيات المجالس الوطنية للهيئات المهنية

تتمتع المجالس الوطنية للهيئات المهنية، بموجب المادة الرابعة من المرسوم 11-25 المشار إليه، بمجموعة من الصلاحيات، من أهمها ما يلي:

- إقفال الحسابات السنوية: يقوم المجلس بإقفال الحسابات السنوية للمصنف عند نهاية كل سنة وتقديمها إلى الجمعية العامة السنوية مصحوبة بكشف تنفيذ الميزانية ومشروع الميزانية للسنة الموالية.
- إدارة وتسيير أملاك المصنف: تسيير الأملاك المنقولة وغير المنقولة التابعة للمصنف.

¹ Galina Preobragenskaya and Robert W. McGee, **The Role of International Accounting Standards in Foreign Direct Investment: A Case Study of Russia**, SSRN Scholarly Paper, no. 409020, 2003, p. 28.

- **تحصيل الاشتراكات المهنية:** يضطلع المجلس بتحصيل الاشتراكات المهنية التي تقررها الجمعية العامة.
- **نشر نتائج الأشغال:** يضمن المجلس تعميم ونشر وتوزيع نتائج الأشغال المتعلقة بمجال مهنة الخبرة المحاسبية.
- **تنظيم ملتقيات التكوين:** يقوم المجلس بتنظيم ملتقيات تكوين تتعلق بمصالح المهنة.
- **الانخراط في المنظمات الدولية:** يحق للمجلس، بعد ترخيص وزير المالية، الانضمام إلى المنظمات الجهوية أو الدولية التي تمثل المهنة.
- **تمثيل المصنف:** يمثل المجلس المصنف الوطني للخبراء المحاسبين لدى مختلف الجهات، بما في ذلك الهيئات العمومية والسلطات والمنظمات الدولية المماثلة.
- **إعداد النظام الداخلي:** يتولى المجلس إعداد النظام الداخلي للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين.

ثالثا: معهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب

قبل التطرق إلى التعريف بمعهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب ومهامه، تجدر الإشارة إلى أن هذا المعهد، رغم إنشائه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-288 المؤرخ في 11 جويلية 2012، لم ينطلق فعليا في تنفيذ برامج التكوين المنصوص عليها في النصوص التنظيمية، ولم تتخرج منه إلى غاية إعداد هذه الدراسة أي دفعة من المترشحين. وعليه، فإن دوره في تأهيل المهنيين والإشراف غير المباشر على تنظيم المهنة ما يزال دورا مستقبليا مرتبطا بتفعيل نشاطه وتجسيد مهامه على أرض الواقع. ومع ذلك، يمثل المعهد إحدى أهم الآليات التي اعتمدها المشرع لتطوير مهن المحاسبة والتدقيق، بالنظر إلى المهام المنوطة به في مجال التكوين المتخصص والتكوين المستمر.

1. التعريف بالمعهد ومهامه

تنص المواد 01-04 من المرسوم التنفيذي 12-288 على إنشاء معهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب كمؤسسة عمومية ذات طابع تجاري وصناعي، تتمتع بالاستقلال المالي وبالشخصية المعنوية ومختصة في تعليم مهنة المحاسبة، يقع المعهد تحت وصاية وزير المالية، ومقره مدينة الجزائر. كما يخضع المعهد في علاقاته مع الدولة للقواعد الإدارية، بينما تطبق عليه القواعد التجارية في تعاملاته مع الأطراف الأخرى.

يتولى المعهد مهمة توفير التكوين المتخصص للحصول على شهادة محافظ الحسابات وشهادة خبير محاسب، وذلك من خلال تنفيذ برامج تدريبية موجهة لهذا الغرض. كما يعمل المعهد على ضمان استمرارية

التكوين المهني للمحاسبين، إلى جانب تنظيم دورات متخصصة في مجالات المحاسبة، المالية، الضرائب، والتشريع الجبائي، سواء كانت إلزامية أو اختيارية.

كما يضطلع المعهد بإنجاز دراسات ونشر أعمال علمية، والمشاركة في تطوير المعايير المهنية للتكوين والتدقيق. ويسهم أيضا في تبادل الخبرات والتعاون مع الهيئات الوطنية والدولية التي تمارس أنشطة مماثلة. فضلا عن ذلك، يمكن للمعهد توفير برامج تكوين متخصصة داخل المؤسسات وفق احتياجاتها، وذلك استنادا إلى اتفاقيات تبرم لهذا الغرض. كما تتم إدارة المعهد وفق هيكل تنظيمي يشمل مجلس إدارة يحدد التوجهات الاستراتيجية للمعهد، مديرا عاما يشرف على تسيير مختلف الأنشطة، ويزود بمجلس علمي وبيداغوجي.

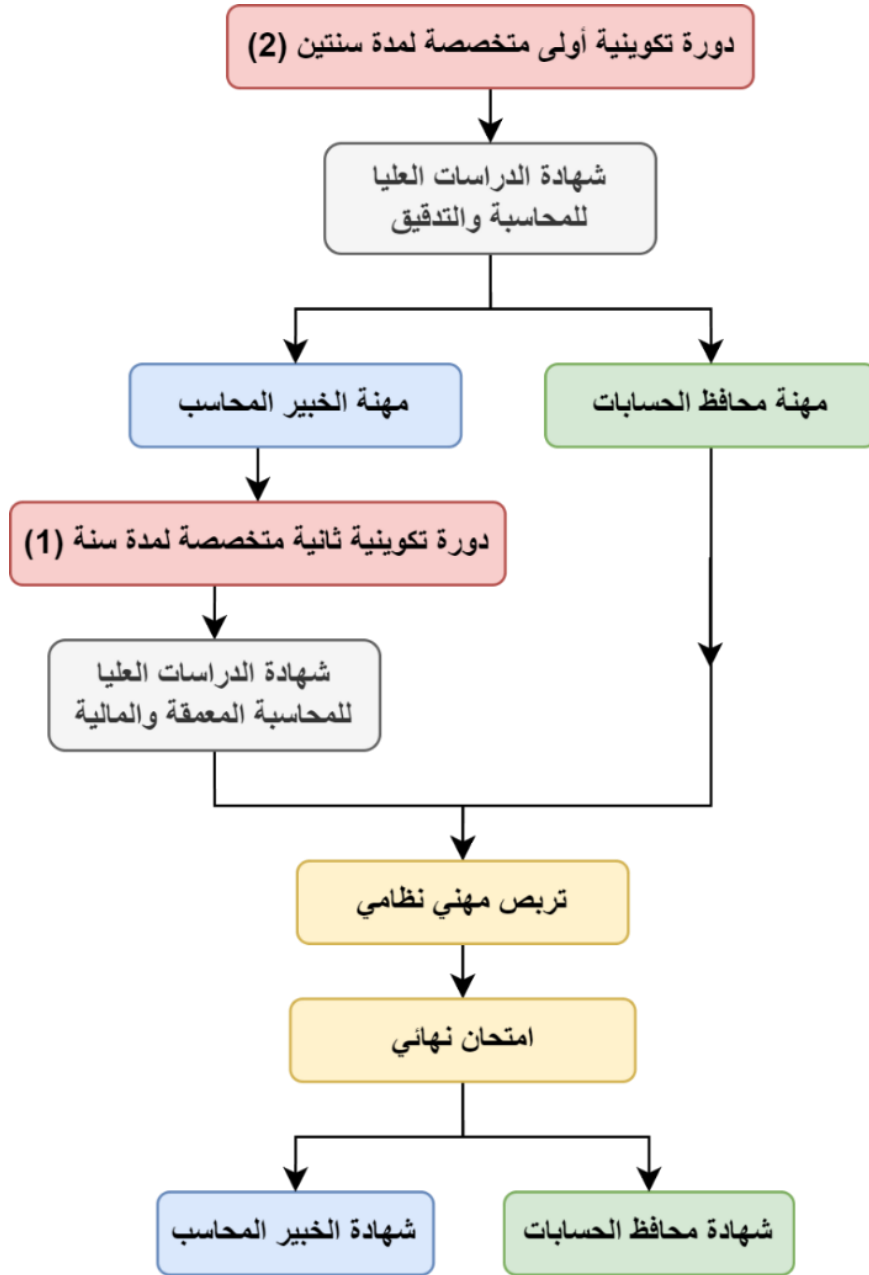
2. الالتحاق بالمعهد

يتم يتم الالتحاق بالمعهد عبر مسابقة قائمة على الاختبارات، تشمل اختبارات كتابية للقبول الأولي وأخرى شفوية للقبول النهائي. ويشترط في المترشح، وفقا لأحكام القرار الوزاري المشترك الصادر في 7 مارس 2017، والمتعلق بتحديد قائمة الشهادات الجامعية التي تخول حق المشاركة في مسابقة الالتحاق بمعهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسبة، أن يكون حائزا على شهادة ليسانس أو شهادة جامعية معادلة، وطنية أو أجنبية معترف بها، بمستوى لا يقل عن بكالوريا + ثلاث سنوات، في أحد تخصصات المحاسبة، المالية والتدقيق. وتم بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 07 مارس 2017 تحديد برنامج امتحانات الالتحاق وهيكل لجنة القبول. ويؤهل للمرحلة الشفوية كل مترشح يحرز معدلا لا يقل عن 20/10 في الاختبارات الكتابية. وتشمل الاختبارات الكتابية موضوعات المالية والمحاسبة والتدقيق واللغات ومواد أخرى، وتحسب الدرجة النهائية بمجموع 80 نقطة للشفوي و240 نقطة للكتابي.

3. تنظيم التكوين في المعهد

تستند عملية التكوين بمعهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب إلى أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2017، الذي يضبط تنظيم التكوين وبرنامج المؤهل لنيل شهادتي محافظ الحسابات والخبير المحاسب. تمتد مدة التكوين سنتين لشهادة محافظ الحسابات، مع سنة إضافية لشهادة الخبير المحاسب، ليبلغ المجموع ثلاث سنوات، ويتضمن البرنامج أربعة وثلاثين مقياسا موزعة على مختلف السنوات. وإلى جانب الإطار النظري، يلزم الطلبة بتربص ميداني سنوي لمدة أربعة أسابيع في مؤسسات اقتصادية أو مكاتب مهنية، إلى جانب تحرير تقرير عن فترة التربص يظهر كفاءتهم في توظيف ما تعلموه عمليا.

الشكل رقم 11: مسار التكوين في معهد المحاسب



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 7 مارس 2017، المحدد كيفية سير التكوين وكذا برنامج التكوين المتخصص قصد الحصول على شهادة الخبير المحاسب وشهادة محافظ الحسابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 45، 2017، ص. 17.

إن فرض تكوين كامل مجددا على طلبة سبق لهم دراسة مقاييس مماثلة في المسار الجامعي يثير تساؤلات حول جدوى تكوين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وفي هذا الصدد، يتعين على المجلس الوطني للمحاسبة مراجعة الهيكل التكويني لمعهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب، وتصميم نظام مرن يأخذ في الاعتبار المؤهلات الأكاديمية المتنوعة للمتشحين، بما يحقق التكامل بين المعرفة النظرية والمهارات المهنية.

بداية، من خلال إعفاء الطلبة الحاصلين على شهادات ماستر، ماجستير، أو الدكتوراة من بعض المقاييس، وذلك استنادا إلى تخصصاتهم العلمية ومدى توافقها مع محتويات البرنامج، مما يتيح لهم تركيز جهودهم على المواد التخصصية بدلا من إعادة دراسة محتويات سبق أن أكتسبت. وفي السياق ذاته، من الممكن اعتماد نظام امتحانات مباشرة للحصول على الشهادة، على غرار النظام الفرنسي في شهادتيه Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG) و Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG)¹؛ حيث يمكن المترشحون ذوو المؤهلات الأكاديمية أو المهنية الكافية من اجتياز الاختبارات مباشرة، دون إلزامهم بالخضوع لتكوين إضافي قد لا يحقق قيمة مضافة.

علاوة على ذلك، ينبغي توسيع نطاق التكوين ليشمل طلبة البكالوريا وخريجي التكوين المهني؛ حيث يسمح لهم الالتحاق مباشرة بالسنة الأولى في المعهد، مما يمنحهم فرصة للاستفادة من التكوين المتخصص بعد إتمامهم مرحلة التعليم الثانوي أو المهني. كما تبرز ضرورة تحديث البرنامج المعتمد في التكوين بما ينسجم مع المعايير الدولية للتعليم المحاسبي والتطورات المهنية الحالية، لاسيما وأن المرجعية التنظيمية المعمول بها حاليا تستند إلى قرار وزاري مؤرخ في 2012 وعدل في 2017 دون تجسيد ملموس على أرض الواقع، وهو ما يجعله عاجزا عن مسايرة تطورات العصر وتحولاته. ويزداد هذا الأمر أهمية بالنظر إلى أن المعهد لم يباشر بعد تطبيق هذا النظام التكويني بصورة فعلية، ولم تتخرج منه إلى غاية اليوم أي دفعة، مما يجعل تقييم فعاليته وملاءمته للمتطلبات المهنية والأكاديمية أمرا سابقا لأوانه.

وأخيرا، ينبغي أن يكون هذا التكوين معادلا لشهادة الليسانس على الأقل، مما يعزز مكانته الأكاديمية والمهنية، ويوفر مسارا واضحا للطلبة الراغبين في متابعة مسيرتهم في ميدان المحاسبة والمالية دون الحاجة إلى إعادة التكوين. مما يساهم في تعزيز مكانته، ويسمح لخريجيه بالاندماج بسلاسة في سوق العمل، مع صون قيمة الشهادة المتحصل عليها.

¹ Ministère français de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, **Diplômes comptables supérieurs (DCG, DSCG, DEC)**, accessed 31/08/2025, <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/diplomes-comptables-superieurs-dcg-dscg-dec-49871>

المبحث الثاني: ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

يركز هذا المبحث على الممارس المهني باعتباره حجر الزاوية في مهنة المحاسبة والتدقيق. ويتتبع مساره بشكل متكامل؛ حيث يبدأ بتحديد هويته وأدواره المختلفة، ثم يتناول الشروط العملية للالتحاق بالمهنة من تريض واعتماد، ويختتم بتوضيح أبعاد مسؤوليته القانونية والتأديبية.

المطلب الأول: ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

حدد المشرع الجزائري بوضوح الفاعلين الأساسيين في مهنة المحاسبة والتدقيق، مع تحديد مهام وصلاحيات واضحة لكل جهة وفق ما نص عليه القانون 10-01؛ حيث لا تقتصر ممارسة المهنة على الأفراد فقط، بل تشمل كذلك كيانات، ويهدف هذا المطلب إلى التعريف بهؤلاء الممارسين، من خلال تفصيل التعريف القانوني لكل فئة، وتحديد نطاق مهامها، وإبراز التزاماتهم وصلاحياتهم.

أولاً: الخبير المحاسب

1. تعريف الخبير المحاسب ومهامه

يحدد القانون 10-01 في مادته الثامنة عشرة مفهوم الخبير المحاسب؛ حيث يعرفه بأنه كل شخص يزاول بانتظام أعمالاً متخصصة ومعقدة في المحاسبة تتمثل في تنظيم، فحص، تقويم، وتحليل المحاسبة وحسابات مختلف المؤسسات والهيئات، تحت مسؤوليته الشخصية وباسمته الخاص. وتأتي هذه الممارسة إما استجابة لمتطلبات قانونية محددة أو بناء على تكليف تعاقدى لتقديم خبرة محاسبية. كما يمتد نطاق عمله ليشمل، عند الاقتضاء، مهام مسك، فتح، مركزة، مراقبة، ضبط، وتجميع محاسبة المؤسسات والهيئات غير المرتبطة به بعلاقة عمل مباشرة. علاوة على ذلك، ووفقاً لأحكام القانون، ويعد الخبير المحاسب، بحكم تأهيله وتخصصه، مؤهلاً لممارسة مهام الخبير القضائي ومحافظ الحسابات.

وتسند المادة التاسعة عشرة من القانون ذاته للخبير المحاسب الاختصاص الحصري في إنجاز عمليات التدقيق المحاسبي والمالي للهيئات والشركات. هذا التحديد يؤكد على الدور الرقابي المتخصص والمستقل للخبير المحاسب. وبالإضافة إلى ذلك، يتمتع بصلاحيات تقديم الاستشارات المالية والاجتماعية والاقتصادية، مما يعكس الطابع الشامل لدوره في دعم اتخاذ القرار وتحسين الأداء المؤسساتي.

كما تنص المادة عشرون على أن مهام الخبير المحاسب ذات طابع مؤقت أو ظرفي، وتنفذ بموجب اتفاق يحدد مدتها وشروطها. ضمن هذا الإطار، تقع على عاتق الخبير المحاسب مسؤولية إعلام الأطراف التي

تتعامل معه بكل ما يمكن أن يترتب عن التزاماتهم الإدارية وتصرفاتهم التدبيرية من آثار تمس بشكل مباشر أو غير مباشر نطاق مهمته، بما يعزز مبدأ الشفافية والتعاون المهني.

2. تنظيم الأتعاب والعلاقة التعاقدية

يتم تحديد وتنظيم الجانب المالي للعلاقة بين الخبير المحاسب والعميل منذ بداية المهمة من خلال إبرام عقد لتقديم الخدمات. كما يشدد القانون على مبدأ أساسي، وهو حظر احتساب أتعاب الخبير المحاسب، تحت أي ظرف، على أساس النتائج المالية التي تحققها الشركة، وذلك لضمان حياده وموضوعيته في أداء مهامه.

ثانياً: محافظ الحسابات

1. تعريف محافظ الحسابات

يعرف القانون 10-01 وفقاً للمادة الثانية والعشرين منه محافظ الحسابات بأنه المهني المؤهل الذي يمارس مهمة محورية رقابية تتمثل في المصادقة على صحة وانتظام ومصادقية الحسابات السنوية للشركات والهيئات. تتضمن هذه المهمة التحقق من أن هذه الحسابات تعكس صورة صادقة وعادلة لوضعية الشركة المالية وممتلكاتها، وأنها معدة وفقاً لأحكام التشريعات المحاسبية والتجارية المعمول بها. كما تجب الإشارة أن وجود هياكل مراجعة داخلية لدى الشركة أو الهيئة لا يعفيها من الالتزام القانوني بتعيين محافظ حسابات خارجي مستقل.

2. آليات وشروط تعيين محافظ الحسابات

أ. التعيين

يتم تعيين محافظ الحسابات من قبل الجمعية العامة للمساهمين أو هيئة المداولة المختصة، بناء على دفتر شروط يحدد نطاق المهمة. يشترط أن يكون المحافظ المعين من بين المهنيين المسجلين في الجدول. إذا تم تعيين شركة لمحافظة الحسابات، يجب أن تعين الشركة شخصاً طبيعياً من بين أعضائها المرخص لهم، ليقوم بتمثيلها والتوقيع باسمها على التقارير. في حال قررت الشركة تعيين عدة محافظي حسابات، فإن كل محافظ يباشر مهامه بصفة مستقلة، مع الالتزام بأحكام القانون والقواعد المهنية.

يحدد محافظ الحسابات نطاق ومدى وكيفية تنفيذ إجراءات الرقابة القانونية للحسابات، مع الالتزام الصارم بمعايير التدقيق المتعارف عليها والواجبات المهنية المعتمدة، وضمن الإطار المحدد في رسالة المهمة أو دفتر

الشروط المتفق عليه مع العميل. ويجب على محافظ الحسابات، أو مسير شركة المحافظة، إخطار لجنة مراقبة النوعية التابعة للمنظمة المهنية بتعيينه في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ التعيين.

ب. مدة العهدة والتجديد

تحدد مدة عهدة محافظ الحسابات بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة للكيان نفسه، مع منع إعادة تعيينه بعد عهدين متتاليين إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات. وفي حال تعذر المصادقة على حسابات الكيان لسنتين ماليتين متتاليتين، يلتزم المحافظ بإخطار وكيل الجمهورية المختص إقليميا، ويحظر تجديد عهده في هذه الحالة.

3. مهام محافظ الحسابات

تقع على كاهل محافظ الحسابات، وفق لما ورد في القانون 10-01، مسؤوليات محددة ومتعددة الأوجه لضمان موثوقية المعلومات المالية، وتشمل هذه المسؤوليات على وجه الخصوص:

- **الشهادة على الحسابات السنوية:** التأكيد بأن الحسابات السنوية منتظمة، صحيحة، وتعكس بأمانة نتائج عمليات السنة المالية المنقضية والوضعية المالية وممتلكات الكيان المراقب.
- **فحص تطابق المعلومات:** التحقق من صحة الأرقام الواردة في الحسابات السنوية ومدى توافقها مع المعلومات المقدمة في تقرير التسيير الذي تعده الإدارة للمساهمين أو الشركاء.
- **تقييم الرقابة الداخلية:** إبداء الرأي الفني، عبر تقرير خاص، حول مدى كفاية وفعالية إجراءات الرقابة الداخلية المطبقة والمعتمدة من قبل هيئات الإدارة.
- **حضور الجمعيات العامة:** حضور اجتماعات الجمعيات العامة التي تدعى للتداول بناء على تقريره، ويحتفظ بحق التدخل وتقديم التوضيحات المتعلقة بأداء مهمته.
- **تقييم الاتفاقيات المنظمة:** فحص وتقدير شروط وأسس إبرام الاتفاقيات التي تتم بين الشركة الخاضعة للرقابة والمؤسسات التابعة لها، أو تلك التي يكون فيها لمسيرى الشركة مصالح مباشرة أو غير مباشرة، للتأكد من عدم الإضرار بمصالح الشركة.
- **الإخطار بالأخطار:** يلتزم إبلاغ المسيرين وهيئات المداولة المختصة (كالجمعية العامة) فور اكتشاف أي نقص جوهري أو خطر داهم قد يؤثر سلبا على استمرارية استغلال ونشاط المؤسسة أو الهيئة.

- الحسابات المدمجة/المدعمة: عند إعداد قوائم مالية مدعمة أو موحدة، يتولى أيضا المصادقة على صحتها وانتظامها وصورتها العادلة، مستندا في ذلك إلى الوثائق المحاسبية المقدمة وتقارير محافظي حسابات الفروع أو الكيانات المكونة للمجمع.
- حدود المهمة: التأكيد على أن مهام الفحص والمراقبة تنحصر في الجوانب المحاسبية والمالية وتقييم الالتزام بالقواعد، ولا تمتد صلاحياته، في أي حال، إلى التدخل في القرارات أو العمليات التسييرية للهيئة.

4. صلاحيات محافظ الحسابات

لتمكين محافظ الحسابات من أداء مهمته بفعالية، يمنحه القانون 10-01 حقوقا واسعة في الوصول إلى المعلومات، ويفرض التزامات مقابلة على الشركة:

- حق الاطلاع والفحص: يتمتع بحق غير مقيد في الاطلاع، في أي وقت يراه مناسبا، وفي عين المكان، على كافة السجلات المحاسبية، العقود، المراسلات، محاضر الاجتماعات، وأي وثائق أو كتابات أخرى تخص الشركة. كما يحق له طلب أي توضيحات أو معلومات إضافية من القائمين بالإدارة أو الموظفين، وإجراء كافة أعمال الفحص والتدقيق الميداني التي يعدها ضرورية.
- الوصول لمعلومات الكيانات المرتبطة: يمكنه طلب الحصول على معلومات تتعلق بالمؤسسات الأم أو التابعة للشركة الخاضعة للرقابة، وذلك عبر الأجهزة المؤهلة قانونا، وفي مقر الشركة.
- التزام الإدارة بتقديم المعلومات: تلتزم إدارة الشركة بتزويد محافظ الحسابات بكشف محاسبي دوري، بوتيرة نصف سنوية كحد أدنى، مع إعداده وفقا للتشريعات السارية.
- الإخطار بالمعوقات: إذا تعرض محافظ الحسابات لأي عائق أو منع يحول دون أدائه لمهامه، يجب عليه إخطار هيئات التسيير والإدارة كتابيا لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة وفقا لأحكام القانون التجاري.

5. مخرجات مهمة محافظ الحسابات

يترتب على مهمة محافظ الحسابات مسؤولية إعداد وتقديم مجموعة محددة من التقارير الموجهة إلى الجمعية العامة أو الجهات المعنية الأخرى، وتعد هذه التقارير الأداة الرئيسية لتوصيل نتائج عمله. طبقا لما ورد في القانون 10-01 تشمل هذه التقارير، وليست حصرا، على:

- تقرير المصادقة على انتظام وصحة الوثائق السنوية وصورتها الصحيحة (يتضمن الرأي بتحفظ أو من دون تحفظ، أو رفض المصادقة المبرر).
- تقرير المصادقة على الحسابات المدعمة أو المدمجة إن وجدت.

- تقارير خاصة تتناول موضوعات محددة تتطلب إفصاحا إضافيا، مثل: الاتفاقيات المنظمة، تطور النتائج المالية على مدى خمس سنوات والنتيجة حسب السهم/الحصة، إجراءات الرقابة الداخلية، وكذا الملاحظات الجوهرية المرتبطة بمخاطر استمرارية النشاط.

6. أتعاب محافظ الحسابات

تعد استقلالية محافظ الحسابات حجر الزاوية في مهنته، ولضمان ذلك ينص القانون 10-01 على أن أتعاب محافظ الحسابات تحدد من قبل الجمعية العامة أو الهيئة المؤهلة عند بداية المهمة. كما يحظر على محافظ الحسابات تلقي أي أجر إضافي، مكافأة، أو امتياز من أي نوع كان من الشركة التي يراقبها، باستثناء أتعابه المتفق عليها والمصاريف الفعلية والمبررة التي تكبدها في إطار أداء مهمته. بالإضافة إلى ذلك، يمنع منعاً باتاً وتحت أي ظرف من الظروف ربط قيمة أتعاب محافظ الحسابات بالنتائج المالية المحققة من طرف المؤسسة أو الجهة الخاضعة لرقابته.

ثالثاً: المحاسب المعتمد

1. تعريف المحاسب المعتمد

تحدد المادة الواحدة والأربعون من القانون 10-01 مفهوم المحاسب المعتمد، باعتباره المهني الذي يضطلع بمهمة رئيسية هي ضبط الحسابات وفتحها ومسك الدفاتر المحاسبية الخاصة بالتجار، أو الشركات، أو الهيئات التي تطلب خدماته. ويؤدي هذه المهام باسمه الخاص، مما يضفي على ممارسته طابعاً شخصياً ومهنياً مسؤولاً.

2. مهام المحاسب المعتمد

إضافة إلى مهمته الأساسية الموضحة أعلاه، يخول القانون 10-01 للمحاسب المعتمد القيام بمهام تكميلية:

- إعداد كافة التصريحات ذات الطابع الاجتماعي، الضريبي، والإداري المرتبطة بالمحاسبة التي يتولاها.
 - تمثيل زبونه أمام مختلف الإدارات والهيئات المعنية، وتقديم المساعدة اللازمة في هذا الإطار.
 - إعداد الجداول المالية، بما يمكن من تنويع الخدمات بما يستجيب لاحتياجات الزبون.
- إضافة إلى ما سبق، تؤكد المادة الثانية والأربعون من القانون 10-01 أن المحاسب المعتمد يؤدي مهامه استناداً إلى المستندات والسجلات المحاسبية المقدمة من طرف الزبون؛ إذ يتولى إعداد القيود المحاسبية، وتتبع

تطور عناصر الذمة المالية للتاجر أو الكيان الذي تعهد بمسك محاسبه. كما تؤكد هذه المادة على أن كافة السجلات، والموازنات، والوثائق المحاسبية التي يعدها المحاسب المعتمد تظل ملكا للزبون، ولا يترتب على قيام المحاسب بها أي نقل للملكية.

3. أتعاب المحاسب المعتمد

ينظم تحديد أتعاب المحاسب المعتمد وضبط العلاقة مع العميل من خلال عقد لتقديم الخدمات يبرم عند بدء المهمة. ويؤكد القانون مجدداً، وعلى وجه قاطع، على حظر احتساب أتعاب المحاسب المعتمد بأي وجه من الوجوه على ضوء النتائج المالية التي يسفر عنها نشاط الزبون، مما يضمن استقلالية وموضوعية المحاسب.

رابعا: شركات الخبرة المحاسبية، المحاسبة المعتمدة ومحافظه الحسابات

1. الكيانات القانونية لممارسة المهنة

يسمح القانون 01-10 للمهنيين من الخبراء المحاسبين، محافظي الحسابات، والمحاسبين المعتمدين بتأسيس كيانات قانونية لممارسة المهنة، وذلك حصرا ضمن الأشكال التالية:

- شركات الأسهم؛
- الشركات المدنية المهنية؛
- الشركات ذات المسؤولية المحدودة؛
- التجمعات ذات المنفعة المشتركة؛
- والمؤسسات العمومية الاقتصادية.

يشترط أن يكون الهدف الاجتماعي لهذه الكيانات هو ممارسة مهنة واحدة محددة من هذه المهن (كل على حدة)، وأن يكون كل الشركاء المؤسسين حاملين للجنسية الجزائرية.

2. حقوق وواجبات الكيانات المهنية

تترتب على الممارسة الجماعية للمهنة مجموعة من القواعد المتعلقة بتنفيذ المهام والمسؤولية وحالة الكيان القانوني:

- إسناد المهام للكيان: لا يحق للمهنيين الشركاء في هذه الشركات أو التجمعات تنفيذ المهام أو العهدة التي يكلفون بها بناء على تسجيلهم الفردي في الجدول باسمهم الخاص؛ بل يجب وجوبا أن توكل هذه المهام والعهدة إلى الشركة أو التجمع الذي ينتمون إليه ليتولى تنفيذها.

- استمرارية المسؤولية الشخصية: على الرغم من العمل ضمن كيان جماعي، فإن الأعمال المهنية تظل تنجز تحت الاسم الشخصي للمهني المسؤول (الذي يوقع على التقرير أو الوثيقة) وتحت مسؤوليته الشخصية المباشرة. كما يمنع استخدام الأسماء المستعارة، ويلتزم جميع الممارسين المهنيين الشركاء باحترام التشريعات واللوائح المنظمة للمهنة، وأن يتقيدوا بالنظام الداخلي للهيئة التي ينضوي تحتها.
- حقوق وواجبات الكيانات المهنية: تتمتع شركات محافظة الحسابات، الخبرة المحاسبية، والمحاسبة بنفس الحقوق وتخضع لنفس الواجبات المطبقة على الأعضاء الأفراد في الهيئات المهنية، فيما عدا الحق في التصويت والترشح للمناصب الانتخابية داخل هذه الهيئات؛ حيث تبقى هذه الحقوق شخصية للأعضاء الأفراد.

يلاحظ من خلال القراءة المتأنية للنصوص القانونية المنظمة للمهنة المحاسبية في الجزائر أن هناك تمييزا واضحا في حجم التداول التشريعي لكل مهنة على حدة، وهو ما يعكس بدرجة كبيرة الوزن الذي يمنحه المشرع لكل مهنة من حيث الأهمية والوظيفة ضمن الهيكل الاقتصادي والمالي للبلاد. من خلال تخصيص أربع مواد فقط (18-21) لمهنة الخبير المحاسب، حددت مهامه وأتباعه ونطاق مسؤوليته، في حين جاءت مهنة المحاسب المعتمد في خمس مواد. أما مهنة محافظ الحسابات فقد حظيت بمعالجة تشريعية أكثر اتساعا، بتسع عشرة مادة (22-40)، إضافة إلى مواد مؤسساتية مشتركة، مما أتاح تغطية شاملة لمهامه وصلاحياته والتزاماته وشروط تعيينه وتجديد عهده، وآليات إعداد التقارير الرقابية. فضلا عن تنظيم علاقته بمسيري الشركات والأجهزة العامة، وسبل تدخل العدالة عند وجود اختلالات. ويعكس هذا التفاوت من حيث العدد والمضمون وعي المشرع بأهمية الدور الرقابي والمكانة المحورية التي يضطلع بها محافظ الحسابات في ضمان نزاهة القوائم المالية، وتحقيق الشفافية، ومنع التلاعبات، سواء على مستوى المؤسسات أو فيما يتعلق بحماية المصلحة العامة. الأمر الذي ينسجم مع التوجهات الدولية في تعزيز الحوكمة المالية والرقابة الخارجية والمستقلة.¹

المطلب الثاني: أحكام وشروط ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

لا يقتصر الانضمام لمهنة المحاسبة والتدقيق على حيازة المؤهلات الأكاديمية، بل يتطلب اجتياز مسار إجرائي وتنظيمي وضعه المشرع لضمان انتقال المهني من المعرفة النظرية إلى الكفاءة العملية، وترسيخ مبادئ الاستقلالية والنزاهة. يستعرض هذا المطلب الأحكام والشروط الأساسية لهذا المسار، بدءا بمرحلة التبرص

¹ Nacer Mahouat et al., *op. cit.*, pp. 409-410.

المهني الإلزامية، مروراً بإجراءات الحصول على الاعتماد الرسمي، ثم استيفاء متطلبات المحل المهني، وانتهاءً بالالتزام بقواعد التنافي والموانع التي تضمن حياد المهني.

أولاً: إجراء التربص المهني

يعد التربص المهني الجسر الذي يربط بين المعرفة الأكاديمية والممارسة الميدانية، وهو بمثابة مرحلة تكوينية إلزامية لا غنى عنها للانخراط في مهنة المحاسبة والتدقيق. يهدف هذا التربص إلى تمكين المترشح من تطبيق المفاهيم النظرية في بيئة عمل حقيقية، واكتساب الخبرة العملية تحت إشراف مهنيين معتمدين. يتناول هذا الجزء شروط القبول للتربص، كيفية تنظيمه، والإطار القانوني الذي يحدد التزامات كل من المتربص، المشرف، والمراقب.

1. شروط القبول للتربص

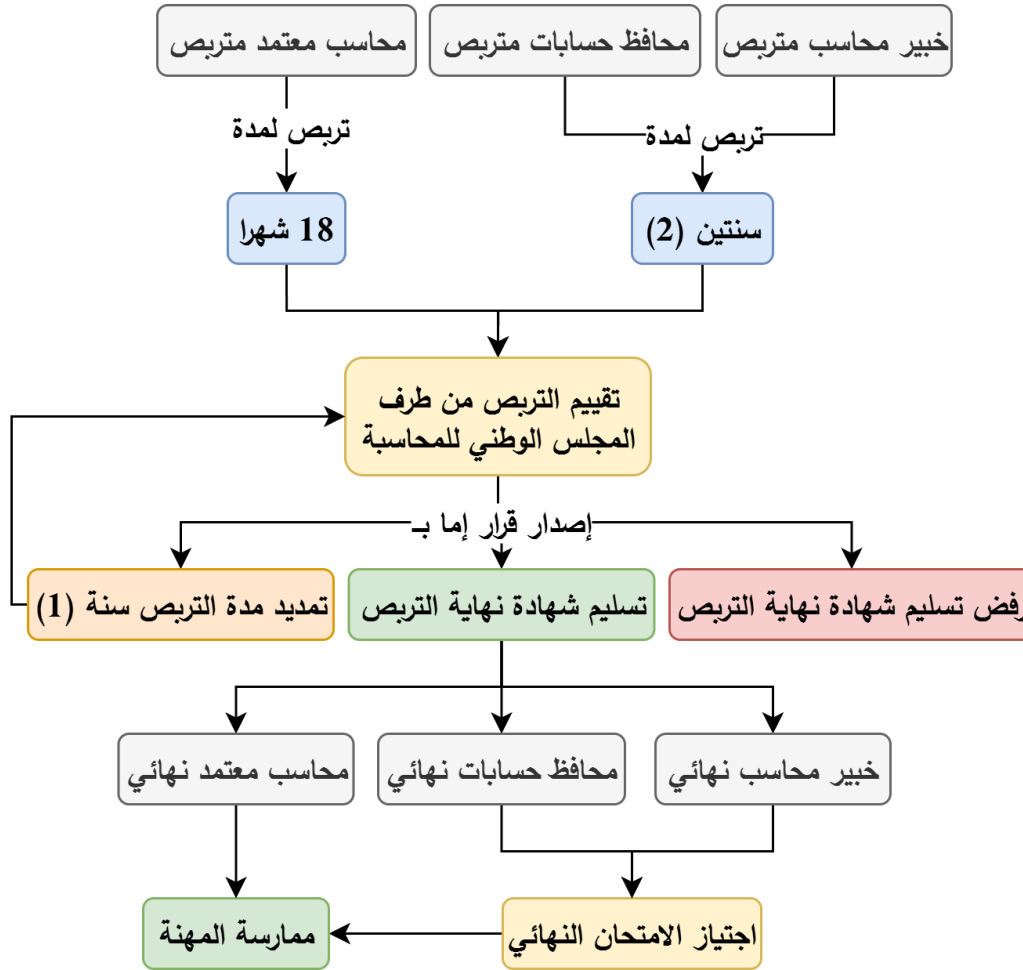
نصت المواد 02 إلى 04 من المرسوم التنفيذي 11-393 على ضوابط الالتحاق بالتربص المهني، من حيث الشهادات الأكاديمية المطلوبة لكل فئة، وذلك على النحو الموضح أدناه:

- **الخبير المحاسب:** شهادة الدراسات العليا في المحاسبة المعمقة والمالية.
- **محافظ الحسابات:** شهادة الدراسات العليا في المحاسبة والتدقيق.
- **المحاسب المعتمد:** شهادة مسلمة من قبل مؤسسات تنتمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو وزارة التكوين والتعليم المهنيين، تخول صاحبها حق الالتحاق بالتربص المهني، وفق ما نص عليه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ديسمبر 2022.

2. تنظيم التربص

يجري التربص لدى مهني أو شركة مهنيين يعينهما المجلس الوطني للمحاسبة والمسجلون في الجداول لمدة لا تقل عن سنتين كالتالي:

الشكل رقم 12: سير التربص المهني



- المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مرسوم تنفيذي رقم 11-393 مؤرخ في 24 نوفمبر 2011، المحدد شروط وكيفيات سير التربص المهني واستقبال ودفع أجر الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المتربصين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 65، 2011، ص ص. 18-20.
- بالنسبة لمتربص الخبير المحاسب: يمتد التربص لمدة 24 شهرا داخل مكتب أو شركة متخصصة في الخبرة المحاسبية.
 - بالنسبة لمتربص محافظ الحسابات: يستغرق التربص 24 شهرا في مكتب أو شركة محافظة حسابات.
 - بالنسبة لمتربص المحاسب المعتمد: تبلغ مدة التربص 18 شهرا في مكتب أو شركة خبرة محاسبية أو محاسبية معتمدة.

تحدد المادة التاسعة عشرة من المرسوم التنفيذي 11-393 الضوابط التعاقدية المنظمة للعلاقة بين المؤطر والمتربص، مع بيان الالتزامات القانونية والمالية الناجمة عنها. وقد أوجبت هذه المادة إمضاء عقد عمل رسمي يجمع الطرفين، ويتم ذلك بعد استلام قرار توجيه المتربص الصادر عن المجلس الوطني للمحاسبة. وتكون مدة هذا العقد مطابقة لفترة التربص، ويحدد المجلس الوطني للمحاسبة نموذج هذا العقد. كما تمنح هذه المادة المتدرب صفة الأجير، وتوضح حقوق والتزامات كل طرف، إضافة إلى تنظيم العلاقة المهنية بينهما.

واستكمالاً للتنظيم، جاء القرار الوزاري الصادر في 16 فيفري 2025 ليوضح بشكل دقيق الجوانب المالية المتعلقة بفترة التربص، إذ أوجب على المشرف أداء تعويض شهري (شبه راتب) للمتربص خلال مدة التربص، على ألا يقل هذا المقابل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، مع تحمل الأعباء الاجتماعية المترتبة عنه. كما يجوز للمشرف منح المتربص علاوات إضافية بناء على أهمية الأعمال التي يقوم بها. كما يلتزم المشرف بتغطية كل التكاليف التي يتكبدها المتربص خلال قيامه بالمهام المرتبطة بالتربص.

3. التزامات المتربصين، المشرفين والمراقبين

تبين المواد 12 إلى 16 من المرسوم التنفيذي 11-393 مسؤوليات الأطراف الثلاثة (المتربصين، المشرفين، والمراقبين) لضمان حسن سير التربص بكفاءة.

أ. التزامات المتربصين:

لضمان تكوين مهني مسؤول، حدد المشرع مجموعة من الواجبات التي يجب على المتربص الالتزام بها طوال فترة تدريبه، والتي تهدف إلى ضمان انضباطه المهني، وصقل خبراته، وتعزيز سلوكه بما يتوافق مع القواعد التشريعية والتنظيمية، كالتالي:

- الالتزام بإنجاز التربص بجدية وانضباط وفق القواعد المعتمدة.
- المواظبة على حضور الاجتماعات الدورية التي يدعو إليها مراقب التربص.
- احترام التسلسل الإداري والالتزام بقواعد الانضباط والتأديب والسلوك المهني التي يحددها المشرف على التربص.
- التحلي بحسن السلوك والالتزام بهندام لائق يعكس مكانة المهنة، ويضمن الرصانة والقدرة على الاندماج المهني.
- التقيد بالأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم وتنظم المهنة.

- الامتناع عن قبول أي مهمة لدى الزبائن الذين تم التعامل معهم خلال فترة التبرص لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات بعد انتهائه، إلا بعد الحصول على موافقة صريحة ومسبقة من المشرف على التبرص.
- العمل على تطوير المعارف التقنية وتحسينها، مع تعزيز الثقافة العامة.
- المشاركة في الأيام الدراسية التي ينظمها مراقب التبرص.
- إعداد تقرير سداسي يوضح بموضوعية طبيعة وحجم الأعمال المنجزة خلال الفترة المعنية.
- المشاركة في الأنشطة التكوينية الدورية المتعلقة بالسلوك وأخلاقيات المهنة التي تنظمها الهيئات المهنية المختصة.

بالإضافة إلى ما سبق، يتعين على المتربص تقديم تقرير تبرص مؤثر من قبل المشرف على التبرص إلى لجنة التكوين بالمجلس الوطني للمحاسبة خلال الشهر الذي يلي نهاية كل فترة سداسية من التبرص. يجب أن يتضمن هذا التقرير جزءا مفصلا يعرض الأعمال التي أنجزها المتربص خلال فترة التبرص في المكتب أو الشركة التي يتلقى فيها تربصه، بالإضافة إلى جزء آخر يعالج موضوع بحث يتم تحديده بالاتفاق بين المتربص والمشرف على التبرص. كما يجب إرفاق التقرير بشهادة تثبت مشاركة المتربص في أعمال التكوين التي تنظمها الهيئات المهنية المعنية.

ب. التزامات المشرفين:

يتولى المجلس الوطني للمحاسبة مسؤولية تعيين المشرفين الذين سيقومون بتأطير المتدربين. ويراعي المجلس عند توجيه المتدربين وتحديد عدد المتدربين لكل مشرف عدة معايير، تشمل الإمكانيات المتاحة، ومخطط أعباء المكتب المستقبلي للمتدرب، ومقر إقامة المتدرب، وتوفر المشرفين والمراقبين على التبرص. كما يحدد المرسوم الحد الأقصى لعدد المتدربين الذين يمكن أن يشرف عليهم مشرف واحد بخمسة متدربين.

- التكفل بالمتربص ومتابعة وضعيته المهنية طيلة فترة التبرص.
- ضمان توفير تكوين مهني فعال ومتكامل للمتربص.
- تأطير المتربص وتوجيهه ومساندته فكريا، مع توعيته بالتزاماته ومسؤولياته المهنية.
- إخطار لجنة التكوين التابعة للمجلس الوطني للمحاسبة، خلال أجل لا يتجاوز شهرا، بكل حالة من شأنها الإخلال بالسير المنتظم للتبرص.
- تمكين المتربص من التسهيلات اللازمة للمشاركة في أنشطة التكوين الضرورية للتحضير للامتحانات، وكذلك حضور الاجتماعات التي يدعو إليها مراقب التبرص.

- التزام دفع التعويضات المستحقة للمتريصين الذين يشرفون عليهم.

ج. التزامات المراقبين:

تحدد المواد من 15 إلى 16 من المرسوم التنفيذي 11-393 إطار عمل مراقبي التريص؛ حيث تبين كيفية تعيينهم، والالتزامات المنوطة بهم، والمهام الموكلة إليهم. يتم انقضاء مراقبي التريص من بين المهنيين المسجلين في جداول السجل الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات و الخبراء المحاسبين الذين لديهم خبرة لا تقل عن سنتين. كما يفرض المرسوم قيودا على عملهم؛ حيث يمنع على مراقب التريص أن يكون له صفة الشريك أو الأجير في الشركة التي يتدرب فيها المتدرب، ولا يمكنه الإشراف على أكثر من عشرة متدربين في السنة. وتتخلص مهامهم فيما يلي:

- متابعة مدى مواظبة المتريص والتزامه بالسلوك المهني أثناء فترة التريص.
- تقييم طبيعة وجودة الأعمال المنجزة، إلى جانب التقارير السداسية التي يعدها المتريص.
- تحديد وضبط محتوى التكوين المهني الذي يستفيد منه المتريص.
- تقدير أساليب التكوين المهني المكتسب وقيمه العملية.
- ضمان مرافقة المتريص وتوجيهه المستمر بهدف مساعدته على تجاوز الصعوبات البيداغوجية المحتملة خلال فترة التريص.
- تزويد المتريص بالملاحظات والتوجيهات اللازمة بشأن سير التريص، ومحتوى التكوين، وطبيعة الأعمال المنجزة خلال السداسي السابق.
- إبداء الرأي في جودة التقارير السداسية المقدمة من المتريص لغرض التقييم، وإعداد تقرير شامل يتضمن الملاحظات والاستنتاجات، يوجه إلى لجنة التكوين بالمجلس الوطني للمحاسبة، مع اقتراح المصادقة على التريص أو تمديده عند الاقتضاء.
- عقد اجتماعات دورية مع المتريصين المحالين من قبل المجلس الوطني للمحاسبة في إطار التريص المهني، وتحويلها إلى أيام دراسية عند الاقتضاء، شريطة توجيه استدعاء لكل متريص قبل موعدها بشهر واحد.

ثانيا: الحصول على الاعتماد

- لممارسة مهنة الخبير المحاسب أو مهنة محافظ الحسابات أو مهنة المحاسب المعتمد، أقر القانون 10-01 جملة من الشروط الآتية:
- أن يكون جزائري الجنسية.
 - أن يحوز شهادة ممارسة المهنة على النحو الآتي:
 - مهنة الخبير المحاسب: الشهادة الجزائرية للخبرة المحاسبية.
 - مهنة محافظ الحسابات: الشهادة الجزائرية لمحافظ الحسابات.
 - مهنة المحاسب المعتمد: الشهادة الجزائرية للمحاسب أو شهادة تسمح له بممارسة المهنة.
 - التمتع بكامل الحقوق المدنية والسياسية.
 - عدم صدور أي حكم قضائي في حقه يتعلق بجناية أو جنحة تمسّ بشرف المهنة.
 - الحصول على الاعتماد من وزير المالية، مع القيد في المصف الوطني للخبراء المحاسبين، المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين أو الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات.
 - أداء القسم القانوني حسب مقتضيات المعمول بها.

تتولى المادة 09 من القانون 10-01 والمرسوم التنفيذي 11-30 الصادر في 27 جانفي 2011 تنظيم إجراءات منح الاعتماد لمزاولة مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، وتحدد الإجراءات المتعلقة بتقديم الطلبات وتقييمها وإصدار القرارات على النحو التالي:

1. تقديم طلبات الاعتماد:

تتمثل الخطوة الأولى في إيداع أو إرسال طلبات الاعتماد مرفقة بالوثائق الإدارية المنصوص عليها في المرسوم 11-30 إلى المجلس الوطني للمحاسبة. ويتم ذلك إما عن طريق الإرسال عبر رسالة موصى عليها أو بإيداعها يدويا مقابل الحصول على وصل استلام يسلم للمعني أو يرسل إليه عبر البريد المسجل بعد الفحص المادي للوثائق من طرف أمانة المجلس الوطني للمحاسبة.

2. تقييم الطلبات:

ثانيا، تقوم لجنة الاعتماد للمجلس الوطني للمحاسبة بتقييم المؤهلات المهنية والشهادات والتراخيص لكل متقدم. كما تتحقق من توافق الطلبات مع الأحكام المنصوص عليها.

3. إصدار القرارات:

ثالثا، يبلغ المجلس الوطني للمحاسبة مقدم الطلب بقرار الاعتماد أو الرفض المعل في غضون أربعة أشهر. في حالة عدم الرد خلال هذه المدة أو رفض الطلب، يمكن للمتشرح الطعن قضائيا وفقا للتشريعات المعمول بها.

4. نشر قائمة المهنيين:

أخيرا، يصدر المجلس الوطني للمحاسبة سنويا قائمة المهنيين المسجلين في الجدول، التي تكون متوفرة للاطلاع على مستوى الموقع الإلكتروني للمجلس الوطني للمحاسبة.

يتعين على كل خبير محاسب، محافظ حسابات، ومحاسب معتمد، بعد الحصول على الاعتماد وقبل التسجيل في الهيئات المهنة المختصة، وقبل ممارسة أي نشاط، أن يؤدي اليمين التي تكون صيغته كالتالي: "أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بعملي أحسن قيام وأتعهد أن أخلص في تأدية وظيفتي وأن أكرم سر المهنة وأسلك في كل الأمور سلوك المتصرف المحترف الشريف، والله على ما أقول شهيد"، تتم مراسم أداء اليمين أمام المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على عنوان مكاتبهم، ويعقب ذلك تحرير محضر رسمي يثبت أداء اليمين.

كما تنص المواد 07-13 من القانون 10-01 على مجموعة من القواعد المنظمة لعمل الخبراء المحاسبين، محافظي الحسابات، والمحاسبين المعتمدين، التي يمكن توضيحها كالتالي:

- وجوب امتلاك محافظي الحسابات، الخبراء المحاسبين، والمحاسبين المعتمدين لمقر مهني خاص قبل تسجيلهم في الجدول المهني؛ حيث تخضع المكاتب لمعايير وشروط خاصة.
- يسمح للخبراء المحاسبين، محافظي الحسابات، والمحاسبين المعتمدين بممارسة نشاطهم في كل أنحاء التراب الوطني. إلا أنه يحدد مكتب واحد يديره تحت مسؤوليته الشخصية، مع إمكانية إدارة المكتب في شكل شركة أو تجمع مع إمكانية ترخيص وزير المالية بفتح فروع لبعضها.
- يسمح للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات بالتعيين كمحافظي حصص وفقا للقانون التجاري، وخبراء قضائيين طبقا لقانون الإجراءات الجزائية والإجراءات الإدارية والمدنية.

ثالثا: المحل المهني

يضبط المرسوم التنفيذي 11-31 الصادر بتاريخ 27 جانفي 2011 الإطار القانوني والمعايير الخاصة بإحداث مكاتب الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين. يلزم هذا المرسوم كل مترشح

لممارسة إحدى هذه المهن بإثبات وجود محل مهني عند تقديم طلب التسجيل في جداول الهيئات المهنية المختصة. يجوز أن يكون المحل مملوكا أو مستأجرا، على ألا تقل فترة الإيجار عن سنة واحدة، وتسري نفس الشروط على الأشخاص المعنويين (الشركات) المتقدمين للتسجيل. إضافة إلى ذلك، فإن أي تغيير في العنوان المهني يستوجب استيفاء الشروط نفسها الواردة في المرسوم. يلزم على المترشح، سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا، أن يرفق بملف طلب التسجيل نسخة من عقد ملكية المحل المهني أو عقد إيجاره، بالإضافة إلى محضر معاينة من محضر قضائي يثبت وجود المحل، ويتأكد من امتثاله للنصوص القانونية السارية.

بالإضافة يأتي القرار المؤرخ في 26 مارس 2013 ليضبط شروط المساحة والتجهيزات والمرافق الصحية الضرورية في المقر المهني. ويستهدف هذا القرار خلق بيئة عمل مناسبة تساعد المهنيين، أفرادا كانوا أو شركات، من أداء مهامهم بفعالية، وذلك حسبما تقتضيه المسؤوليات المنوطة بهم، على النحو التالي:

- تشترط المقرات المهنية مساحة لا تقل عن 50 مترا مربعا تخصص للمهني ولمساعديه.
- تتغير المساحة الإجمالية للفضاء المهني تبعا لعدد المساعدين العاملين.
- يخصص لكل مساعد فضاء عمل لا يقل عن 4 م².
- توفير مساحة ملائمة لأرشفة الملفات تتناسب مع حجم ونوعية النشاط.
- تجهيز المحل بكافة المرافق الأساسية، خاصة الكهرباء والماء والتدفئة ودورات المياه.
- تزويد المقر بجميع الوسائل الضرورية لمزاولة النشاط، لا سيما الأثاث المكتبي، معدات الإعلام الآلي وحماية البيانات، ووسائل الاتصال.
- يلزم إظهار هوية المحل المهني بلافتة مثبتة عند المدخل الرئيسي، بأبعاد لا تتجاوز 20×25 سم، تحتوي على الاسم الكامل للمهني أو التسمية الاجتماعية، ومهنته، ومعلومات الاتصال.

رابعاً: حالات التنافي والموانع

1. حالات التنافي

وفق ما تنص عليه المادة 64 من القانون 10-01، ولتأمين مزاولة مهن المحاسب المعتمد ومحافظ الحسابات والخبير المحاسب في إطار من الاستقلال الفكري والأخلاقي، يعد القانون الحالات التالية متنافية مع هذه المهن:

- ممارسة أي نشاط تجاري، ولا سيما الأعمال التي تباشر بصفة وساطة أو وكالة في التعاملات التجارية أو التعاملات المهنية.

- ممارسة أي عمل مأجور ينشئ علاقة تبعية قانونية بين الأطراف.
 - تولي مهام إدارية أو العضوية في مجالس مراقبة المؤسسات التجارية المنصوص عليها في التشريع التجاري.
 - الجمع بين مهنتي المحاسب المعتمد أو محافظ الحسابات أو الخبير المحاسب لدى الشركة أو الهيئة نفسها.
 - شغل أي منصب أو عهدة برلمانية.
 - تولي عهدة انتخابية ضمن الهيئات التنفيذية للمجالس المحلية المنتخبة.
- عند انتخاب أي مهني للهيئة التنفيذية لمجلس محلي منتخب أو لعضوية البرلمان، يجب عليه إبلاغ التنظيم المهني الذي ينتمي إليه في غضون شهر واحد من تاريخ بدء عهده. بعد ذلك، يتم تعيين مهني آخر ليحل محله مؤقتاً، ويتولى إدارة الشؤون الجارية لمهنته.
- إلا أن المشرع في القانون 10-01 لم يدرج الأنشطة التالية ضمن حالات التنافي مع ممارسة مهنة الخبير المحاسب، المحاسب المعتمد أو محافظ الحسابات:
- القيام بمهام البحث والتعليم في ميدان المحاسبة، سواء بعقود أو على نحو تكميلي، وذلك وفقاً للقوانين السارية.
 - تأسيس شركات الأسهم، الشركات المدنية، الشركات ذات المسؤولية المحدودة أو تجمعات ذات منفعة مشتركة لممارسة المهنة على نحو جماعي.

2. حالات الموانع

أفرد القانون 10-01 حالات المنع من مزاوله المهن المحاسبية، مع تخصيص نطاق أوسع لموانع مهنة محافظ الحسابات. وقد وسع المشرع حالات التنافي والمنع المنصوص عليها في المادتين 64 و65 لتتطابق أيضاً شركات محافظة الحسابات وأعضاءها. وجاءت المادة 65 من القانون 10-01 لتحديد موانع محافظ الحسابات في:

- حظر مزاوله نشاط مهني يتمثل في مراقبة حسابات الشركات التي يمتلك فيها حصصاً أو مساهمات، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.
- حظر ممارسة مهام التسيير أو المشاركة فيها، سواء بشكل مباشر أو عبر المساهمة أو التفويض.
- منع الاضطلاع بمهام الرقابة القبلية على أعمال التسيير، ولو بصورة مؤقتة.
- منع القيام بمسك أو تسيير محاسبة الجهة محل المراقبة.
- حظر الجمع بين مهمة مراقبة الحسابات ومهام الاستشارة الجبائية أو الخبرة القضائية لدى الجهة نفسها.

- منع شغل منصب مأجور داخل المؤسسة التي خضعت للمراقبة إلا بعد مضي ثلاث سنوات من نهاية العهدة.
- فضلا عن حالات المنع المذكورة في القانون التجاري، تحديدا المادة 715 مكرر 06.

إذا رغب محاسب معتمد، محافظ حسابات أو خبير محاسب في ممارسة نشاط يتعارض مع مهنته بشكل مؤقت، يجب عليه تقديم طلب تعليق عضويته في الجدول إلى لجنة الاعتماد خلال مدة لا تتجاوز شهرا واحد من تاريخ بدء النشاط الجديد. إذا لم يكن النشاط الجديد يتعارض مع القيم الأخلاقية للمهنة، توافق لجنة الاعتماد على الطلب.

المطلب الثالث: مسؤوليات ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

تقتضي ممارسة مهن المحاسبة والتدقيق في الجزائر التزاما قانونيا يضمن حسن أداء المهام المهنية وحماية مصالح مختلف الأطراف ذات العلاقة. ولتحقيق ذلك، أحاط المشرع الجزائري ممارسي هذه المهن بمجموعة من المسؤوليات والالتزامات، كما أقر نظاما للعقوبات يهدف إلى ردع المخالفات وضمان احترام القواعد المهنية والأخلاقية المعمول بها.

أولا: المسؤولية المدنية، الجزائية والتأديبية

يخضع الخبير المحاسب والمحاسب المعتمد، في إطار ممارستهما المهنية، للمسؤولية المدنية تجاه العملاء وفقا للشروط التعاقدية المتفق عليها. ثم إنهم، إلى جانب محافظ الحسابات، مسؤولون جزائيا عن كل تقصير في تنفيذ الالتزامات القانونية، ويخضعون للمساءلة أمام الجهات القضائية المختصة عند ارتكاب أفعال تعد جرائم مهنية وفق التشريعات السارية.

فيما يخص محافظ الحسابات، فهو يلتزم مسؤولية عامة قائمة على العناية المهنية وتوفير الوسائل اللازمة لأداء مهامه دون أن يكون ضامنا للنتائج النهائية. وتترتب عليه مسؤولية مباشرة تجاه الكيان محل المراقبة في حال وقوع أخطاء، وتضامنية أيضا مع الكيان أو الغير عند نشوء أضرار ناجمة عن مخالفة أحكام القانون. ولا يعفى من المسؤولية عن المخالفات التي لم يشارك فيها، ما لم يثبت أنه قام بالواجبات المهنية المنوطة به، وأبلغ الجهات المعنية بها، سواء تعلق الأمر بمجلس الإدارة أو وكيل الجمهورية، بحسب طبيعة الحالة. مع أن القانون يخول لمحافظ الحسابات حق تقديم استقالته، إلا أن ذلك لا يبرئ ذمته من الالتزامات التي يفرضها القانون؛ حيث يتعين عليه احترام أجل إشعار مسبق قدره ثلاثة أشهر، وتقديم تقرير يلخص أعمال المراقبة والتحقق التي أنجزها حتى تاريخ استقالته.

وعلى صعيد آخر، يعد الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، سواء كانوا أشخاصاً طبيعيين أو معنويين، خاضعين للمسؤولية التأديبية أمام اللجنة التأديبية التابعة للمجلس الوطني للمحاسبة، حتى بعد انتهاء علاقتهم المهنية. ويشمل ذلك كل سلوك أو تقصير مهني أو أخلاقي يرتكب خلال ممارسة النشاط. وتصنف هذه المخالفات ضمن الأخطاء المهنية التي تستوجب اتخاذ إجراءات تأديبية، وتختص لجنة الانضباط والتحكيم التابعة للمجلس المذكور حصرياً بالنظر في هذه القضايا، مع تقييم مدى خطورتها واتخاذ العقوبات المناسبة. ثم إن هذه الإجراءات التأديبية تبقى مستقلة عن أي متابعة مدنية أو جزائية قد تقام أمام الجهات القضائية المختصة.

كما يلزم القانون 10-01 محافظ الحسابات، الخبير المحاسب والمحاسب المعتمد باحترام أسرار المهنة، التعرض للجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات، ولاسيما في المادتين 301 و302. كما يشمل هذا الواجب المتربصين في هذه المهن، وجميع المستخدمين الذين يعملون لصالحهم، بالإضافة إلى الشركاء في الشركات المهنية. إلا أنه يقر التشريع بعض الاستثناءات التي لا يعتبر فيها كشف السر المهني مخالفة، ومنها:

- في حال فتح تحقيق أو متابعة قضائية، أو بناء على التزامات تجاه الإدارة الجبائية.
- بطلب صريح من الموكل.
- عند استدعاء المهني للإدلاء بشهادته أمام لجنة التحكيم والانضباط.

ثانياً: العقوبات

نظم المرسوم التنفيذي رقم 13-10 الإطار القانوني لتصنيف الأخطاء التأديبية الصادرة عن ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق خلال تأدية مهامهم، وما يقابلها من عقوبات، وذلك بهدف ضبط السلوك المهني وضمان الالتزام بالقواعد الأخلاقية والتنظيمية التي تحكم المهنة. وتكرس مقتضيات هذا المرسوم على أن الأخطاء التأديبية تصنف إلى أربع درجات، ترتبط كل منها بعقوبات تأديبية تتصاعد بحسب خطورة المخالفة كالتالي:

- **الدرجة الأولى:** الإنذار، بتقديم تصريحات كاذبة، ادعاء الانتماء غير المصرح به، انتقادات غير مؤسسة للزملاء، نقص الاحترام تجاه الزملاء.
- **الدرجة الثانية:** التوبيخ، بتكرار خطأ من الدرجة الأولى، رفض استقبال المتربصين، فتح مكتب غير مطابق للتنظيم، الغياب غير المبرر عن اجتماعات الهيئات المهنية، عدم دفع رسوم المشاركة في فعاليات مهنية.

- **الدرجة الثالثة:** التوقيف المؤقت لمدة لا تتجاوز ستة أشهر عن ممارسة المهنة، بتكرار ارتكاب خطأ من الدرجة الثانية، الإخلال بحفظ الأرشيف، استخدام الختم المهني في أعمال غير مسؤولة، عدم تسديد الاشتراك المهني، التعاقد مع غير المهنيين، عدم اكتتاب التأمين المهني، استخدام ختم غير مطابق.
 - **الدرجة الرابعة:** الشطب من الجدول المهني، تكرار ارتكاب خطأ من الدرجة الثالثة، إفشاء السر المهني، إصدار شهادات مزورة أو خاطئة أو مبالغ فيها، سلوكيات متعمدة متكررة تخل بالأخلاقيات المهنية، مزاوله المهنة من دون مكتب مهني مرخص، مواصلة مزاوله العمل المهني أثناء فترة الإيقاف.
- علاوة على ذلك، ووفقاً لأحكام المادتين 73 و74 من القانون 10-01، تعد الممارسة غير القانونية للمهنة على النحو التالي:

- مباشرة الأعمال المهنية من طرف شخص غير مدرج في الجدول المهني الرسمي.
 - استمرار شخص وقف مؤقتاً في ممارسة المهنة.
 - مزاوله المهنة من قبل شخص تم شطبه من الجدول المهني.
 - انتقال صفة المحاسب المعتمد، الخبير المحاسب أو محافظ الحسابات.
 - استخدام مسميات شركات الخبرة المحاسبية أو محافظة الحسابات أو المحاسبة من دون ترخيص مسبق.
 - استخدام أية تسميات أخرى مشابهة بهدف التضليل أو التداخل مع الألقاب والمسميات المهنية المعتمدة.
- يعد مخالفاً للقانون كل شخص يمارس المهنة دون حصوله على الترخيص اللازم، وتوقع عليه عقوبة غرامة مالية قدرها ما بين 500.000 و2.000.000 دج. أما في حالة تكرار المخالفة، فتشدد العقوبة بالحبس من 6 أشهر إلى سنة، إلى جانب غرامة مالية مضاعفة.

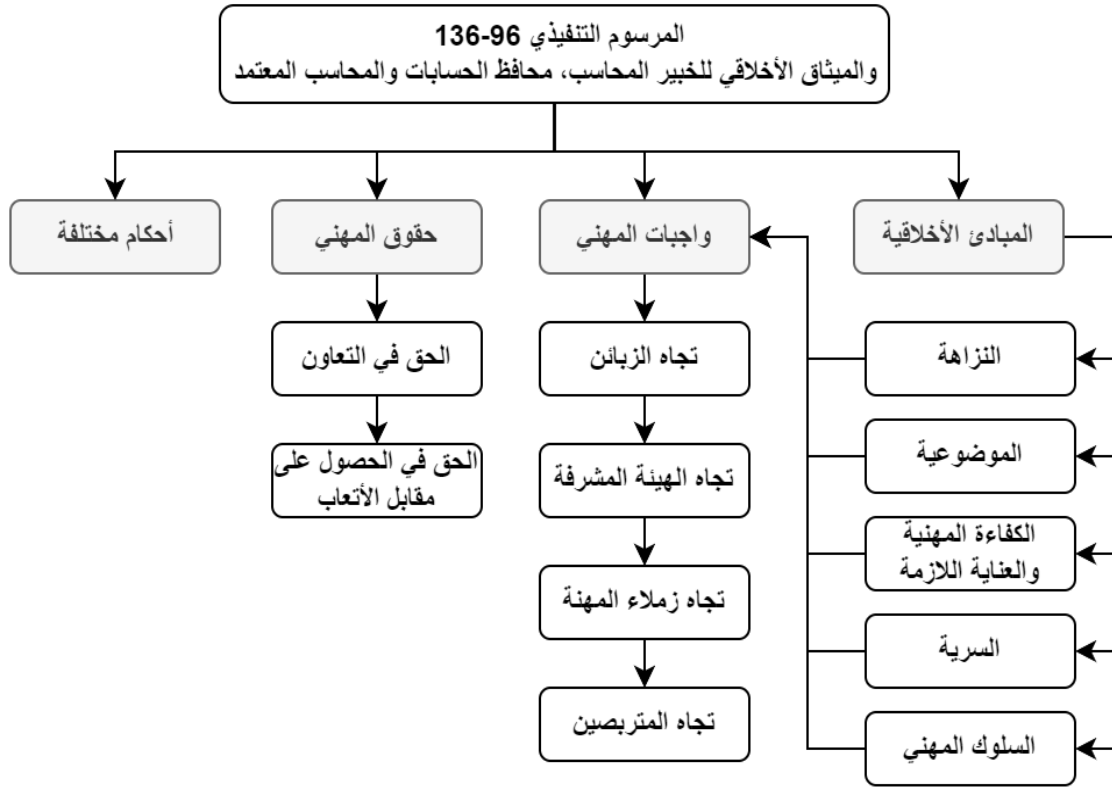
المبحث الثالث: واقع أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

بعد استعراض الأسس النظرية للمعايير الأخلاقية الإسلامية وآليات تطبيقها في مهنة المحاسبة والتدقيق، تبرز أهمية الوقوف على واقع أخلاقيات المهنة في البيئة الجزائرية، باعتبارها الإطار الذي تمارس ضمنه الأنشطة المحاسبية والتدقيقية. ويستند تنظيم أخلاقيات المهنة في الجزائر إلى مجموعة من النصوص القانونية والمواثيق المهنية التي تحدد حقوق وواجبات الممارسين وتوطر سلوكهم المهني. كما تتأثر هذه المنظومة بالتطورات الدولية وبالجهود الرامية إلى تعزيز توافقها مع المعايير الأخلاقية المعتمدة عالميا. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المبحث الإطار الأخلاقي المنظم للمهنة في الجزائر، ومدى توافقه مع المواثيق الدولية والإسلامية، إضافة إلى أبرز التحديات التي تواجه تطبيقه في الواقع المهني.

المطلب الأول: أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

أرسى المرسوم التنفيذي رقم 96-136 المؤرخ في 15 أبريل 1996 المبادئ الأخلاقية والقواعد المهنية التي تلتزم بها فئات الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد؛ إذ وضع جملة من الضوابط التي تضمن ممارسة المهنة وفقا لأعلى معايير النزاهة والشفافية. وإلى جانب هذا المرسوم، تصدر المنظمات المهنية مثل الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، المصف الوطني للخبراء المحاسبين والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين مدونات سلوك مهنية خاصة بها، وجميعها تستند إلى نفس المرسوم في أحكامها وتتوافق معه.

الشكل رقم 13: ميثاق أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر



المصدر: عبد الحق بوجليدة وفاتح بلعاسي، مرجع سابق، ص. 6.

يوضح الشكل أعلاه الهيكل التنظيمي للمرسوم التنفيذي 136-96 والميثاق الأخلاقي لمهنيي المحاسبة والتدقيق في الجزائر؛ حيث يقوم على ثلاثة محاور أساسية.

أولاً: واجبات المهني

يشدد المرسوم التنفيذي 136-96 والمواثيق الأخلاقية للمهنة على ضرورة تحلي المهني بقدر كبير من الجدية والنزاهة في ممارساته المهنية وحياته الخاصة، وتقادي أي سلوك قد يمس كرامة المهنة وشرفها. وتشمل القيم الأساسية التي يجب الالتزام بها:¹

- النزاهة
- السرية
- الموضوعية

¹ ONEC, Code de déontologie de la profession d'expert-comptable, Ordre National des Experts-Comptables, p. 2, <https://cn-onec.dz/pages/Code de déontologie de la profession d'expert comptable>

- السلوك المهني
- الكفاءة المهنية والعناية الواجبة
- وتتقسم واجبات المهني إلى ما يلي:

1. تجاه الزبائن

- إبرام عقد واضح يحدد طبيعة المهمة والأتعاب ومدة المهمة.
- الالتزام بأداء المهام المتفق عليها بدقة واحترام المواعيد المحددة.
- إخطار العميل فورا في حال تعذر تنفيذ المهمة، وإعادة جميع الوثائق الخاصة به.
- عدم الاستقالة بغرض التهرب من المسؤوليات، خاصة في حالات تتعلق بالتصريح عن عمليات مالية مشبوهة.

2. تجاه الهيئة المهنية المشرفة

- إبلاغ المنظمة أو النقابة بأي تغييرات مهنية مهمة، مثل تغيير مقر المكتب أو التوقف عن ممارسة النشاط.
- ضرورة إبلاغ الهيئة المهنية المختصة عند توقيع عقد استئناف التعامل مع الزبون، خلال فترة لا تتعدى 30 يوما من تاريخ الإمضاء أو من تاريخ دخول الاتفاقية حيز التنفيذ.
- إخطار النقابة المهنية من طرف محافظ الحسابات بجميع الاتفاقات المهنية الجديدة في أجل أقصاه 10 أيام من تاريخ الموافقة على التوكيل.

3. تجاه الزملاء

- صون حقوق الزملاء وعدم التدخل في مهامهم أو استبدالهم دون إشعارهم أو إبلاغ النقابة بذلك.
- تسوية جميع المستحقات المالية قبل استلام أي مهمة جديدة تخص عميل سابق لزميل آخر.
- الالتزام بروح التعاون وتجنب المنافسة غير الشريفة.
- تسوية الخلافات المهنية بالطرق الودية أو عبر التحكيم إذا لزم الأمر.

4. تجاه المتربصين

- الإشراف على تكوين المتربصين وتقديم التوجيه اللازم لهم.
- إتاحة الفرصة لهم للتكوين التطبيقي وتوفير محيط ملائم لاكتساب المهارات والخبرات.

- صرف مستحقاتهم المالية في الوقت المحدد.
- يمنع المتربصين من قبول مهام لعملاء سابقين لأساتذتهم إلا بموافقة كتابية مسبقة.

ثانيا: حقوق المهني

تشمل الحقوق المهنية العناصر الآتية:

1. الحق في التعاون

لضمان أداء المهني لمهامه بفعالية، يمنحه الإطار التنظيمي الحق في طلب تعاون كامل من الزبون، ويشمل ذلك توفير كافة الوثائق والمستندات الضرورية، وتسهيل وصوله إلى مقر العمل لإجراء الفحوصات اللازمة.

2. الحق في الحصول على مقابل الأتعاب

- يستحق المهني أتعابه المتفق عليها نقدا، ولا يجوز قبول منافع عينية كبدل.
- يمكن الاستعانة بخبراء متخصصين على نفقته الخاصة دون التنازل عن المهمة الأساسية لطرف آخر.
- عند نشوب خلاف بخصوص الأتعاب، يمكن الاحتكام إلى هيئة التحكيم أو القضاء لتسوية الخلاف.

3. أحكام تنظيمية مختلفة

حدد أورد المرسوم التنفيذي 96-136 جملة من القواعد والضوابط الإضافية، يأتي في مقدمتها:

- الالتزام بأداء اليمين المنصوص عليها قانونا أمام الجهة القضائية المختصة قبل البدء في ممارسة النشاط المهني.
- تجنب حالات التنافي المهني، كالجمع بين المحاسبة ومهن أخرى قد تؤثر في الاستقلالية.
- حظر الدعاية والإعلان الشخصي إلا في حالات استثنائية محددة بقانون.
- تطبيق جزاءات تأديبية على أي تجاوز أو خرق للأحكام القانونية أو التنظيمية.

المطلب الثاني: مقارنة بين ميثاق أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر و IESBA و AAOIFI

أولا: أوجه التشابه والاختلاف

تتجلى أهم نقطة اختلاف بين الموائيق الثلاثة في المنطلقات الفلسفية لكل منها. إذ يعتمد الميثاق الجزائري وميثاق IESBA على قيم أخلاقية شاملة ومعايير مهنية دولية، بينما يستقي ميثاق AAOIFI أحكامه من الشريعة الإسلامية، مما يمنحه طابعا روحيا فريدا، كالسعي لتحقيق البركة في العمل. هذا العمق الإضافي

يجعل الإطار الإسلامي أكثر شمولية، لأنه يدمج بين المتطلبات المهنية والجوانب الروحية والأخلاقية.¹ ومع ذلك، وعلى الرغم من هذا الاختلاف في المرجعية، لا توجد فروق جوهرية على مستوى الإجراءات الفنية والمهنية، وهو ما أكدته دراسة سوس وعبد الواحد التي خلصت إلى وجود توافق كبير بين المبادئ الإسلامية والدولية في هذا الجانب.²

الجدول رقم 7: مقارنة بين ميثاق أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر و IESBA و AAOIFI

وجه المقارنة	الميثاق الجزائري	ميثاق IESBA	ميثاق AAOIFI
النطاق الجغرافي	محلي	دولي	دولي
المرجعية	المرسوم التنفيذي 96-136	معايير الاتحاد الدولي للمحاسبية	الشريعة الإسلامية
المبادئ الأخلاقية	النزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية اللازمة، السرية، السلوك المهني	النزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية اللازمة، السرية، السلوك المهني	التقوى، التوكل، الصدق، الأمانة، القوة، التواصل بالحق
الأساس الأخلاقي	مبادئ عامة للسلوك المهني	مبادئ عامة للسلوك المهني	مبادئ الشريعة الإسلامية
الهدف العام	تعزيز السلوك الأخلاقي في مهنة المحاسبة والمراجعة	تعزيز السلوك الأخلاقي في مهنة المحاسبة والمراجعة	تعزيز السلوك الأخلاقي في مهنة المحاسبة والمراجعة
النطاق والتطبيق	المحاسبين والمدققين عموما	المحاسبين والمدققين عموما	المتخصصين في المالية الإسلامية مع إمكانية اعتماده في القطاعات الأخرى
الأهداف المحددة	التركيز على الموضوعية والاستقلالية	التركيز على الموضوعية والاستقلالية	تحقيق البركة والتوافق مع مقاصد الشريعة

المصدر: عبد الحق بوجليدة وفتح بلعاسي، مرجع سابق، ص. 9.

¹ Kamal Hossain et al., *op. cit.*, pp. 48-49.

² سوسن احمد وعبد الواحد غازي محمد، مرجع سابق، ص. 178.

ثانيا: مدى التوافق

بالاعتماد على ما سبق وعند تحليل مدى التوافق بين الميثاق الجزائري ومواثيق IESBA و AAOIFI، نجد وجود نقاط اتفاق واختلاف تعكس طبيعة الخصوصيات المحلية والدولية، ويمكن تلخيص مستويات التوافق فيما يلي:¹

1. التوافق بين الميثاق الوطني وميثاق IESBA

يمكن القول إن درجة التوافق عالية، إذ تتوافق المبادئ الجوهرية والالتزامات المهنية إلى حد بعيد. لكن بعض الاختلافات في التطبيق على المستوى المحلي تفرض إدخال تعديلات للوصول إلى انسجام تام، خاصة وأن ميثاق IESBA يحتوي على نماذج عملية وإيضاحات أكثر حول كيفية التعامل مع الحالات المهنية المعقدة.

2. التوافق بين الميثاق الوطني وميثاق AAOIFI

يمكن وصف مستوى التوافق بالمحدود، وذلك لغلبة الطابع الديني الواضح على ميثاق AAOIFI، في حين يخلو منه الميثاق الجزائري بنفس القدر، مما يحدث تباينا جوهريا في بعض القواعد والمرجعيات.

ثالثا: إمكانية التقارب

تدل المواثيق الثلاثة على وجود قواسم مشتركة كبيرة، مما يفتح المجال واسعا أمام الميثاق الجزائري المحلي لتعزيز أوجه التقارب والتكامل في عدة محاور، ويكون ذلك عبر:

1. المواءمة مع المعايير الدولية

أمام الميثاق الجزائري إمكانية التقدم بخطوات أوسع نحو تبني ميثاق IESBA، خاصة وأن المنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين الجزائريين بادرت مؤخرا بتقديم طلب للانضمام إلى الاتحاد الدولي للمحاسبين،² مما يفتح أفقا جديدة لاستيعاب المعايير الدولية وتعزيز حضور المهنة على الساحة العالمية، مع مراعاة خصوصية البيئة الجزائرية، مما يسهم في تعزيز ثقة المستثمرين الأجانب في السوق الجزائرية.

¹ عبد الحق بوجليدة وفاتح بلعباسي، مرجع سابق، ص. 10.

² APS, L'Ordre National Des Experts Comptables Adhère à La Fédération Internationale Des Comptables – Algeria Presse Service, accessed 31/08/2025, <https://www3.aps.dz/lordre-national-des-experts-comptables-adhere-a-la-federation-internationale-des-comptables/>.

2. الاستفادة من خبرات AAOIFI

يشكل تنامي قطاع التمويل الإسلامي في الجزائر فرصة للميثاق المحلي للاستفادة من خبرات AAOIFI في مجال أخلاقيات المحاسبة داخل المؤسسات المالية الإسلامية. وفي هذا السياق، تم توقيع اتفاقية تعاون بين بنك الجزائر و AAOIFI سنة 2021 بهدف تعزيز صناعة التمويل الإسلامي في الجزائر عبر تبادل الخبرات والمعرفة.¹

المطلب الثالث: تحديات تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

تواجه مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر، كغيرها من الدول، جملة من التحديات البنوية والمهنية التي تضعف من تطبيق المبادئ الأخلاقية وتحد من تطورها السليم.

أولاً: ضعف الرقابة وآليات الردع

يبرز على المستوى التنظيمي والرقابي تحد يتمثل في ضعف آليات العقاب والردع؛ حيث إن العقوبات المفروضة على المخالفين للمعايير الأخلاقية قد لا تكون صارمة بما يكفي لمنع تكرار المخالفات. يتفاقم هذا الوضع بسبب انتشار المكاتب غير المعتمدة التي تمارس المهنة دون الحصول على الاعتماد. هؤلاء الممارسون غير الشرعيين قد لا يمتلكون الكفاءة المطلوبة ولا يخضعون للرقابة المهنية، مما يضر بسمعة المهنة ككل ويعرض العملاء لمخاطر التعامل مع جهات غير موثوقة، مما يهدد جودة الخدمات المقدمة ويضعف الثقة في المهنة ككل، نظراً لغياب الرقابة الفعالة على هذه الكيانات.²

ثانياً: المنافسة غير العادلة

في نفس الصدد، يعاني سوق المحاسبة من غياب الالتزام بسلم أتعاب واضح، مما يدفع المهنيين إلى دائرة من المنافسة الشديدة التي تركز بشكل كبير على تخفيض الأسعار. غالباً ما تتسم هذه المنافسة بكونها غير شريفة، وتؤدي بشكل مباشر إلى تدهور ملحوظ في جودة العمل المحاسبي؛ حيث يرجع ذلك إلى احتكار السوق

¹ بنك الجزائر، بنك الجزائر و أيوفي يوقعان مذكرة تفاهم لتعزيز صناعة التمويل الإسلامي في الجزائر، تاريخ الاطلاع 2025/08/31، <https://www.bank-of-algeria.dz/ar/بنك-الجزائر-و-أيوفي-يوقعان-مذكرة-تفاهم-2/>.

² صبرينة حلوش وياسين لعكيكة، تحديات تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر - دراسة لأراء مجموعة من المحاسبين المهنيين في الجزائر، - مجلة أبحاث ودراسات التنمية، مج. 10، ع. 1، 2023، ص ص. 453-454.

من قبل بعض المكاتب الكبيرة، بالإضافة إلى هيمنة المحاسبين ذوي الأقدمية الذين قد يسيطرون على قاعدة كبيرة من العملاء، مما يحد من فرص المكاتب الأصغر والمهنيين الجدد.¹

ثالثا: ضعف التكوين المهني المستمر

يضاف إلى ما سبق، تحدي نقص التكوين الكافي والمستمر للمحاسبين، سواء في الجوانب الفنية أو الأخلاقية، مما يؤثر سلبا على كفاءتهم المهنية. هذا النقص قد يسهم، إلى جانب عوامل أخرى، في غياب الضمير المهني أو ضعف الالتزام الأخلاقي لدى البعض. كما أن الضغوط المالية التي يواجهها المهنيون في ظل الظروف الاقتصادية قد تشكل دافعا إضافيا للتهاون في تطبيق المعايير الأخلاقية أو الانخراط في ممارسات تتعارض مع نزاهة المهنة.²

رابعا: ضعف أداء الهيئات المشرفة

يظهر المجلس الوطني للمحاسبة أداء ضعيفا سواء في مجال وضع المعايير المحاسبية والتدقيقية، أو في تنظيم وهيكله المهنة بشكل عام؛ حيث يعود هذا الضعف بشكل أساسي إلى غياب رؤية استراتيجية واضحة لديه، وعدم قدرته على مواكبة التطورات والمعايير الصادرة عن الهيئات المحاسبية الدولية الرائدة. مما حصر دوره في وظائف إدارية تقليدية.³ وبالتوازي مع ضعف المجلس الوطني، فإن خضوع المنظمات المهنية المحاسبية للإشراف المباشر من وزارة المالية قد أدى إلى تهميش دورها بشكل كبير؛ فقد تم سحب العديد من صلاحياتها التنظيمية والرقابية، مما جعلها هياكل تفنقر إلى السلطة الفعلية.⁴ وهذا الوضع يتعارض بشكل صريح مع مبدأ الاستقلالية المؤسسية الذي تعتبره المعايير والممارسات الدولية أساسيا لضمان فعالية ومصداقية الهيئات المشرفة على مهنة المحاسبة.⁵ ويترتب على هذا الوضع ضعف قدرة الهيئات المهنية على فرض الالتزام الفعلي بمواثيق أخلاقيات المهنة ومراقبة احترامها، مما قد يفتح المجال أمام بعض الممارسات غير الأخلاقية ويحد من فعالية آليات المساءلة والتأديب المهني. لذلك، فإن تطوير أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

¹ صبرينة حلوش وياسين لعكيكة، مرجع سابق، ص 453-454؛ جمال خليفاتي، مسار تطور مهنة المحاسبة في الجزائر: بين التنظيمين المستقل والقانوني دراسة استثنائية لآراء عينة من المهنيين والأكاديميين، مجلة إقتصاد المال والأعمال، مج. 8، ع. 1، 2023، ص. 483-484.

² حلوش ولعكيكة، مرجع سابق، ص. 453-454؛ جمال خليفاتي، مسار تطور مهنة المحاسبة في الجزائر، ص. 483-484.

³ نرجس لفكير ومراد آيت محمد، مرجع سابق، ص. 56.

⁴ فيروز خويلدات وآخرون، واقع مهنة المحاسبة في الجزائر بين التحولات والتحديات "دراسة ميدانية على عينة من الممارسين والمهتمين بالمهنة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، مج. 4، ع. 1، 2015، ص. 68؛ إبراهيم شيخ التهامي ومسعود بوخالفي، إسهامات المنظمات المهنية لممارسي مهنة المحاسبة في الالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي للمهنة -حالة الجزائر-، مجلة المحاسبة التدقيق والمالية، مج. 3، ع. 1، 2021، ص. 37.

⁵ شيخ التهامي وبوخالف، مرجع سابق، ص. 37.

في الجزائر يبقى مرتبطا إلى حد كبير بإصلاح الإطار المؤسسي للمهنة وتعزيز استقلالية الهيئات المهنية وتمكينها من الاضطلاع بدورها الرقابي والتوجيهي على الوجه المطلوب.

خلاصة الفصل:

استعرض هذا الفصل التطور التاريخي والتنظيمي لمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر؛ حيث مرت المهنة بمراحل أساسية بدأت من الاعتماد على الإطار التشريعي الفرنسي بعد الاستقلال، وصولاً إلى مرحلة إصدار القوانين الوطنية التي كرست استقلالية الهوية المحاسبية الجزائرية، وفي مقدمتها القانون 91-08 ثم القانون 10-01 الذي أحدث نقلة نوعية في تطور المهنة. وتطرق الفصل كذلك إلى الهيئات المكلفة بالإشراف على المهنة، وعلى رأسها المجلس الوطني للمحاسبة، إلى جانب الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، المصف الوطني للخبراء المحاسبين والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، مبينا دورهم في وضع المعايير وتنظيم الممارسة المهنية ومتابعتها.

كما تطرق الفصل إلى معهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب ودوره في إعداد وتأهيل الكفاءات الوطنية، مبرزاً أهمية التكوين المستمر لمواكبة تطورات المهنة. ومن جهة أخرى، عرض الفصل الشروط القانونية والإجرائية لممارسة المهنة، بما في ذلك متطلبات التربص المهني والحصول على الاعتماد، إضافة إلى الإطار الأخلاقي الذي يحكم سلوك المهنيين في تعاملاتهم المختلفة.

ختاماً، أظهر الفصل أن مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر تشهد تطوراً مستمراً لمواكبة المتغيرات الاقتصادية والرقمية، إلا أنها تواجه تحديات حقيقية تتعلق بتأهيل الكفاءات، وضمان استقلالية المهنة، وتحديث الإطار القانوني والتكويني بما يتماشى مع المعايير الدولية. وهو ما يستدعي تعزيز دور الهيئات المهنية، وتطوير برامج التكوين، وتحسين مستوى الممارسة المهنية لتحقيق الشفافية والمصداقية في القوائم المالية والمساهمة بفاعلية أكبر في خدمة الاقتصاد الوطني.

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية لتأثير تطبيق المعايير

الأخلاقية الإسلامية على الالتزام

بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في

الجزائر

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

تمهيد:

بعد أن أرست الفصول السابقة الأساس النظري والسياقي للدراسة، ورسمت معالم الإشكالية وأبعادها، يأتي هذا الفصل ليشكل الجسر الذي يربط بين التنظير والتطبيق، وينتقل بالبحث من عالم المفاهيم المجردة إلى ميدان الواقع العملي. فإذا كانت الفصول السابقة قد طرحت ماذا يجب أن يكون، فإن هذا الفصل يسعى للإجابة على ما هو كائن بالفعل، من خلال الغوص في آراء وخبرات ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر. يعد هذا الفصل الركيزة التجريبية للأطروحة، فمن خلاله يتم تحويل الفرضيات إلى بيانات كمية قابلة للقياس، وتحليل هذه البيانات للكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات، وتقديم دليل ملموس يجيب على التساؤلات المحورية للدراسة.

ولتحقيق ذلك، قسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث متكاملة. ينطلق المبحث الأول من تحديد إجراءات الدراسة الميدانية، موضحا المنهجية المتبعة، وكيفية تحديد مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى تصميم أداة جمع البيانات والتحقق من خصائصها السيكومترية لضمان صلاحيتها. أما المبحث الثاني، فيخصص لعرض وتحليل البيانات الوصفية التي تم جمعها، بهدف توصيف خصائص العينة وفهم اتجاهات استجاباتها الأولية. ويختتم الفصل بالمبحث الثالث، الذي يمثل نروة التحليل؛ حيث يتم فيه إجراء الاختبارات الإحصائية الاستدلالية لكافة فرضيات الدراسة، ومن ثم مناقشة النتائج ومقارنتها بما ورد في الأدبيات، وصولاً إلى استخلاص الاستنتاجات النهائية التي تشكل أساس الخاتمة العامة للأطروحة.

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

يضع هذا المبحث الأساس المنهجي للدراسة الميدانية، موضحا الخطوات الإجرائية التي تم اتباعها لضمان دقة وموثوقية النتائج. ينطلق المبحث من تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، مروراً بوصف المنهج والأداة المستخدمة في جمع البيانات، وصولاً إلى اختبار الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة للتأكد من صلاحيتها العلمية.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

يهدف هذا المطلب إلى تحديد وتعريف المجتمع الأصلي للدراسة، ومن ثم توضيح الأسلوب المتبع في اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع وتحديد حجمها.

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر، والمسجلين رسمياً لدى الهيئات المهنية المنظمة للمهنة. وبشكل محدد، يشمل مجتمع الدراسة ثلاث فئات رئيسية من المهنيين، وهي: الخبراء المحاسبون، محافظو الحسابات، والمحاسبون المعتمدون. تعد هذه الفئات الأكثر ارتباطاً بالممارسة الفعلية لمهنة المحاسبة والتدقيق، لما تتمتع به من خبرة وكفاءة تؤهلها للإجابة عن محاور الدراسة المرتبطة بأخلاقيات المهنة. ووفقاً للمعطيات الصادرة عن المجلس الوطني للمحاسبة في الجزائر لسنة 2025، يقدر حجم مجتمع الدراسة بنحو 6123 فرداً موزعين كما يلي:

الجدول رقم 8: ممارسو مهنة المحاسبة والتدقيق (2025)

المجموع	شخص معنوي	شخص طبيعي	الصفة
2933	20	2913	محافظ حسابات
2895	09	2886	محاسب معتمد
335	11	324	خبير محاسب
6163	40	6123	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على CNC, *op. cit.*

تجدر الإشارة إلى أنه في إطار تحديد مجتمع الدراسة بدقة، تم استبعاد الأشخاص المعنويين من نطاق المجتمع الإحصائي. ويعود هذا الاستبعاد إلى كون هذه الكيانات تتكون أساساً من أشخاص طبيعيين يباشرون

مهامهم بشكل مستقل وفردى، مما يجعل إدراج الأشخاص المعنويين مؤديا إلى ازدواجية في العد، وهو ما قد يخل بدقة تقدير الحجم الحقيقي لمجتمع الدراسة.

علاوة على ذلك، تبين من خلال مراجعة أولية لقوائم المسجلين في الهيئات المهنية عن وجود ظاهرة تعدد القيد. فالرقم الإجمالي الأولي البالغ 6123 لا يعكس بالضرورة عددا فريدا من الأفراد الممارسين فعليا في الميدان. إذ تبين أن بعض المهنيين قد يحملون أكثر من اعتماد مهني واحد. على سبيل المثال: محاسب معتمد ومحافظ حسابات في آن واحد، مما يسفر عن تكرار لأسمائهم ويؤدي إلى تضخيم ظاهري لحجم المجتمع.

ولمعالجة هذه الإشكالية وضمان التمثيل الدقيق لمجتمع الدراسة، تم إجراء فحص ومقارنة بين جداول المهنيين. تضمنت هذه العملية تنقية القوائم من خلال تحديد واستبعاد كافة حالات التسجيل المكرر. وبناء على هذه المعالجة التصحيحية؛ فقد تم تحديد الحجم الفعلي والمصحح لمجتمع الدراسة بـ 3431 ممارس مهني. يتوزع هذا العدد على النحو التالي:

الجدول رقم 9: توزيع مجتمع الدراسة

عدد المسجلين	الصفة
01	خبير محاسب فقط
222	محافظ حسابات فقط
517	محاسب معتمد فقط
322	خبير محاسب + محافظ حسابات
00	خبير محاسب + محاسب معتمد
2368	محافظ حسابات + محاسب معتمد
01	خبير محاسب + محافظ حسابات + محاسب معتمد
3431	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على CNC, *op. cit.*

ثانيا: عينة الدراسة

نظرا للحجم الكبير للمجتمع الفعلي للدراسة، وصعوبة حصر كافة أفرادها، فقد لجأ الباحث إلى أسلوب المعاينة الإحصائية لاختيار مجموعة جزئية (عينة) تكون ممثلة للمجتمع الأصلي؛ بما يمكن من تعميم النتائج المستخلصة على مجتمع البحث بثقة مرتفعة. ومن أجل الحصول على تمثيلية دقيقة وموثوقة، تم تحديد حجم

العينة بالاستناد إلى معادلة ستيفن تومبسون، والتي تتناسب مع الدراسات التي يكون فيها حجم المجتمع معروفاً، طبقاً للمعادلة الرياضية الآتية:¹

$$n = \frac{Np(1 - p)}{(N - 1) \left(\frac{d^2}{z^2} \right) + p(1 - p)}$$

تشير متغيرات المعادلة إلى ما يلي:

n : حجم عينة الدراسة المراد تحديده.

N : حجم المجتمع الإحصائي الذي بلغ 3431.

p : نسبة توافر الخصائص موضع الدراسة في المجتمع، وتم اعتماد القيمة 0.5 لأنها تعطي أكبر حجم عينة ممكن، مما يساهم في دقة التمثيل الإحصائي.²

d : هامش الخطأ المسموح به، وقد حدد بـ 0.05.

z : القيمة المعيارية المرتبطة بمستوى الثقة؛ حيث تم اعتماد مستوى ثقة 95% مما يجعل قيمة $z = 1.96$.

وبتطبيق هذه المعطيات في المعادلة، نجد ما يلي:

$$\begin{aligned} n &= \frac{3431 * 0.5(1 - 0.5)}{(3431 - 1) \left(\frac{0.05^2}{1.96^2} \right) + 0.5(1 - 0.5)} \\ n &= \frac{857.75}{2.482143} \\ n &\approx 345.5683 \\ n &= 346 \end{aligned}$$

وعليه، وبعد عملية التقريب إلى أقرب عدد صحيح، استقر حجم العينة المعتمد في هذه الدراسة على

346 ممارساً.

¹ Steven K. Thompson, **Sampling**, ed. 3, Wiley Series in Probability and Statistics, Wiley, New Jersey, 2012, p. 59.

² Ibid., p. 60.

المطلب الثاني: منهج وأداة الدراسة

يعرض هذا المطلب المنهج العلمي الذي تم اتباعه في الدراسة لتحقيق أهدافها، وكذلك وصف الأداة الرئيسية التي استخدمت لجمع البيانات من أفراد العينة.

أولاً: المنهج المستخدم

انطلاقاً من طبيعة إشكالية الدراسة وأهدافها المتمثلة في الكشف عن دور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، بالإضافة إلى المنهج الكمي، والذي تم تطبيقه من خلال دراسة ميدانية استهدفت ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.

يتمثل الجانب الوصفي في هذه الدراسة في جمع بيانات وحقائق حول الظاهرة المدروسة كما هي قائمة في الواقع. بالإضافة إلى ذلك، يعمل هذا الجانب على تحديد التحديات والعوامل المؤثرة التي تواجه هذا التطبيق، ورصد الخصائص الديموغرافية والمهنية لعينة الدراسة.

أما الجانب التحليلي، فيتجاوز مجرد الوصف ليتعمق في دراسة البيانات وتفسيرها بهدف فهم العلاقات بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات التي انطلقت منها. ويتجلى ذلك في تحليل طبيعة وقوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. كما أنه يشمل استخدام الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة، وصولاً إلى تقديم تفسيرات علمية للنتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

ولتجسيد هذا المنهج عملياً، تم الاعتماد على الدراسة الميدانية لجمع البيانات الأولية مباشرة من مصادرها الأصلية، وهم فئة المحاسبين والمدققين المزاولين للمهنة بالجزائر، وذلك باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات؛ حيث تم تحليل هذه البيانات بواسطة برنامج SPSS، الذي وظف في الجانب الوصفي لاستخراج الإحصاءات الوصفية، وفي الجانب التحليلي لإجراء الاختبارات الاستدلالية، والتي تعتبر ضرورية لاختبار الفرضيات وقياس أثر المتغيرات وتحليل العلاقات بينها بدقة وموضوعية. إضافة إلى ذلك، الأسئلة المفتوحة الواردة في الاستبانة خضعت للتحليل النوعي وفق أسلوب التحليل الموضوعي بهدف الكشف عن المعوقات والسبل الكفيلة بتعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في الوسط المحاسبي الجزائري.

ثانياً: أداة جمع بيانات الدراسة

قصد الحصول على البيانات المطلوبة لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية. تمثل الاستبانة أداة شائعة الاستخدام وفعالة في الدراسات الإنسانية والاجتماعية؛ حيث تمكن من

جمع المعلومات والوقائع والاتجاهات من المبحوثين حول موضوع معين، وكذا قدرتها على الوصول إلى عدد كبير من أفراد مجتمع الدراسة الموزعين جغرافيا.

1. تصميم الاستبانة

مر تصميم الاستبانة بعدة مراحل لضمان جودتها وقدرتها على جمع البيانات المطلوبة بدقة وموضوعية.

أ. مرحلة البناء

في هذه المرحلة، تم بناء الفقرات الأولية للاستبانة بالاعتماد على:

- الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، تم مراجعة الأبحاث والدراسات ذات الصلة بموضوع أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق، والقيم الأخلاقية الإسلامية، وتأثيرها على الممارسات المهنية.
- ميثاق الأخلاقيات الصادر عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.
- أهداف وتساؤلات الدراسة، روعي أن تغطي فقرات الاستبانة جميع جوانب إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية.

تتألف الاستبانة من خمس وأربعين عبارة موزعة على أربعة محاور رئيسية، على النحو الآتي:

- **المحور الأول:** ثلاث عبارات للبيانات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الصفة المهنية)، بهدف توصيف خصائص العينة.
- **المحور الثاني:** خمس عشرة عبارة موزعة على خمسة أبعاد تمثل المعايير الأخلاقية الإسلامية (الصدق، العدل، الأمانة، الإحسان، التقوى)، لقياس مستوى تبنيها وتطبيقها.
- **المحور الثالث:** خمس عشرة عبارة ضمن خمسة أبعاد تعكس مبادئ أخلاقيات المهنة (النزاهة، الموضوعية، السرية، الكفاءة المهنية والعناية الواجبة، السلوك المهني)، لقياس مستوى الالتزام المهني.
- **المحور الرابع:** عشر عبارات تتناول محددات وآليات تحسين مستوى الالتزام الأخلاقي، إلى جانب سؤالين مفتوحين لاستطلاع وجهات نظر المبحوثين.

الجدول رقم 10: هيكل الاستبانة

عدد الفقرات	الأبعاد	العنوان	المحور
3	الصفة المهنية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي	بيانات عامة	الأول
3	الصدق	مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	الثاني
3	العدل		
3	الأمانة		
3	الإحسان		
3	التقوى		
3	النزاهة	مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	الثالث
3	الموضوعية		
3	السرية		
3	الكفاءة المهنية والعناية الواجبة		
3	السلوك المهني		
5	العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي	محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	الرابع
5	آليات تعزيز الالتزام الأخلاقي		
2	سؤال مفتوح		

المصدر: من إعداد الطالب بناء على ما سبق.

تمت صياغة فقرات الاستبانة بما يعكس الأبعاد النظرية للدراسة والفرضيات المراد اختبارها؛ حيث روعي في صياغة العبارات أن تكون واضحة، مباشرة، وغير متحيزة، وأن يتجنب الغموض والازدواجية في المعنى، وأن تكون كل فقرة تعكس مؤشرا واحدا. كما جرى اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستويات الاتفاق أو الاختلاف مع العبارات المطروحة، بما يمكن من ترجمة الاستجابات إلى معطيات كمية قابلة للمعالجة إحصائيا.

الجدول رقم 11: درجات المقياس وأوزانه

درجة المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالب.

وبغية تحديد درجة الاتفاق أو الرفض، تم حساب طول الفئة على النحو التالي:

• حساب المدى:

المدى هو الفرق بين أعلى وأدنى قيمة في مقياس ليكرت المستخدم. ويحسب على النحو التالي:

$$\text{المدى} = \text{أعلى درجة} - \text{أدنى درجة}$$

$$\text{المدى} = 5 - 1$$

$$\text{المدى} = 4$$

• تحديد عدد الفئات:

نظرا لاستخدام مقياس ليكرت الخماسي، فإن عدد مستويات الاستجابة يساوي خمس فئات.

$$\text{عدد الفئات} = 5$$

• حساب طول الفئة:

يمثل طول الفئة الفرق العددي الذي يغطي كل مستوى من مستويات الموافقة، ويحسب وفق المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}}$$

$$\text{طول الفئة} = \frac{4}{5}$$

$$\text{طول الفئة} = 0.80$$

استنادا إلى ما سبق، تم توزيع المقياس على خمسة أقسام متساوية لتفسير المتوسطات المرجحة، كما

يأتي:

الجدول رقم 12: تفسير المتوسطات المرجحة

المتوسط المرجح	الاتجاه	درجة الموافقة
من 1.00 إلى 1.80	غير موافق بشدة	منخفضة جدا
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	منخفضة
من 2.61 إلى 3.40	محايد	متوسط
من 3.41 إلى 4.20	موافق	مرتفعة
من 4.21 إلى 5.00	موافق بشدة	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالب بناء على ما سبق.

ب. مرحلة التحكيم

عقب الانتهاء من النسخة الأولية للاستبانة، وتحديد محاورها وفقراتها المبدئية بناء على الإطار النظري للدراسة وأهدافها، تأتي مرحلة التحكيم كخطوة جوهرية لضمان الصلاحية العلمية للأداة وقدرتها على جمع البيانات المطلوبة بكفاءة وموضوعية. وسعياً لتحقيق أقصى درجات الدقة والموثوقية، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على لجنة تحكيم تتألف من ثمانية محكمين. وقد روعي في اختيار أعضاء لجنة التحكيم التنوع في الخبرات، لضمان الحصول على تقييم شامل ومتكامل للاستبانة من زوايا متعددة، وشملت اللجنة عدد من الأساتذة والباحثين من داخل وخارج الوطن، بالإضافة إلى إشراك مهنيين من ذوي الخبرة في ميدان المحاسبة والتدقيق (انظر الملحق رقم 1).

بعد استلام كافة ملاحظات وتوصيات السادة المحكمين، قام الباحث بدراستها بعناية؛ حيث تم الأخذ بالآراء والمقترحات التي حظيت بنسبة اتفاق عالية بين المحكمين، أو تلك التي تميزت بأهمية بالغة في تحسين دقة وشمولية الأداة. شملت التعديلات التي أجريت بناء على آراء المحكمين: إعادة صياغة بعض الفقرات لتصبح أكثر وضوحاً ودقة، حذف فقرات أخرى اعتبرت مكررة أو أقل أهمية، دمج بعض الفقرات المتشابهة في المعنى، وفي بعض الحالات تم تعديل ترتيب بعض المحاور أو الفقرات لتحقيق تسلسل منطقي أفضل.

2. توزيع الاستبانة

عقب المصادقة على الاستبانة في صورته النهائية (انظر الملحق 2)، بدأت المرحلة الميدانية بتوزيعها على عينة البحث البالغ عدد أفرادها 346 ممارساً. وحرصاً على تحقيق أوسع نطاق من التغطية وتجاوز المحددات الجغرافية والفروق في تفضيلات المبحوثين، تم اعتماد أسلوب توزيع هجين يجمع بين التوزيع الإلكتروني والورقي، بما يسهم في رفع معدل الاستجابة وتوفير بيانات كافية للتحليل الإحصائي.

شكل التوزيع الإلكتروني الركيزة الأساسية لعملية جمع البيانات، من خلال إعداد نسخة رقمية من الاستبانة باستخدام نماذج جوجل، نظراً لما توفره هذه الأداة من مزايا متعددة، من أبرزها:

- تتيح للمشارك الإجابة في أي وقت ومن أي مكان عبر رابط إلكتروني.
- تقوم بتجميع الإجابات بشكل فوري ومنظم في جداول بيانات، مما يقلل من احتمالية أخطاء التفرغ اليدوي.
- تتيح خيارات لجمع الردود مع الحفاظ على سرية هوية المشارك، مما يحفزه على تقديم إجابات صادقة وموضوعية.

تم تصميم نسخة الاستبانة الإلكترونية بدقة لتتماثل مع النسخة الورقية في المحتوى والتوجيهات، وتم إنشاء رابط إلكتروني للوصول إليها (أنظر الملحق رقم 2).

لإيصال رابط الاستبانة الإلكترونية إلى أفراد العينة، تم استخدام مزيج من القنوات الرقمية المباشرة وغير المباشرة، بالإضافة إلى التوزيع الورقي المباشر:

- **التوزيع الورقي المباشر:** استهدف المهنيين ضمن النطاق الجغرافي للباحث عبر زيارات ميدانية، مع تقديم شرح موجز لأهداف الدراسة وضمان سرية البيانات، وتحديد موعد لاحق لاستلام الاستبانة.
- **البريد الإلكتروني:** استخدم كقناة رقمية رسمية بإرسال رسائل تعريفية شخصية تتضمن رابط الاستبانة المنشأة على نماذج قوئل.
- **الرسائل النصية القصيرة وتطبيقات التراسل الفوري:** جرى إرسال الرابط عبر الرسائل القصيرة وتطبيقات مثل WhatsApp و Telegram لسرعة الوصول.
- **شبكات التواصل الاجتماعي:** تم التواصل عبر LinkedIn ومجموعات Facebook المهنية، مع الاستفادة من دعم الزملاء في نشر الرابط وتحفيز المشاركة.

لم تقتصر العملية على توزيع الاستبانة فحسب، بل تلتها مرحلة متابعة لرفع معدل الاستجابة. وقد امتدت فترة جمع البيانات لنحو ثلاثة أشهر، جرى خلالها إرسال تذكيرات دورية عبر البريد الإلكتروني والقنوات الرقمية الأخرى للمشاركين الذين لم يستجيبوا بعد، مع توجيه عبارات الشكر للذين قاموا بالتعبئة.

بهذه المنهجية المتكاملة، سعى الباحث إلى ضمان وصول الاستبانة إلى كافة أفراد العينة المختارين، وتسهيل عملية المشاركة عليهم قدر الإمكان، مما يسهم في الحصول على عدد كاف من الردود الصالحة التي تشكل أساساً متيناً للتحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

3. تفرغ الاستبانة

بعد استلام الردود من أفراد العينة، بدأت مرحلة تفرغ البيانات، والتي تعد من المراحل الجوهرية لضمان جودة التحليل الإحصائي. نظراً للطبيعة المزدوجة لعملية التوزيع، ورقي وإلكتروني، تم اتباع نهج موحد لرقمنة وتجميع كافة الردود في بيئة عمل واحدة قبل الشروع في أي تحليل؛ حيث إن الاستبانات التي جمعت بشكل ورقي، تم تفرغها يدوياً وإدخالها بعناية في نماذج قوئل ليضم بذلك كافة استجابة أفراد العينة في مكان واحد،

وهو ما يسر مراحل التنظيف والترميز التي تلتها. ثم تم تصدير استجابات نماذج قوئل إلى ملف بصيغة Excel بشكل آلي، لضمان سلامة نقل البيانات وتفاذي أي أخطاء قد تنتج عن التدخل البشري.

قبل البدء بالترميز أو التحليل، خضع ملف البيانات الموحد لعملية تنظيف البيانات من الأخطاء الإدخالية، ومراجعة الاتساق المنطقي للاستجابات، بالإضافة إلى استبعاد الاستجابات الواردة من فئات غير معنية بمجتمع الدراسة، مع معالجة البيانات المفقودة أو الشاذة.

الجدول رقم 13: نتائج استرجاع الاستبانات

النسبة %	المجموع	البيان
100%	246	الاستبانات المسترجعة
14.23%	35	الاستبانات الملغاة
85.77%	211	الاستبانات الصالحة

المصدر: من إعداد الطالب.

بعد التأكد من نظافة البيانات، بدأت عملية الترميز، وذلك بإنشاء نظام ترميز للإجابات يتوافق مع طبيعة الأسئلة ومقياس ليكرت المستخدم، إضافة إلى البيانات الوصفية والاسمية. بعد الانتهاء من إعداد ملف البيانات التنظيف والمرمز في Excel؛ حيث خصص رقم لكل فئة، تم في الخطوة الأخيرة استيراد البيانات تلقائياً إلى برنامج SPSS، وهو إجراء يساعد في خفض احتمالية الأخطاء البشرية إلى حد كبير؛ إذ إن المدخلات إلى برنامج التحليل الإحصائي كانت آلية وليست يدوية، مما يساهم في تعزيز صحة البيانات ومصداقية النتائج النهائية. بعد نجاح عملية استيراد البيانات، تم إجراء تدقيق نهائي داخل برنامج SPSS للتحقق من دقة تعريف المتغيرات، ليصبح ملف البيانات جاهزاً لإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها (أنظر الملحق رقم 3).

المطلب الثالث: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

للتأكد من أن أداة الدراسة تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه (الصدق)، وأنها تعطي نتائج متنسقة عند تكرار القياس في ظروف مماثلة (الثبات)، تم إجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية.

أولاً: الصدق الظاهري

كما أشير سابقاً في مرحلة تصميم الاستبانة، تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين بغرض التحكيم. بهدف تقييم مدى وضوح التوجيهات والفقرات، وسلاسة اللغة المستخدمة، وملاءمة كل فقرة للمحور الذي تنتمي إليه، والشكل العام للاستبانة. تم الأخذ بأرائهم وتعديل الاستبانة وفقاً لذلك، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق الظاهري.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي عبر حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تندرج ضمنه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة؛ حيث يشير معامل الارتباط المرتفع والذال إحصائياً إلى أن الفقرة متسقة وتقيس نفس المفهوم ضمن المحور الواحد. نتائج معاملات الارتباط موضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم 14: صدق المحور الثاني

المستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	البعد
<0.001	0.878	أحرص على أن تطابق أقوالي مع أفعالي في جميع تعاملاتي المهنية	الصدق
<0.001	0.890	أتجنب الكذب أو تحريف الحقائق أثناء أداء مهامتي	
<0.001	0.751	ألتزم بالوفاء بالوعود والعهود المهنية	
<0.001	0.777	أتعامل مع جميع الزبائن والزملاء بإنصاف ودون تمييز	العدل
<0.001	0.870	أرفض محاباة طرف على حساب آخر	
<0.001	0.722	أرفض جميع أشكال الظلم أو التعدي في بيئة العمل	
<0.001	0.826	أؤدي جميع الواجبات والمسؤوليات الموكلة إلي بالكامل	الأمانة
<0.001	0.822	ألتزم بسرية المعلومات التي أطلع عليها وأرفض استغلالها لمصالح شخصية	
<0.001	0.873	أؤدي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة	
<0.001	0.790	أحرص على حسن التعامل وإظهار الاحترام لجميع من أتعامل معهم	الإحسان
<0.001	0.859	أبحث باستمرار عن طرق لتحسين وتطوير أدائي المهني	
<0.001	0.762	أسعى دائما لإتقان عملي وتقديم أفضل جودة ممكنة	
<0.001	0.876	أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية	التقوى
<0.001	0.908	أحرص على طاعة الله وأجتنب نواهيه في قراراتي المهنية	
<0.001	0.844	أسارع بالتوبة إلى الله عند ارتكاب أي مخالفة مهنية	

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

يبين تحليل معطيات الجدول أعلاه أن معاملات ارتباط بيرسون المحسوبة بين درجات الفقرات ودرجات الأبعاد التابعة لها جاءت جميعها موجبة ومرتفعة؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط لجميع الفقرات بين 0.722 (كأدنى قيمة في بعد العدل) و0.908 (كأعلى قيمة في بعد التقوى). وتعكس هذه القيم المرتفعة قوة الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، إذ جاءت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا. وبناء عليه،

يمكن التأكيد بأن فقرات محاور الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، بما يدعم صلاحية الأداة وقدرتها على قياس الأبعاد المستهدفة بدقة وموثوقية.

الجدول رقم 15: صدق المحور الثالث

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	البعد
<0.001	0.828	أحرص على أن تكون التقارير المالية التي أعدها خالية من أي تحريف أو تجميل	النزاهة
<0.001	0.845	أفصح عن جميع المعلومات المالية الجوهرية بشكل كامل وواضح	
<0.001	0.820	أرفض الاستجابة لأي ضغوط تهدف إلى التلاعب بالتقارير المالية أو تجميلها	
<0.001	0.801	أقدم رأبي المهني بشكل محايد تماما، مستندا إلى الأدلة المتوفرة	الموضوعية
<0.001	0.779	أرفض أي تدخل خارجي قد يؤثر على موضوعيتي واستقلاليتي المهنية	
<0.001	0.766	أحرص على تجنب أي مواقف أو علاقات قد تسبب تحيزا في قراراتي المهنية	
<0.001	0.825	ألتزم بالحفاظ على سرية جميع المعلومات التي أطلع عليها خلال عملي	السر المهني
<0.001	0.888	أطبق سياسات وإجراءات واضحة لضمان سرية بيانات العملاء	
<0.001	0.863	أمتنع تماما عن استغلال المعلومات السرية لتحقيق أي مكاسب شخصية	
<0.001	0.803	أراجع عملي بعناية أكثر من مرة لتقليل احتمالية الوقوع في الأخطاء	الكفاءة المهنية والعناية
<0.001	0.917	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار ومواكبة التطورات في المجال	
<0.001	0.905	ألتزم بتطبيق معايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة بدقة	
<0.001	0.862	أحرص على تجنب أي تصرف قد يسيء إلى المهنة أو يضر بسمعتها	السلوك المهني
<0.001	0.889	أحرص على تقديم النصح والإرشاد لزملائي عند الحاجة	
<0.001	0.905	ألتزم بتطبيق كافة بالقوانين والأنظمة المهنية ذات الصلة في كل أعمالي	

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

من خلال تحليل بيانات الجدول، يتضح أن جميع معاملات ارتباط بيرسون كانت موجبة وقوية، وقد تراوحت قيمها بين 0.766 كحد أدنى، وهي القيمة المسجلة في بعد الموضوعية، و0.917 كأعلى قيمة في بعد الكفاءة المهنية والعناية الواجبة. وتدل هذه النتائج على قوة العلاقة بين كل فقرة والبعد الذي تقيسه، كما كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً. وبناء عليه، تتمتع فقرات الاستبانة بدرجة عالية من الصدق الداخلي، وهو ما يعزز من صدق المقياس ودقته في قياس الأبعاد موضوع البحث.

الجدول رقم 16: صدق المحور الرابع

البعد	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي	تحتفي ممارستي الدينية (كالصلاة، تلاوة القرآن، الزكاة...) على الالتزام بالقيم الأخلاقية	0.870	<0.001
	يدفعني الخوف من العقوبة الإلهية إلى الالتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	0.846	<0.001
	يسهم جودة التعليم الأخلاقي الذي تلقيته في ترسيخ القيم الأخلاقية الإسلامية لدي	0.866	<0.001
	يسهم المحيط الاجتماعي الذي أعيش فيه في تعزيز التزامي بالقيم الأخلاقية الإسلامية	0.783	<0.001
	يدفعني وجود قدوة مهنية أخلاقية إلى التحلي بالسلوك المهني القويم	0.844	<0.001
آليات تعزيز الالتزام الأخلاقي	أرى أن دمج القيم الإسلامية في مناهج التعليم المحاسبي يسهم في تطبيقها بوعي أكبر	0.828	<0.001
	أرى أن وجود مدونة سلوك واضحة يعزز الالتزام التام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	0.863	<0.001
	أرى أن تطبيق عقوبات رادعة على مرتكبي المخالفات الأخلاقية أمر ضروري	0.752	<0.001
	أرى أن تفعيل دور المحاسبة الإسلامية يسهم في تعزيز الالتزام بهذه المعايير	0.854	<0.001
	أرى أن إنشاء هيئة رقابية مستقلة يسهم في ضمان الالتزام بهذه المعايير	0.824	<0.001

المصدر: إعداد الطالب اعتماداً على SPSS.

تبين نتائج الجدول أعلاه أن فقرات المحور الثالث تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق الداخلي، إذ أظهرت معاملات ارتباط موجبة وقوية بين كل فقرة والدرجة الكلية لبعدها، تراوحت بين 0.752 و0.870. وبما أن جميع هذه القيم دالة إحصائياً، فإن ذلك يدعم صلاحية الأداة لقياس الأبعاد محل الدراسة.

ثالثاً: صدق الاتساق البنائي

يعد صدق الاتساق البنائي أحد أهم مؤشرات جودة أداة القياس؛ حيث يقيس مدى نجاح الاستبانة في تحقيق الأهداف الذي صممت من أجله. للتحقق من الاتساق البنائي يتم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة. تشير قيم الارتباط المرتفعة والدالة إحصائياً إلى أن الأبعاد والمحاور متجانسة وتعمل معا بفعالية لقياس الظاهرة محل الدراسة، مما يعزز الثقة في صدق الاتساق البنائي للأداة، وتستعرض الجداول التالية نتائج هذا التحليل.

الجدول رقم 17: الصدق البنائي للمحور الثاني

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الصدق	0.797	<0.001
العدل	0.871	<0.001
الأمانة	0.845	<0.001
الإحسان	0.854	<0.001
التقوى	0.766	<0.001

المصدر: إعداد الطالب اعتماداً على SPSS.

تشير هذه النتائج إلى أن جميع الأبعاد الفرعية ترتبط ارتباطاً موجباً قوياً ودالاً إحصائياً بالمحور العام؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0.766 و0.871، مما يؤكد أن هذه الأبعاد تمثل بالفعل المفهوم العام الذي تسعى الدراسة إلى قياسه.

الجدول رقم 18: الصدق البنائي للمحور الثالث

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النزاهة	0.820	<0.001
الموضوعية	0.854	<0.001

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
<0.001	0.824	السر المهني
<0.001	0.863	الكفاءة المهنية والعناية الواجبة
<0.001	0.893	السلوك المهني

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

جرى أيضا التحقق من مدى اتساق كل بعد فرعي مع المحور الكلي الثالث للاستبانة؛ إذ تشير النتائج إلى أن جميع الأبعاد الفرعية ترتبط ارتباطا موجبا قويا ودالا إحصائيا بالمحور العام؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0.820 و 0.893، وهو ما يدل على أن هذه الأبعاد تجسد بصورة فعلية المفهوم الكلي محل القياس في الدراسة.

الجدول رقم 19: الصدق البنائي للمحور الرابع

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
<0.001	0.922	العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي
<0.001	0.929	آليات تعزيز الالتزام الأخلاقي

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

وفي السياق ذاته، تظهر قيم الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط الخاصة بأبعاد المحور الرابع جاءت موجبة وقوية ودالة إحصائيا، بما يؤكد وجود علاقة ارتباطية متينة بين هذه الأبعاد، ويدعم صدقها في قياس ما وضعت من أجله.

الجدول رقم 20: الصدق البنائي للاستبانة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المحور
<0.001	0.859	مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
<0.001	0.906	مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
<0.001	0.746	محددات وآليات تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

استنادا إلى ما سبق، وبالاعتماد على نتائج الجدول أعلاه الخاصة بمعاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية للاستبانة، يمكن استخلاص أن الأداة تتمتع بكفاءة عالية في قياس الأبعاد المستهدفة بدقة وثبات. كما تعكس هذه النتائج تماسك البناء المفاهيمي للاستبانة، وتدعم صدق اتساقها البنائي.

رابعا: ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة مدى اتساق الأداة في قياس المتغيرات المستهدفة بصورة مستقرة عند تطبيقها في ظروف مماثلة. ويعد الثبات من الشروط الأساسية لضمان جودة الأداة البحثية ودقة النتائج المستخلصة منها، إذ يشير إلى قدرة الاستبانة على إعطاء نتائج متقاربة في حال تكرار تطبيقها على نفس الأفراد.

وقد تم في هذه الدراسة قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ. فكلما اقتربت قيمة معامل كرونباخ ألفا من الواحد، دل ذلك على قوة الثبات وارتفاع درجة الاتساق بين الفقرات.¹

نتائج معامل الثبات لمحوري الاستبانة، بالإضافة إلى القيمة الإجمالية للأداة كانت كما يلي:

الجدول رقم 21: ثبات الاستبانة

معامل α	عدد الفقرات	المحور
0.917	15	مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
0.933	15	مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
0.921	10	محددات وآليات تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
0.955	40	الاستبانة ككل

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تبين نتائج اختبار الثبات الموضحة في الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ 0.955، وهي قيمة مرتفعة تتجاوز الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية والإنسانية (0.6-0.7). ويعكس ذلك تمتع فقرات الاستبانة البالغ عددها أربعين فقرة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والترابط فيما بينها.

بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمحور الثاني 0.917، هذه القيمة المرتفعة تشير إلى أن الفقرات الخمسة عشر التي تقيس هذا المحور مترابطة ومتجانسة بشكل قوي، وتقيس بالفعل المفهوم المراد

¹ Darren George and Paul Mallery, **IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference**, ed. 14, Routledge, New York, 2016, p. 232.

قياسه بفعالية وثبات. وعلى غرار المحور الثالث والرابع كذلك بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.921 و0.933 على الترتيب، وهي أيضا قيمة عالية وتدل على أن الفقرات المكونة للمحاور تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي. مما يعني أن الأداة ككل موثوقة ومستقرة، وأن البيانات التي سيتم جمعها من خلالها ستكون قابلة للاعتماد عليها في التحليلات الإحصائية اللاحقة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

بعد التأكد من صلاحية أداة الدراسة من خلال اختبارات الصدق والثبات، يتم في هذا المبحث تحديد الأدوات الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات المجمعة، ومن ثم عرض وتفسير إجابات أفراد عينة الدراسة.

المطلب الأول: الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل بيانات الدراسة

ونظرا لكون حجم العينة في هذه الدراسة قد بلغ 211 مفردة، يصبح من الممكن الاستناد إلى مبرهنة النهاية المركزية، والتي تفيد بأن توزيع متوسطات العينة يقترب من التوزيع الطبيعي كلما كبر حجم العينة، بغض النظر عن طبيعة توزيع الأصلي للمجتمع الإحصائي.¹ وبما أن الاتجاه السائد بين الباحثين يقر بأن العينات التي يتجاوز حجمها 30 فردا كافية لتطبيق هذه النظرية،² وبالتالي فإن حجم العينة في هذا البحث يعد كافيا للسماح بالإعتماد على الأساليب الإحصائية المعلمية دون الحاجة الصارمة لاختبار طبيعة التوزيع، لا سيما في حال استخدام اختبارات تعتمد على تقدير المتوسطات أو العلاقات الارتباطية. وعليه، تم تجاوز اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموغوروف-سميرنوف) والاعتماد بدلا من ذلك على الخصائص التوزيعية المستمدة من نظرية النهاية المركزية، مما يبرر اعتماد الاختبارات المعلمية لتحليل الفرضيات واختبار العلاقات بين المتغيرات.

¹ Moatasim A. Barri, **A Simulation Showing the Role of Central Limit Theorem in Handling Non-Normal Distributions**, American Journal of Educational Research, vol. 7, no. 8, 2019, p. 598; Thompson, *op. cit.*, p. 41.

² Andy Field, **Discovering Statistics Using SPSS: And Sex and Drugs and Rock'n'roll**, ed. 3, Sage, Los Angeles, 2012, p. 42, 782; C. R. Kothari, **Research Methodology: Methods and Techniques**, ed. 2, New Age International, New Delhi, 2004, p. 157-158.

وعليه، تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة، والموزعة على النحو الآتي:

- **التكرارات والنسب المئوية:** لوصف الخصائص الديموغرافية والمهنية لأفراد العينة، وكذلك لوصف توزيع إجاباتهم على فقرات الاستبانة.
- **المتوسطات الحسابية:** لحساب متوسط درجة استجابة أفراد العينة على فقرات مقياس ليكرت لكل محور، ولتحديد الاتجاه العام للاستجابة.
- **الانحرافات المعيارية:** لقياس مدى تشتت استجابة أفراد العينة حول المتوسط الحسابي.
- **الجدول التكرارية المتقاطعة:** يوضح توزيع مشترك لمتغيرين أو أكثر.
- **معامل ارتباط بيرسون:** لتحديد درجة وقوة العلاقة الخطية واتجاهها بين متغيرين.
- **اختبار "t" لعينة واحدة:** للتحقق من وجود فروق بين متوسط العينة وقيمة معيارية محددة مسبقا.
- **تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد:** لتحديد مدى تأثير متغير مستقل أو متغيرات على متغير تابع.

المطلب الثاني: عرض خصائص عينة الدراسة

نستعرض في هذا المطلب توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية والمهنية باستخدام جداول التكرارات.

أولاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الصفة المهنية

الجدول رقم 22: توزيع العينة حسب الصفة

الصفة المهنية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية بالنسبة لعينة الدراسة
خبير محاسب	28	9.4%	13.3%
محافظ حسابات	132	44.4%	62.6%
محاسب معتمد	137	46.1%	64.9%
المجموع	297	%100	140.8%

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

نظرا لإتاحة خيار الإجابات المتعددة في الاستبانة، فقد سجل 297 اختيارا مهنيا مقابل 211 مشاركا، وهو ما يفسر تخطي إجمالي النسب لحاجز الـ 100%. وتعكس هذه المعطيات ظاهرة ازدواجية القيد لدى نسبة معتبرة من العينة؛ حيث تصدرت صفتا محاسب معتمد ومحافظ حسابات المشهد المهني بنسب بلغت 64.90%

و62.60% تواليا، سواء كممارسة فردية أو مقترنة بصفة أخرى، مما يبرهن على ثراء وتنوع الخبرات الميدانية للمبحوثين.

يوضح الجدول أدناه تصنيف كل فرد من أفراد العينة ضمن فئة واحدة تجمع الصفة أو الصفات المهنية التي يزاولها مجتمعة، بما يعكس البنية الفعلية للعينة من حيث تعدد المهام المهنية لكل مشارك.

الجدول رقم 23: التوزيع النسبي للعينة

النسبة المئوية	التكرار	الصفة المهنية
10.9%	23	خبير محاسب فقط
23.2%	49	محافظ حسابات فقط
26.5%	56	محاسب معتمد فقط
0.9%	02	خبير محاسب ومحافظ حسابات
0%	00	خبير محاسب ومحاسب معتمد
37%	78	محافظ حسابات ومحاسب معتمد
1.4%	03	خبير محاسب ومحافظ حسابات ومحاسب معتمد
100%	211	المجموع

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

يكشف تحليل الجدول عن أن السمة البارزة لعينة الدراسة هي تداخل الصفات المهنية؛ حيث شكلت فئة الجمع بين محافظ حسابات ومحاسب معتمد النسبة الأعلى (37%) بعدد 78 فردا، مما يعكس انتشار ممارسة الجمع بين مهام التدقيق ومسك الحسابات لدى شريحة واسعة من المهنيين في الجزائر. في المقابل، سجلت نسبا محدودة الفئات التي تضم صفة الخبير المحاسب إلى جانب صفات أخرى؛ فقد اقتصر عدد الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات على فردين فقط (0.9%)، فيما بلغ عدد حاملي الصفات الثلاث ثلاثة أفراد (1.4%). كما خلت العينة من أي حالة تجمع بين صفتي خبير محاسب ومحاسب معتمد فقط، وهي نتيجة تتفق مع صرامة المتطلبات المهنية لنيل صفة الخبير المحاسب.

ثانيا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم 24: توزيع العينة حسب الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
9.5%	20	أقل من 2 سنة
20.9%	44	من 2 إلى 6 سنوات
18.0%	38	من 7 إلى 11 سنة
19.4%	41	من 12 إلى 16 سنة
32.2%	68	أكثر من 17 سنة
100%	211	المجموع

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

يكشف الجدول أعلاه أن أكبر فئة ممثلة في العينة هم المشاركون الذين تتجاوز خبرتهم المهنية 17 سنة؛ حيث بلغت نسبتهم 32.2%، وهي نسبة مرتفعة تشير إلى وجود شريحة من المهنيين ذوي الخبرة الطويلة، ممن راكموا تجارب مهنية عميقة قد تنعكس على وعيهم والتزامهم بالمعايير الأخلاقية للمهنة. تليها فئة الذين تتراوح خبرتهم بين 2 إلى 6 سنوات بنسبة 20.9%، ثم فئة 12 إلى 16 سنة بنسبة 19.4%، وهو ما يعكس أن ما يقارب نصف أفراد العينة ينتمون إلى الفئة المتوسطة من حيث عدد سنوات الممارسة، ما يمكن من رصد سلوكهم المهني في فترة يعتبر فيها الالتزام والتكوين الأخلاقي في طور التبلور. أما المشاركون ذوو الخبرة الأقل من سنتين فقد مثلوا نسبة 9.5%، وبالرغم من صغر هذه النسبة، فإنها تتيح إمكانية المقارنة بين توجهات المهنيين الجدد وذوي الخبرة الطويلة، خصوصا فيما يتعلق بالاستيعاب العملي للقيم الأخلاقية ومدى تأثيرهم بالتكوين الجامعي أو المهني الحديث. بشكل عام، يلاحظ من هذا التوزيع أن العينة تتميز بغلبة ذوي الخبرة الطويلة والمتوسطة مما يعزز بشكل كبير من موثوقية الاستنتاجات وإمكانية تعميمها.

ثالثاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم 25: توزيع العينة حسب المؤهل

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
3.8%	8	تقني سامي
1.9%	4	شهادة دراسات تطبيقية
39.3%	83	ليسانس
29.9%	63	ماستر
4.7%	10	ماجستير
20.4%	43	دكتوراة
100%	211	المجموع

المصدر: إعداد الطالب اعتماداً على SPSS.

من خلال استقراء دقيق للبيانات المبينة في الجدول، يتضح أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يحملون مؤهلات جامعية عليا (ليسانس فما فوق)؛ حيث تمثل هذه الفئة مجتمعة 94.3% من العينة (ليسانس + ماستر + ماجستير + دكتوراة). أعلى نسبة كانت لحاملي الليسانس 39.3%، يليهم حاملو الماستر 29.9%. ومن النتائج البارزة ارتفاع نسبة حاملي شهادة الدكتوراه، التي بلغت 20.4%، وهو ما يشير إلى وجود تداخل ملحوظ بين الممارسة المهنية والنشاط الأكاديمي، أو أن شريحة كبيرة من المهنيين يواصلون مسارهم التعليمي إلى أعلى المستويات. في المقابل، فإن ضعف تمثيل حاملي المؤهلات الأخرى (التقني السامي وشهادة الدراسات التطبيقية) بنسبة 5.7%، يعود إلى الضوابط القانونية للالتحاق بالمهنة وفق القانون 91-08. ومن ثم، يمكن الاستنتاج أن عينة الدراسة ذات مستوى تعليمي مرتفع نسبياً، مما يعزز قدرتها على فهم الأبعاد النظرية والأخلاقية المعقدة التي تتضمنها الاستبانة.

الجدول رقم 26: توزيع العينة حسب المؤهل والصفة

المجموع	محاسب معتمد	محافظ حسابات	خبير محاسب	الصفة المهنية	
				المؤهل العلمي	
8	8	0	0	التكرار	تقني سامي
3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	النسبة	
4	4	0	0	التكرار	شهادة دراسات تطبيقية
1.9%	1.9%	0.0%	0.0%	النسبة	
83	48	65	10	التكرار	ليسانس
39.3%	22.7%	30.8%	4.7%	النسبة	
63	45	35	7	التكرار	ماستر
29.9%	21.3%	16.6%	3.3%	النسبة	
10	7	6	1	التكرار	ماجستير
4.7%	3.3%	2.8%	0.5%	النسبة	
43	25	26	10	التكرار	دكتوراة
20.4%	11.8%	12.3%	4.7%	النسبة	

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تبين المقارنة المتقاطعة بين المؤهل العلمي والصفة المهنية وجود تنوع في المستويات الأكاديمية للمشاركين، وانعكاسا لذلك على المهن التي يزاولونها. يتضح من المعطيات أن شهادة تقني سامي وشهادة الدراسات التطبيقية ترتبط أساسا بمنصب محاسب معتمد؛ حيث انعدمت الحالات المسجلة في هذه الفئة التي تشغل منصب خبير محاسب أو محافظ حسابات، وهذا يتوافق مع ما ورد في القانونين 08-91 و 01-10 من اشتراط الحصول على شهادة جامعية (ليسانس فأعلى) لممارسة مهام المحافظة أو الالتحاق بتكوين الخبير المحاسب. في المقابل، شكل الحاصلون على شهادة الليسانس نسبة معتبرة (53.5%) من الممارسين لمهام محافظ حسابات ومحاسب معتمد، مما يعكس دور هذه الشهادة كمنقطة انطلاق أساسية نحو التخصصات المتقدمة في المهنة. كما سجل حاملو الدكتوراه حضورا بنسبة 20.4%، موزعين بتوازن عبر مختلف الصفات المهنية، ومنها صفة الخبير المحاسب، الأمر الذي يعكس توجه عدد من الحاصلين على هذه الدرجة نحو

مزاولة المهنة، إما بدافع الجمع بين التدريس والممارسة المهنية، أو استكمالاً لمسار تكويني بدأ بمهنة عملية وانتهى بالدراسات العليا.

المطلب الثالث: عرض وتفسير نتائج محاور الدراسة

بعد وصف خصائص عينة الدراسة في المطلب السابق، سيتم في هذا المطلب عرض النتائج الكمية المستخلصة من الاستبانة، والتي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحديد الاتجاهات العامة ومستوى الأهمية التي يوليها ممارسو المهنة لكل جانب من الجوانب الأخلاقية التي تم قياسها. كما سيتم تفسير هذه النتائج ومناقشة دلالاتها الأولية، مما يمهد الطريق لإجراء التحليل الاستدلالي واختبار فرضيات الدراسة في المبحث اللاحق.

أولاً: عرض وتحليل نتائج مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية

لتقييم مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية لدى ممارسي مهنة المحاسبة، جرى تحليل أبعادها الخمسة المتمثلة في الصدق، الأمانة، الإحسان، العدل، والتقوى، بهدف تحديد درجة تبني كل بعد.

الجدول رقم 27: نتائج المحور الثاني

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
موافق بشدة	5	0.608	4.45	الصدق
موافق بشدة	4	0.519	4.50	العدل
موافق بشدة	3	0.508	4.55	الأمانة
موافق بشدة	2	0.459	4.59	الإحسان
موافق بشدة	1	0.513	4.60	التقوى
موافق بشدة	-	0.430	4.54	المتوسط العام للمحور ككل

المصدر: إعداد الطالب اعتماداً على SPSS.

يوضح الجدول أعلاه خلاصة التحليل الوصفي لأبعاد محور مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية. يتضح من النتائج وجود إجماع قوي من قبل عينة الدراسة على أهمية جميع هذه الأبعاد في الممارسة المهنية؛ فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.54، وهي قيمة تعكس درجة موافقة بشدة، في حين يشير الانحراف المعياري المنخفض 0.430 إلى تجانس واضح في آراء المستجيبين.

بالنظر إلى التفاصيل، جاء بعد التقوى في الصدارة بأعلى متوسط حسابي 4.60 وانحراف معياري منخفض 0.513، مما يعكس إدراكا قويا لدوره في تعزيز السلوك الأخلاقي، لارتباطه برقابة الذات والبعد الروحي. تلاه بعد الإحسان، ثم بعد الأمانة في المرتبة الثالثة، بما يؤكد مركزية القيم الداخلية في الممارسة المهنية. في المقابل، حل بعد العدل في المرتبة الرابعة، بينما جاء بعد الصدق في المرتبة الخامسة بمتوسط 4.45، وهي قيمة ما تزال مرتفعة، وقد يفسر ترتيبه الأخير بالتحديات التطبيقية التي يفرضها هذا المبدأ في الواقع المهني. ولغرض تعميق التحليل، سيتم فيما يلي عرض نتائج كل بعد على حدة.

1. عرض وتحليل نتائج بعد الصدق

الجدول رقم 28: بعد الصدق

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	2	0.732	4.46	118	79	9	3	2	التكرار	1
				55.9%	37.4%	4.3%	1.4%	0.9%	%	
موافق بشدة	3	0.793	4.35	106	82	15	7	1	التكرار	2
				50.2%	38.9%	7.1%	3.3%	0.5%	%	
موافق بشدة	1	0.633	4.55	128	74	7	1	1	التكرار	3
				60.7%	35.1%	3.3%	0.5%	0.5%	%	
موافق بشدة	-	0.608	4.45	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن بعد الصدق حصل على متوسط حسابي عام قدره 4.45، وهو يقع في المستوى الأعلى للمقياس (4.20-5.00)، ليدل على موافقة شديدة من قبل أفراد العينة. ويعزز هذا التفسير الانحراف المعياري المنخفض نسبيا والبالغ 0.608، والذي يشير إلى تقارب الآراء وارتفاع مستوى الاتفاق بين أفراد العينة بشأن الأهمية المحورية لمبدأ الصدق في الممارسة المهنية.

عند النظر إلى كل فقرة على حدة، نجد أن جميعها حظيت بمستوى موافقة مرتفع جداً، مع وجود تباين طفيف في درجة الأهمية. احتلت الفقرة رقم (3) التي تنص على "ألتزم بالوفاء بالوعود والعهود المهنية" من حيث مستوى الموافقة، مسجلة أعلى متوسط حسابي وأدنى انحراف معياري وهو ما يدل على توافق شبه تام حول محتواها. ويدعم ذلك أن 95.8% من المبحوثين عبروا عن موافقتهم أو موافقتهم القوية عليها. تلتها الفقرة رقم (1) "أحرص على أن تطابق أقوالي مع أفعالي في جميع تعاملاتي المهنية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.46 وانحراف معياري بلغ 0.732، ثم في المرتبة الثالثة الفقرة الثانية "أتجنب الكذب أو تحريف الحقائق أثناء أداء مهامي" بمتوسط حسابي 4.35 وانحراف معياري 0.793. مما يؤكد أن جميع جوانب الصدق التي تم قياسها تحظى بتقدير عالٍ.

تظهر النتائج أن مبدأ الصدق يعد قيمة جوهرية ومحورية لدى عينة الدراسة من ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر. هناك إجماع واتفاق قوي على ضرورة تبني الصدق في جميع الممارسات المهنية. المتوسطات الحسابية المرتفعة والانحرافات المعيارية المنخفضة لكافة الفقرات وللبعد ككل، تقدم دليلاً قوياً على أن هذا المبدأ لا يمثل فقط توصية أخلاقية، بل هو ركن أساسي وغير قابل للتفاوض في الممارسة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة.

2. عرض وتحليل نتائج بعد العدل

الجدول رقم 29: بعد العدل

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	1	0.608	4.57	131	72	7	0	1	التكرار	1
				62.1%	34.1%	3.3%	0.0%	0.5%	%	
موافق بشدة	3	0.677	4.45	114	83	13	1	1	التكرار	2
				54.0%	38.9%	6.2%	0.5%	0.5%	%	
موافق بشدة	2	0.685	4.46	115	85	5	6	0	التكرار	3
				54.5%	40.3%	2.4%	2.8%	0.0%	%	
موافق بشدة	-	0.519	4.50	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لبعد العدل 4.50، وهو ما يقابل درجة موافقة بشدة، مما يدل على أن أفراد العينة يتبنون بوضوح مبدأ العدل كقيمة مهنية أصيلة، ويمنحونه أهمية مرتفعة. تدعم هذه النتيجة القيمة المنخفضة للانحراف المعياري، والتي بلغت 0.519، مما يظهر درجة عالية من التوافق في استجابات المبحوثين وانسجام آرائهم حول هذا البعد.

عند تحليل الفقرات بشكل تفصيلي، جاءت الفقرة (1) "أتعامل مع جميع الزبائن والزلاء بإنصاف ودون تمييز" في الصدارة بمتوسط 4.57 وتأييد 96.2% من العينة لها بدرجتي موافق وموافق بشدة، مما يظهر أن معظم المستجيبين يعتبرون العدل أساسا للحياد والموضوعية المهنية. تلتها الفقرة (3) "أرفض جميع أشكال الظلم أو التعدي في بيئة العمل" بنفس المتوسط 4.46 وانحراف معياري 0.685. بينما سجلت الفقرة (2) "أرفض محاباة طرف على حساب آخر" في المرتبة الثالثة بمتوسط 4.45، وانحراف معياري 0.677، مما يؤكد وعي المشاركين بأهمية العدل.

3. عرض وتحليل نتائج بعد الأمانة

الجدول رقم 30: بعد الأمانة

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخيارات					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	3	0.713	4.50	122	79	6	1	3	التكرار	1
				57.8%	37.4%	2.8%	0.5%	1.4%	%	
موافق بشدة	1	0.551	4.57	126	79	6	0	0	التكرار	2
				59.7%	37.4%	2.8%	0.0%	0.0%	%	
موافق بشدة	2	0.551	4.57	125	82	3	1	0	التكرار	3
				59.2%	38.9%	1.4%	0.5%	0.0%	%	
موافق بشدة	-	0.508	4.55	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تحصل بعد الأمانة على متوسط حسابي عام 4.55، وهو ما يندرج ضمن فئة الموافقة الشديدة، مما يعكس مكانة الأمانة كركيزة محورية في سلوك المحاسبين والمدققين عينة الدراسة. ويشير الانحراف المعياري المنخفض 0.508 إلى تجانس كبير وإجماع واسع بين أفراد العينة حول أهمية هذه القيمة. هذا التناسق يعكس وجود ثقافة مهنية راسخة تؤكد على قيمة الأمانة كمبدأ غير قابل للتنازل في مجال المحاسبة والتدقيق

تصدرت الفقرة الثانية "ألتزم بسرية المعلومات التي أطلع عليها وأرفض استغلالها لمصالح شخصية" الترتيب بأعلى متوسط حسابي؛ حيث أيدها 97.1% من المشاركين بدرجتي موافق وموافق بشدة. يظهر هذا التوزيع الاستثنائي إجماعا شبه تام على أن سرية معلومات العملاء أمانة مهنية لا يجوز التفريط فيها. كما حظيت الفقرة الثالثة "أؤدي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة" بترتيب مرتفع. في المرتبة الثالثة جاءت الفقرة الأولى "أؤدي جميع الواجبات والمسؤوليات الموكلة إلي بالكامل"، بمتوسط 4.50 وانحراف معياري 0.713. مما يعزز فكرة أن هذا البعد يتمتع بقبول مرتفع ومتوازن في كافة جوانبه.

تؤكد هذه النتائج أن الأمانة تعتبر العمود الفقري للممارسة المهنية الأخلاقية، وأن المهنيين يدركون تماما أن نجاح المهنة واستمراريتها يعتمد بشكل أساسي على الحفاظ على هذا المبدأ الجوهرية؛ حيث بينت النتائج انه هناك إجماع مطلق على ضرورة التحلي بالأمانة في جميع جوانب المهنة. المتوسطات الحسابية المرتفعة والانحرافات المعيارية المنخفضة تقدم دليلا على أن هذا المبدأ لا يمثل فقط قيمة أخلاقية، بل هو أساس الثقة التي تقوم عليها مهنة المحاسبة والتدقيق بأكملها من وجهة نظر أفراد العينة.

4. عرض وتحليل نتائج بعد الإحسان

الجدول رقم 31: بعد الإحسان

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخيارات					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	3	0.604	4.51	117	87	6	0	1	التكرار	1
				55.5%	41.2%	2.8%	0.0%	0.5%	%	
موافق بشدة	2	0.598	4.59	133	71	6	0	1	التكرار	2
				63.0%	33.6%	2.8%	0.0%	0.5%	%	
موافق بشدة	1	0.507	4.68	146	63	1	1	0	التكرار	3
				69.2%	29.9%	0.5%	0.5%	0.0%	%	
موافق بشدة	-	0.459	4.59	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تبين استجابات المبحوثين لبعد الإحسان وجود اتجاه إيجابي قوي نحو هذه القيمة الأخلاقية التي تجمع بين الجانب الإيماني والعملي، إذ سجلت متوسطا حسابيا عاما قدره 4.59، وهو ما يندرج في فئة الموافقة الشديدة، ليدل على تقدير عال لأهمية الإحسان في الممارسة المهنية. وجاء الانحراف المعياري العام المنخفض 0.459، والذي يعد الأقل بين جميع الأبعاد، ليشير على تجانس ملحوظ في استجابة أفراد العينة، مع عدم وجود تباين كبير في الآراء حول هذا البعد الأخلاقي.

ومن خلال تحليل الفقرات، يتضح أن أعلى مستوى للموافقة كان في الفقرة الثالثة "أسعى دائما لإتقان عملي وتقديم أفضل جودة ممكنة"، التي حققت متوسطا بلغ 4.68 وانحراف معياري 0.507، كما أن 99.1% من إجمالي المستجيبين اختاروا موافق أو موافق بشدة لهذه الفقرة، وهو ما يدل على وعي عال بأهمية الإتقان في أداء المهام المحاسبية والتدقيقية. هذا التوجه يتعزز أيضا من خلال الفقرة الثانية "أبحث باستمرار عن طرق لتحسين وتطوير أدائي المهني"، التي جاءت بمتوسط 4.59، وهو ما يشير إلى وجود إدراك جيد للعلاقة بين الإحسان والالتزام بالتطوير الذاتي والاستجابة للمتغيرات المهنية. في حين أن الفقرة الأولى "أحرص على حسن التعامل وإظهار الاحترام لجميع من أتعامل معهم" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط 4.51 وانحراف معياري 0.608.

عموما، تشير هذه النتائج إلى أن الإحسان ينظر إليه لدى أفراد العينة على أنه أكثر من مجرد قيمة دينية أو أخلاقية؛ بل يعامل كمبدأ عملي يترجم في صورة الإتقان. كما أن توازن المتوسطات وانخفاض الانحرافات المعيارية يدل على أن هذا البعد يحظى باحترام واسع داخل البيئة المهتمما قد يشير إلى نضج أخلاقي يمكن توظيفه في تقوية الالتزام داخل مهنة المحاسبة والتدقيق.

5. عرض وتحليل نتائج بعد التقوى

الجدول رقم 32: بعد التقوى

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخيارات					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	1	0.582	4.63	142	62	5	2	0	التكرار	1
				67.3%	29.4%	2.4%	0.9%	0.0%	%	
موافق بشدة	3	0.630	4.58	136	65	7	3	0	التكرار	2
				64.5%	30.8%	3.3%	1.4%	0.0%	%	
موافق بشدة	2	0.541	4.58	127	79	5	0	0	التكرار	3
				60.2%	37.4%	2.4%	0.0%	0.0%	%	
موافق بشدة	-	0.512	4.60	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

سجل بعد التقوى متوسطا حسابيا إجماليا قدره 4.60، وهو من أعلى المعدلات بين أبعاد الدراسة، مما يعكس مستوى موافقة شديدة، مما يشير إلى إدراك كبير لأهمية الوازع الديني والرقابة الذاتية في أداء المهام المهنية. الانحراف المعياري المسجل، والذي بلغ 0.512، يدل على أن آراء أفراد العينة تتسم بدرجة من التجانس.

بالنسبة لترتيب الفقرات، احتلت الفقرة الأولى "أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.63 وانحراف معياري 0.582، وهو مؤشر على حضور البعد الإيماني كمحرك داخلي لسلوك المهني؛ حيث يعكس توجهها قويا لدى المشاركين نحو الاعتماد على الرقابة الذاتية بدلا من الاقتصار على الالتزام القسري. تليها الفقرة الثالثة "أسارع بالتوبة إلى الله عند ارتكاب أي مخالفة مهنية" بمتوسط حسابي بلغ 4.58 وانحراف معياري 0.541. تأتي الفقرة رقم (2) "أحرص على طاعة الله وأجتنب نواهيه في قراراتي المهنية" في المرتبة الثالثة بمتوسط 4.58 وانحراف معياري 0.630، وهو ما يظهر أهمية المساءلة الذاتية والمراجعة الداخلية للممارسة المهنية.

تدل هذه النتائج مجتمعة على أن التقوى تفهم من قبل المشاركين على أنها قيمة شاملة تتجاوز الممارسة الخارجية، وتتعكس في الضمير المهني والانضباط الذاتي. ويبدو أن استيعاب هذا البعد يأتي في إطار تكاملي مع بقية المعايير الأخلاقية الإسلامية، بما يجعل من التقوى أساساً أخلاقياً عميقاً يعزز الالتزام، ويوجهه دون الحاجة إلى رقابة خارجية دائمة. وهو ما يعطي هذا البعد أهمية استراتيجية في بناء ثقافة مهنية متجذرة في الضمير والإيمان، لا في العقوبة والامتنال فقط.

ثانياً: عرض وتحليل نتائج محور مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

بعد تحليل مدى تبني المعايير الأخلاقية الإسلامية، يتناول هذا الفرع المحور الثالث من الدراسة، والذي يهدف إلى قياس مستوى التزام عينة الدراسة بالمبادئ الأساسية لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق المتعارف عليها. سيتم في هذا الجزء عرض النتائج الإجمالية للمحور، ثم تحليل كل بعد من أبعاده الخمسة: النزاهة، الموضوعية، السر المهني، الكفاءة المهنية والعناية الواجبة، والسلوك المهني، وذلك للوقوف على درجة التزام المهنيين بكل منها.

الجدول رقم 33: نتائج المحور الثالث

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
النزاهة	4.35	0.544	5	موافق بشدة
الموضوعية	4.42	0.500	4	موافق بشدة
السر المهني	4.52	0.502	2	موافق بشدة
الكفاءة المهنية والعناية الواجبة	4.55	0.520	1	موافق بشدة
السلوك المهني	4.47	0.589	3	موافق بشدة
المتوسط العام للمحور ككل	4.46	0.452	-	موافق بشدة

المصدر: إعداد الطالب اعتماداً على SPSS.

يلخص الجدول أعلاه نتائج التحليل الوصفي لأبعاد محور مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق، حيث تشير النتائج إلى مستوى التزام مرتفع لدى أفراد العينة. إذ سجل المحور متوسطاً حسابياً كلياً قدره 4.46 (موافقة شديدة)، بينما يدل الانحراف المعياري العام 0.452 على درجة عالية من التجانس وتقارب الآراء بين المستجيبين.

فيما وبخصوص ترتيب الأبعاد، تصدر بعد الكفاءة المهنية والعناية الواجبة الترتيب بأعلى متوسط حسابي بلغ 4.55، بما يعكس وعيا كبيرا بأهمية الإلتقان والدقة في الأداء المهني. وجاء بعد السر المهني في المرتبة الثانية، مؤكدا مركزية الحفاظ على سرية المعلومات ضمن الممارسة المهنية. أما بعد السلوك المهني فحل ثالثا، يليه بعد الموضوعية بمتوسط، وهو ما يدل على التزام عام باتخاذ قرارات مهنية قائمة على الحياد والوقائع. في المقابل، جاء بعد النزاهة في المرتبة الأخيرة نسبيا بمتوسط 4.35، ورغم ذلك فإنه لا يزال يعكس مستوى مرتفعا من الموافقة، بما يؤكد إدراك المبحوثين لأهميته كمبدأ أخلاقي جوهري، وإن كان تطبيقه العملي قد يواجه بعض التحديات. ولغرض تعميق التحليل، سيتم فيما يلي عرض النتائج التفصيلية لكل بعد على حدة.

1. عرض وتحليل نتائج بعد النزاهة

الجدول رقم 34: بعد النزاهة

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					رقم الفقرة
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
موافق بشدة	3	0.736	4.25	85	98	25	2	1	التكرار
				40.3%	46.4%	11.8%	0.9%	0.5%	%
موافق بشدة	1	0.601	4.44	102	101	6	2	0	التكرار
				48.3%	47.9%	2.8%	0.9%	0.0%	%
موافق بشدة	2	0.626	4.36	91	105	14	1	0	التكرار
				43.1%	49.8%	6.6%	0.5%	0.0%	%
موافق بشدة	-	0.544	4.35	المتوسط العام للبعد ككل					

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تكشف نتائج التحليل الوصفي الموضحة في الجدول أعلاه أن بعد النزاهة حظي باستجابة مرتفعة من أفراد العينة، بمتوسط حسابي عام 4.35 (موافقة شديدة). ويشير الانحراف المعياري 0.544 إلى تقارب آراء المبحوثين حول الدور المحوري لهذا البعد في تعزيز الالتزام الأخلاقي المهني.

عند تفكيك مكونات هذا البعد، يظهر أن جميعها قد حظيت على متوسطات حسابية مرتفعة تصنف ضمن نفس مستوى موافق بشدة، مع تفاوت طفيف في درجات الموافقة بين الفقرات:

جاءت الفقرة الثانية "أفصح عن جميع المعلومات المالية الجوهرية بشكل كامل وواضح"، في المرتبة الأولى من حيث الأهمية؛ بمتوسط حسابي بلغ 4.44، إلى جانب انحراف معياري منخفض قدره 0.601. وتظهر التكرارات أن ما يقارب 96.2% من أفراد العينة وافقوا أو وافقوا بشدة على هذه العبارة، مما يعكس إجماعاً واسعاً على أهمية الشفافية الكاملة في الإفصاح المالي.

أما الفقرة الثالثة "أرفض الاستجابة لأي ضغوط تهدف إلى التلاعب بالتقارير المالية أو تجميلها"، فقد جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط 4.36 وانحراف معياري 0.626، مع نسبة عالية من الموافقة تعكس قوة الالتزام الأخلاقي لدى المحاسبين في مواجهة التحديات المهنية المرتبطة بالتضليل أو التزييف.

في حين جاءت الفقرة الأولى "أحرص على أن تكون التقارير المالية التي أعدها خالية من أي تحريف أو تجميل"، في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 4.25، وهي لا تزال تقع ضمن مستوى موافق بشدة.

تشير النتائج إلى أن النزاهة تعد من القيم الراسخة في سلوكيات وممارسات أفراد عينة الدراسة؛ حيث أبدى المشاركون إدراكاً مرتفعاً بضرورة الالتزام بعدم التحريف والشفافية في التقارير المالية، ورفض التلاعب أو الانصياع لأي ضغوط قد تؤدي إلى الإضرار بمصداقية المعلومات المالية.

2. عرض وتحليل نتائج بعد الموضوعية

الجدول رقم 35: بعد الموضوعية

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	2	0.635	4.40	96	108	5	0	2	التكرار	1
				45.5	51.2	2.4	0.0	0.9	%	
موافق بشدة	3	0.648	4.39	100	94	16	1	0	التكرار	2
				47.4	44.5	7.6	0.5	0.0	%	
موافق بشدة	1	0.634	4.46	111	90	7	3	0	التكرار	3
				52.6	42.7	3.3	1.4	0.0	%	
موافق بشدة	-	0.500	4.42	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تظهر نتائج الجدول أن بعد الموضوعية حظي بقبول مرتفع من أفراد العينة، بمتوسط حسابي عام قدره 4.42، وهو ما يندرج ضمن فئة الموافقة الشديدة. كما يعكس الانحراف المعياري 0.500 انخفاض التباين في آرائهم حول أهمية هذا البعد.

بالتمعق في تفاصيل الفقرات، نلاحظ أن الفقرة الثالثة، المتعلقة بتجنب المواقف أو العلاقات التي قد تسبب تحيزا، جاءت في الصدارة بمتوسط حسابي 4.36، وهو ما يعكس وعيا بمخاطر تضارب المصالح، وحرصا متزايدا على حماية الحكم المهني من أي مؤثرات شخصية أو خارجية.

من جهة أخرى، فإن الفقرة الأولى، التي تركز على تقديم الرأي المهني على أسس محايدة ومستندة إلى الأدلة، احتلت المرتبة الثانية. هذه النتيجة تشير إلى أن المحاسبين والمدققين يدركون تماما أن الموضوعية لا تتحقق فقط بالنية السليمة، بل بوجود مسوغات مهنية مدعومة بالحقائق والأدلة.

أما الفقرة الثانية، التي تمس رفض التدخل الخارجي في استقلالية المهنة، فقد سجلت أقل متوسط ضمن هذا البعد، لكنه لا يزال ضمن نطاق الموافقة الشديدة. وربما يعكس هذا بعض التحديات الواقعية التي قد تواجه المهنيين، خصوصا في البيئات التنظيمية أو المؤسسات ذات النفوذ.

تشير هذه النتائج إلى أن الموضوعية ليست مجرد قيمة نظرية لدى أفراد العينة، بل ممارسة فعلية يؤمنون بها ويحرصون على ترجمتها في بيئة العمل. كما أن الترتيب الداخلي لل فقرات يبرز جوانب متعددة من فهمهم لهذه القيمة، من الاستقلالية وحيادية الرأي، إلى تجنب التحيز والضغط. هذا المستوى المرتفع من الوعي والالتزام يؤشر إلى نضج أخلاقي مهني في الميدان، ويمثل خطوة إيجابية نحو تعزيز الثقة في التقارير المالية والأداء المهني.

3. عرض وتحليل نتائج بعد السر المهني

الجدول رقم 36: بعد السر المهني

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	1	0.559	4.57	126	82	1	2	0	التكرار	1
				59.7	38.9	0.5	0.9	0.0	%	
موافق بشدة	3	0.604	4.47	110	93	6	2	0	التكرار	2
				52.1	44.1	2.8	0.9	0.0	%	
موافق بشدة	2	0.588	4.52	117	88	4	2	0	التكرار	3
				55.5	41.7	1.9	0.9	0.0	%	
موافق بشدة	-	0.502	4.52	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تبين النتائج الإحصائية لبعد السرية المهنية عن مستوى تقدير مرتفع لدى أفراد العينة، بمتوسط حسابي عام بلغ 4.52 (موافقة شديدة)، كما أن الانحراف المعياري المنخفض نسبيا يعكس درجة عالية من الاتفاق بين المشاركين.

على مستوى الفقرات، نجد أن الفقرة الأولى، التي تعبر عن الالتزام المطلق بالحفاظ على سرية المعلومات، جاءت في الصدارة بمتوسط بلغ 4.57 وانحراف معياري 0.559. هذه القيمة تعكس وعيا عميقا من طرف المحاسبين والمدققين بأهمية حماية أسرار العملاء كقاعدة أخلاقية ومهنية لا يمكن التهاون فيها.

كما حققت الفقرة الثالثة، المتعلقة بالامتناع عن استغلال المعلومات السرية لتحقيق مكاسب شخصية، مستوى مرتفعا من الموافقة، بما يعكس رفضا للسلوك الانتهازي وغير الأخلاقي، ويؤكد رسوخ الحس المهني لدى أفراد العينة.

في المقابل، جاءت الفقرة الثانية، والتي تشير إلى تطبيق سياسات وإجراءات لضمان السرية، في المرتبة الثالثة، رغم أنها حصدت أيضا تقييما عاليا بمتوسط 4.47. ربما يعكس هذا الترتيب تفضيل المشاركين للبعد القيمي الشخصي على البعد الإجرائي، أو يشير إلى بعض التفاوت في مدى وضوح أو تطبيق السياسات لحماية البيانات داخل بيئة العمل.

تؤكد هذه النتائج أن السر المهني يمثل عنصرا جوهريا في السلوك المهني من وجهة نظر العينة، وأن هناك وعيا عاما بأبعاده الأخلاقية والتنظيمية. هذا المستوى العالي من الالتزام يعد مؤشرا إيجابيا على مدى نضج الممارسة المهنية في بيئة العمل المحاسبي والتدقيقي بالجزائر، كما يعكس استعداد الأفراد لتحمل مسؤولياتهم الأخلاقية تجاه العملاء والمؤسسات.

4. عرض وتحليل نتائج بعد الكفاءة المهنية والعناية الواجبة

الجدول رقم 37: بعد الكفاءة المهنية والعناية الواجبة

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	2	0.552	4.56	124	83	3	1	0	التكرار	1
				58.8	39.3	1.4	0.5	0.0	%	
موافق بشدة	3	0.620	4.51	118	86	5	1	1	التكرار	2
				55.9	40.8	2.4	0.5	0.5	%	
موافق بشدة	1	0.606	4.59	133	72	4	1	1	التكرار	3
				63.0	34.1	1.9	0.5	0.5	%	
موافق بشدة	-	0.520	4.55	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تظهر النتائج الإحصائية المبينة أن بعد الكفاءة المهنية والعناية الواجبة سجل متوسطا حسابيا عاما بلغ 4.55، وهو ما يعبر عن مستوى موافقة مرتفع جدا، مصحوبا بانحراف معياري يدل على تقارب استجابات أفراد العينة وتوافق آرائهم حول أهمية هذا البعد في الممارسة المهنية.

بالنظر إلى ترتيب الفقرات حسب درجة الموافقة، نجد أن الفقرة الثالثة، المتعلقة بضرورة الالتزام الدقيق بتطبيق معايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة، قد حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط 4.59، مما يعكس إدراكا مهنيا كبيرا لدى أفراد العينة بأهمية احترام الإطار المعياري المنظم للمهنة، والذي يعد أحد أدوات حماية المصلحة العامة وجودة التقارير المالية.

سجلت الفقرة الأولى التي تؤكد على مراجعة العمل بدقة أكثر من مرة لتفادي الأخطاء متوسطا حسابيا قدره 4.56 محتلة بذلك المرتبة الثانية، مما يعكس وعيا مهنيا عاليا بأهمية المراجعة في تقليل الأخطاء وتعزيز موثوقية النتائج.

أما الفقرة الثانية، والتي تركز على ضرورة تطوير المهارات المهنية ومواكبة المستجدات، فقد جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط 4.51، وهو متوسط مرتفع كذلك، إلا أنه قد يشير إلى وجود تفاوت في فرص أو دافعية التطوير المهني لدى أفراد العينة، وهو أمر يستحق مزيدا من التأمل في سياق التطوير المستمر لمهنة المحاسبة. تعكس النتائج اهتماما كبيرا لدى أفراد العينة بتجسيد معايير الكفاءة المهنية والعناية الواجبة، ليس فقط على مستوى الأداء الفعلي، بل أيضا في تبنيهم لسلوكيات تعكس المراجعة الدقيقة، الالتزام بالمعايير، والانفتاح على التطوير. هذا يعزز من جودة التقارير المالية، ويؤكد استعداد المهنيين لتحمل المسؤوليات الأخلاقية والتقنية المرتبطة بوظائفهم الحيوية في الاقتصاد الوطني.

5. عرض وتحليل نتائج بعد السلوك المهني

الجدول رقم 38: بعد السلوك المهني

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	3	0.742	4.35	102	84	22	2	1	التكرار	1
				48.3	39.8	10.4	0.9	0.5	%	
موافق بشدة	2	0.657	4.49	117	86	4	3	1	التكرار	2
				55.5	40.8	1.9	1.4	0.5	%	
موافق بشدة	1	0.601	4.56	127	79	3	1	1	التكرار	3
				60.2	37.4	1.4	0.5	0.5	%	
موافق بشدة	-	0.590	4.47	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تبين معطيات الجدول أن ردود أفراد العينة لبعده السلوك المهني كانت إيجابية ومتقاربة، بمتوسط حسابي عام قدره 4.47، وهو ما يندرج ضمن فئة الموافقة الشديدة. كما أن الانحراف المعياري 0.590 يعكس درجة معتبرة من الاتفاق بين أفراد العينة.

وبخصوص ترتيب الفقرات، تصدرت الفقرة المتعلقة بالالتزام بتطبيق القوانين والأنظمة المهنية ذات الصلة المرتبة الأولى، مما يؤكد اعتماد الإطار القانوني والتنظيمي كمرجعية أساسية تضبط السلوك المهني. تلتها الفقرة الخاصة بتقديم النصح والإرشاد للزملاء عند الحاجة، وهو ما يعكس روح التعاون والمسؤولية المهنية السائدة بين أفراد العينة، وإدراكهم لأهمية الدعم المتبادل في تعزيز التطوير المهني. في المرتبة الثالثة، حلت الفقرة الأولى التي تنص على تجنب أي تصرف قد يسيء إلى المهنة أو يضر بسمعتها، رغم أنها جاءت في الترتيب الأخير، إلا أن هذا لا يقلل من أهميتها، فقد حازت كذلك على مستوى موافقة بشدة، لكن الانحراف المعياري الأعلى قد يشير إلى وجود بعض التفاوت في الرؤية حول ما يعد إساءة للمهنة أو حول السلوكيات التي قد تضر بسمعتها، ما يستدعي تأطيرا أو توعية أوسع داخل الأوساط المهنية.

تشير هذه النتائج إلى أن أفراد العينة يتمتعون بوعي عال بمتطلبات السلوك المهني السليم، ويظهرون التزاما قويا بمعايير الانضباط المهني، سواء من حيث احترام القوانين، أو المساهمة في التوجيه المهني، أو الحفاظ على صورة المهنة. وهذا يعد مؤشرا إيجابيا على النضج المهني المتزايد لدى الممارسين في ميدان المحاسبة والتدقيق في الجزائر.

ثالثا: عرض وتحليل نتائج محور محددات وآليات تفعيل الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية

ينتقل هذا الفرع من تحليل القيم نفسها إلى دراسة السياق المحيط بها. سيتناول هذا الفرع تحليل آراء العينة حول العوامل التي تؤثر على درجة الالتزام الأخلاقي، والآليات العملية التي يمكن عبرها ترسيخ هذا الالتزام في الحياة المهنية.

الجدول رقم 39: نتائج أبعاد المحور الرابع

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
موافق بشدة	0.625	4.44	العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي
موافق بشدة	0.654	4.35	سبل تعزيز الالتزام الأخلاقي
موافق بشدة	0.592	4.39	المتوسط العام للمحور ككل

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

يلخص الجدول التحليل الوصفي الخاص ببعد محددات وآليات تفعيل الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية. تظهر النتائج قناعة مرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة بأهمية هذه الجوانب؛ حيث سجل المحور

متوسطا حسابيا كليا قدره 4.39 (مستوى موافقة عال)، كما أن الانحراف المعياري الكلي (0.592) يشير إلى تجانس مقبول في استجابات أفراد العينة.

بصفة عامة، تبين النتائج أن المبحوثين لا يكتفون بالإيمان بأهمية المعايير الأخلاقية الأخلاقية، بل يربطون التزامهم بها بوجود بيئة مساعدة تعزز هذا التوجه. وفي ما يلي، سيتم تقديم تحليل تفصيلي لنتائج كل بعد من الأبعاد.

1. عرض وتحليل نتائج بعد العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي

الجدول رقم 40: العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخيارات					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	2	0.680	4.59	141	58	8	3	1	التكرار	1
				66.8	27.5	3.8	1.4	0.5	%	
موافق بشدة	1	0.657	4.60	142	58	8	2	1	التكرار	2
				67.3	27.5	3.8	0.9	0.5	%	
موافق بشدة	3	0.669	4.55	132	69	6	3	1	التكرار	3
				62.6	32.7	2.8	1.4	0.5	%	
موافق	5	0.938	4.10	86	77	32	15	1	التكرار	4
				40.8	36.5	15.2	7.1	0.5	%	
موافق بشدة	4	0.785	4.34	105	80	20	5	1	التكرار	5
				49.8	37.9	9.5	2.4	0.5	%	
موافق بشدة	-	0.625	4.44	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

يعنى هذا البعد باستقصاء آراء أفراد العينة حول المحددات التي قد تسهم في تعزيز أو تضعف مستوى الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية. وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لهذا

البعد بلغ 4.44، بما يعكس مستوى موافقة شديدة ويدل على الأهمية التي يوليها المبحوثون لهذه العوامل. في المقابل، يشير الانحراف المعياري البالغ 0.625 إلى وجود تفاوت محدود في تقدير الأفراد لدرجة تأثير هذه العوامل.

احتلت العوامل المرتبطة بالوازع الديني الشخصي الصدارة كأقوى الدوافع للالتزام الأخلاقي؛ إذ جاءت الفقرة الثانية "يدفعني الخوف من العقوبة الإلهية إلى الالتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.60. تلتها في المرتبة الثانية الفقرة الأولى "تحتني ممارستي الدينية (كالصلاة، تلاوة القرآن، الزكاة...)" على الالتزام بالقيم الأخلاقية بمتوسط حسابي شبه مطابق بلغ 4.59، مما يبرز الدور الحيوي للبعد التعبدي في بناء سلوك مهني رشيد. يأتي في المرتبة التالية، عامل التكوين والبيئة المهنية المباشرة؛ حيث احتلت الفقرة الثالثة "يسهم جودة التعليم الأخلاقي الذي تلقينته في ترسيخ القيم الأخلاقية الإسلامية لدي" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مرتفع بلغ 4.55 وانحراف معياري 0.669. وجاءت الفقرة الخامسة "يدفعني وجود قدوة مهنية أخلاقية إلى التحلي بالسلوك المهني القويم" في المرتبة الرابعة بمتوسط 4.34، وهذا يعكس وعي أفراد العينة بالدور المحوري الذي يؤديه التعليم الجيد ووجود نماذج مهنية يحتذى بها في تشكيل السلوك الأخلاقي. في المقابل، نلاحظ وجود تباين في الآراء حول دور البيئة الاجتماعية؛ حيث حصلت الفقرة الرابعة "يسهم المحيط الاجتماعي الذي أعيش فيه في تعزيز التزامي بالقيم الأخلاقية الإسلامية" في ذيل الترتيب؛ بمتوسط حسابي 4.10، وهو الوحيد الذي ينتمي إلى فئة "موافق" بدلا من "موافق بشدة". كما بلغ الانحراف المعياري 0.938، وهي قيمة مرتفعة، مما يعكس اختلافات واضحة بين المشاركين حول تأثير البيئة الاجتماعية؛ حيث نلاحظ ارتفاع نسبة الإجابات المحايدة (15.2%) وغير الموافقة (7.1%) مقارنة ببقية الفقرات. قد يفسر ذلك بأن العينة تعطي الأولوية للعوامل الذاتية والداخلية في تحفيز السلوك الأخلاقي، بينما تنظر بشيء من الشك أو عدم اليقين إلى فعالية الضغط المجتمعي كعامل ردع أو توجيه.

تظهر النتائج بشكل عام، أن دوافع الالتزام الأخلاقي لدى عينة الدراسة تنبع بشكل أساسي من الداخل إلى الخارج. فالعوامل الذاتية الدينية (الخوف من الله والممارسة الدينية) تحتل قمة هرم التأثير، تليها العوامل التكوينية المباشرة (التعليم والقدوة)، بينما يأتي تأثير المحيط الاجتماعي العام في المرتبة الأخيرة مع وجود انقسام في الآراء حول مدى إيجابيته. هذا يعني أن المهنيين في العينة يعتمدون بشكل كبير على رقابتهم الذاتية ومنظومتهم القيمية الشخصية للحفاظ على سلوكهم الأخلاقي.

2. عرض وتحليل نتائج بعد سبل تعزيز الالتزام الأخلاقي

الجدول رقم 41: سبل تعزيز الالتزام الأخلاقي

الإتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخيارات					رقم الفقرة	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	2	0.838	4.37	114	73	16	5	3	التكرار	1
				54.0	34.6	7.6	2.4	1.4	%	
موافق بشدة	4	0.806	4.33	103	83	18	5	2	التكرار	2
				48.8	39.3	8.5	2.4	0.9	%	
موافق بشدة	3	0.783	4.36	110	74	22	4	1	التكرار	3
				52.1	35.1	10.4	1.9	0.5	%	
موافق بشدة	5	0.781	4.30	96	89	21	3	2	التكرار	4
				45.5	42.2	10.0	1.40	0.9	%	
موافق بشدة	1	0.760	4.37	107	83	15	5	1	التكرار	5
				50.7	39.3	7.1	2.4	0.5	%	
موافق بشدة	-	0.654	4.35	المتوسط العام للبعد ككل						

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

يهدف هذا المحور إلى استقصاء مدى إدراك أفراد العينة لفعالية الآليات المقترحة لتدعيم الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية في المحاسبة. وأسفرت النتائج عن متوسط حسابي عام قدره 4.35، وهو ما يقع في مستوى الموافقة بشدة، مما يؤكد توافقا واسعا حول أهمية هذه الآليات، وإن اختلف ترتيب أولوياتها بشكل طفيف. كما أن الانحراف المعياري المسجل 0.654 يدل على تجانس مقبول في الآراء، رغم وجود تباين طفيف قد يعكس اختلافات في مستويات الخبرة أو الفهم.

جاءت الفقرة الخامسة "أرى أن إنشاء هيئة رقابية مستقلة يسهم في ضمان الالتزام بهذه المعايير" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.37) مع انحراف معياري 0.760؛ حيث أيدها 90% من أفراد العينة، مما يظهر دعما لفكرة إنشاء آليات تنظيمية مؤسسية تراقب تطبيق المعايير الأخلاقية وتدعم ممارستها على أرض الواقع. تليها

للفقرة الأولى "أرى أن دمج القيم الإسلامية في مناهج التعليم المحاسبي يسهم في تطبيقها بوعي أكبر" في المرتبة الثانية، بمتوسط 4.37 وانحراف معياري 0.838، ما يعكس قناعة قوية بأهمية التكوين الجامعي المبكر في غرس القيم المهنية الإسلامية، حتى وإن بدا هناك بعض التفاوت في مواقف المجيبين. جاءت الفقرة الثالثة "أرى أن تطبيق عقوبات رادعة على مرتكبي المخالفات الأخلاقية أمر ضروري" بمتوسط 4.36، وهي قريبة جدا من سابقتها، مما يدل على وجود إجماع عام حول أهمية الجمع بين التحفيز والردع لتحقيق الالتزام الفعلي. بالنسبة للفقرة الثانية "أرى أن وجود مدونة سلوك واضحة يعزز الالتزام التام بالقيم الأخلاقية الإسلامية" فكانت في المرتبة الرابعة، بمتوسط 4.33 وانحراف معياري 0.806، مؤشرا على أن الوثائق المرجعية الأخلاقية كالمدونات الأخلاقية تحظى بتقدير معتبر، لكن دون أن تكون بالضرورة الخيار الوحيد أو الأفضل حسب رأي العينة. أما الفقرة الرابعة "أرى أن تفعيل دور المحاسبة الإسلامية يسهم في تعزيز الالتزام بهذه المعايير"، فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط 4.30، رغم أنها لا تزال ضمن مجال الموافقة الشديدة، ما قد يعكس اختلافا في مدى وعي العينة بدور المحاسبة الإسلامية أو مستوى انخراطهم في تطبيقها.

بصورة عامة، تظهر النتائج أن عينة الدراسة تؤمن بضرورة اتباع نهج متكامل لتعزيز الالتزام الأخلاقي؛ حيث هناك إجماع قوي على أن الحلول الأكثر فعالية تكمن في إنشاء آليات رقابية مستقلة وتطبيق عقوبات رادعة، وفي نفس الوقت بناء الوعي من القاعدة من خلال دمج القيم الأخلاقية الإسلامية في المناهج التعليمية.

رابعا: التحليل النوعي لإجابات الأسئلة المفتوحة

بهدف تعميق فهم الظاهرة المدروسة وتجاوز حدود البيانات الكمية، تم تضمين سؤالين مفتوحين في نهاية الاستبانة. أتاح هذان السؤالان للمشاركين التعبير بحرية عن آرائهم وخبراتهم وتصوراتهم حول التحديات التي تعيق تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية والسبل الكفيلة بتعزيزها في البيئة المحاسبية الجزائرية.

ولتحليل هذه البيانات النوعية، تم اعتماد منهج التحليل الموضوعي القائم على القراءة المتعمقة لإجابات المشاركين، ثم ترميزها وتنظيمها ضمن محاور رئيسية متكررة.¹

¹ Sirwan Khalid Ahmed et al., **Using Thematic Analysis in Qualitative Research**, Journal of Medicine Surgery and Public Health, vol. 6, no. Aug, 2025, p. 1-2.

الشكل رقم 14: سحابة كلمات التحليل النوعي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات المشاركين.

يمثل الشكل أعلاه سحابة كلمات تبرز الكلمات المفتاحية الأكثر تكرارا وأهمية في الدراسة؛ حيث تظهر كلمتا الإسلامية والأخلاقية بالحجم الأكبر لتعكسا المحور الجوهري للبحث. وتدور حولهما بقية الكلمات المحددة لسياق الأطروحة مثل: التكوين، المعايير، المحاسبة، الالتزام والتعزيز.

1. تحديات تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية

كشفت إجابات المشاركين عن مجموعة من التحديات المتشابكة التي يمكن تصنيفها إلى ستة محاور رئيسية:

أ. التحديات التشريعية والقانونية

- أجمع عدد معتبر من المشاركين على أن الإطار القانوني يمثل العائق الأكبر أمام تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية. وقد حددت أبرز التحديات في هذا المجال كما يلي:
- غياب إطار قانوني صريح يفرض تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية.
- هيمنة التشريعات ذات المرجعية الغربية والرأسمالية التي تتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية.
- التضارب بين القوانين الجبائية وأحكام الشريعة، مما يضع المهنيين في وضعيات يصعب التوفيق بينها.
- غياب معايير إسلامية ملزمة وهيئات رقابية فعالة تتابع التطبيق.

وقد عبر أحد المشاركين عن هذه الإشكالية بقوله: "أكبر تحدي هو التشريع والقوانين المعمول بها من مناطق غربي رأسمالي التي لا تتماشى مع الفقه الإسلامي". فيما أشار آخر إلى أن "النظام المحاسبي المالي عالمي ولا يعتمد على الأسس والمعايير الإسلامية"، وهو ما يعكس حجم التناقض بين ما تفرضه المنظومة القانونية الحالية وبين متطلبات الشريعة الإسلامية.

ب. التحديات المؤسسية والتنظيمية

برزت أيضا تحديات مرتبطة بضعف البنية التنظيمية؛ حيث أشار المشاركون إلى:

- البيروقراطية وانتشار الأعمال المشبوهة داخل الإدارات.
- غياب هيئات ومنظمات رادعة للممارسات المحاسبية غير الأخلاقية.
- الحاجة إلى هيئات رقابية شرعية تتابع الالتزام وتوفر ضمانات للمحاسبين.
- نقص القنوات القانونية المرنة التي تستجيب لانشغالات المهنيين.

ج. تحديات البيئة المهنية والاقتصادية

اعتبر المشاركون أن البيئة المهنية وما يرتبط بها من ضغوط اقتصادية تمثل عائقا جوهريا أمام الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية. وتتمثل أهم هذه التحديات في:

- ضعف بيئة العمل التي لا توفر مناخا مشجعا على الالتزام بالقيم الإسلامية.
 - المنافسة القوية بين المهنيين، التي تدفع أحيانا إلى تقديم تنازلات على حساب الأخلاق.
 - انتشار المعاملات الربوية وصعوبة الموازنة بين القوانين الجبائية وأحكام الشريعة.
 - التواطؤ مع العملاء في التهرب الضريبي، التلاعب بالنتائج المحاسبية والجبائية.
 - هيمنة النظام المالي الغربي على المعاملات، وهو ما يوسع الفجوة مع المعايير الإسلامية.
 - ضعف البيئة الاقتصادية الداعمة، إلى جانب انتشار السوق الموازية والممارسات غير الرسمية.
- وقد عبر أحد المشاركين عن واقع الممارسة في قوله "معظم المحاسبين متواطؤون مع العملاء في التهرب الضريبي ولكي تعمل لازم تكون حرايمي". هذه الشهادة الميدانية تمثل صرخة من الداخل تكشف عن عمق الأزمة الأخلاقية للمهنة في الجزائر، وتؤكد أن معالجة هذه الظاهرة تتطلب مقاربة شاملة لا تقتصر على القوانين فقط، بل تتعدى ذلك إلى إعادة تشكيل الثقافة المهنية ككل.

د. التحديات الثقافية والاجتماعية

بينت الإجابات أن الثقافة الغالبة والعقلية السائدة في المجتمع قد تؤثر بشكل مباشر في الالتزام؛ حيث برز:

- غياب المحيط الاجتماعي الداعم للقيم الإسلامية.
- ضعف التنشئة الأسرية والمدرسية في غرس الأخلاق الإسلامية.
- اختلاف العقليات والتربية الأساسية بين الأفراد، مما يؤثر على الالتزام الأخلاقي.
- انتشار دعاوى فصل الدين عن الحياة المهنية، ورفض إدماج القيم الإسلامية في العمل.
- ضعف الوازع الديني الشخصي لدى بعض المهنيين، وتأثرهم بالبيئة الغربية.
- المحيط الاجتماعي لا يعزز القيم الأخلاقية الإسلامية، مع هيمنة ثقافة الفساد والرشوة والتلاعب.
- وجود نظرة سلبية أو تشكيك في جدوى المالية الإسلامية، واعتبارها مجرد تسويق.

بالإضافة لما سبق، أشار أحد المشاركين إلى التطبيق السطحي للقيم الدينية؛ حيث قال "التحدي الأول انه في العموم نطبق الاسلام بصفة سطحية فقط، وانا متأكد ان الإجابات التي سوف تتلاقها تكون مثالية، لذا هذا الاستبيان لا يمكنه ان يوافق الحقيقة لانه ببساطة الأمة الإسلامية مكونة من مجتمع منافق، فهو يصلي ويصوم ولا يصل الله، اي لا يتقي الله".

هـ. التحديات الفردية والسلوكية

كشفت إجابات العينة أن البعد الذاتي يلعب دورا أساسيا في ضعف الالتزام الأخلاقي. يرى المشاركون أن المشكلة تكمن في الفرد نفسه أكثر من العوامل الخارجية، وتم تحديد أبرز هذه التحديات كما يلي:

- ضعف الوازع الديني وغياب الضمير المهني.
- الاعتياد على الفساد والرشوة والمحسوبية.
- ضعف الوعي والتطبيق العملي للقيم الإسلامية.
- فقدان القدوة الحسنة بين بعض المهنيين.
- صعوبة التحلي بقيم كالأمانة والصدق في ظل الضغوط المهنية والظروف المحيطة.
- غياب الوازع الداخلي المستمد من الإيمان الديني.

و. التحديات التعليمية والتكوينية

جاء تأكيد المشاركين في إجاباتهم بشكل متكرر على أن التعليم والتكوين يمثلان أحد أضعف الحلقات في تعزيز الالتزام الأخلاقي، وقد تمثلت أبرز التحديات في:

- ضعف التكوين في مجال المحاسبة الإسلامية أو غيابه تماما.
- عدم إدراج القيم الأخلاقية الإسلامية في المناهج التعليمية المحاسبية.
- ضعف الكفاءة الأخلاقية للممارسين بسبب محدودية الخلفية الشرعية.
- ضعف مناهج التعليم المحاسبي التي تركز على الجانب التقني وتهمل الأخلاقيات.
- غياب برامج تكوين مستمر تواكب احتياجات المهنيين في الجانب الأخلاقي.

2. سبل تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية

إلى جانب التحديات، عبر المشاركون عن رؤيتهم لمجموعة من الآليات والسبل التي من شأنها أن تعزز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية. وقد تنوعت هذه الحلول بين أبعاد تشريعية، تنظيمية، مهنية، تعليمية وقيمية، تعكس إدراك المهنيين لحجم التحديات وتعقيداتها؛ حيث تم تصنيف هذه المقترحات إلى خمسة محاور أساسية:

أ. الإصلاح التشريعي والقانوني

يجمع المشاركون على أن وضع إطار قانوني متوافق مع الشريعة الإسلامية هو الخطوة الأولى والأكثر أهمية. الإجابات تشدد على ضرورة:

- إعداد ميثاق أخلاقي وطني يستند إلى المبادئ الإسلامية ويلزم به المحاسبون، مما يوفر مرجعية واضحة للمهنة.
- مراجعة وتحيين القوانين والأنظمة السارية، بما في ذلك النظام المحاسبي المالي، بما يضمن انسجامها الصريح مع القيم الأخلاقية الإسلامية.
- إرساء إطار قانوني منسجم مع أحكام الشريعة، إلى جانب مراجعة التشريعات الجبائية بما يراعي الضوابط الدينية، نظرا لآثار المعاملات المالية المحرمة على الاقتصاد الوطني.

أما البعض الآخر فقد ذهب إلى مقترحات أكثر عمقا، تمثلت في "تطبيق نظام الزكاة بديلا عن الضرائب" باعتباره حلا اقتصاديا وأخلاقيا متكاملًا.

ب. الإصلاح المؤسسي والتنظيمي

للتعامل مع الفساد وغياب الرقابة، يقترح المشاركون حلولًا مؤسسية وتنظيمية تضمن تطبيق المعايير بفاعلية:

- إنشاء هيئة رقابة شرعية تكون مستقلة وتتمتع بسلطة رقابية قوية على المحاسبين والمهنيين، لضمان الالتزام الأخلاقي.
 - تعزيز الرقابة والشفافية من خلال تطبيق أنظمة رقابية معلوماتية متطورة (رقمنة) تكشف أي تجاوزات.
 - تكوين لجان متخصصة تتألف من علماء شريعة وخبراء محاسبة لوضع خطط عملية لدمج هذه المعايير.
 - ردع الفاسدين عن طريق تطبيق عقوبات صارمة، مما يبعث برسالة قوية حول جدية الالتزام.
- كما عبر أحدهم عن الحاجة إلى رقابة مستقلة بقوله: "الحرص على أن تكون هناك هيئة مراقبة لا يخشى أعضاؤها إلا الله".

ج. التغييرات في البيئة المهنية والمجتمعية

يرى المشاركون أن التغيير يجب أن يشمل المحيط المهني والمجتمعي، إذ تتأثر أخلاقيات المحاسبين بشكل مباشر، كانت الحلول المقترحة كالتالي:

- توحيد المهنيين من خلال العمل على بناء إجماع مهني حول أهمية تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية.
- تغيير الذهنيات سواء في بيئة العمل أو في المجتمع ككل، عبر تعزيز الوعي بأهمية إشراك الدين والأخلاق في الحياة المهنية.
- تحفيز الالتزام عبر تقديم مكافآت وتقديرات للمحاسبين الملتزمين، مما يشجع على السلوك الإيجابي.

د. إصلاح منظومة التعليم والتكوين

أجمع المشاركون على أن البداية الحقيقية تكمن في التعليم، حرصًا على تكوين جيل جديد من المحاسبين مزود بالوعي والمعرفة اللازمة؛ حيث جاءت مقترحاتهم كالتالي:

- إدراج مبادئ الأخلاق الإسلامية في المناهج الدراسية ابتداء من المراحل التعليمية الأولى إلى غاية التعليم الجامعي، لتصبح جزءاً لا يتجزأ من تكوين المحاسب.
- إنشاء تخصصات ومعاهد متخصصة في الفقه المالي والمحاسبة الإسلامية، لتوفير تعليم متخصص وعميق.
- تنظيم دورات تدريبية دورية بالتعاون مع الهيئات الشرعية والمهنية لرفع كفاءة المحاسبين العاملين.
- دعم البحث العلمي لتشجيع الدراسات والأبحاث في مجال الأخلاقيات الإسلامية للمحاسبة.

هـ. تعزيز الوازع الفردي والسلوكي

- يشير عدد كبير من المشاركين إلى أن الأخلاق تبدأ من الفرد، باعتباره خط الدفاع الأول ضد الانحراف الأخلاقي، وتتمثل الحلول في:
- التمسك بالقيم الإسلامية باعتبارها أساساً لمهنة المحاسبة.
 - ترسيخ الوازع الديني حيث يعتبر الإيمان ومراقبة الله أهم وسيلة للرقابة الذاتية.
 - العمل كقدوة بأن يكون كل محاسب قدوة لغيره في تطبيق القيم الأخلاقية.
- كما أكد بعضهم أن التربية الإسلامية من الصغر هي الأساس الذي يبني عليه السلوك المهني.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

بعد عرض وتحليل البيانات وصفيًا في المبحث السابق، يخصص هذا المبحث للتحليل الاستدلالي، لاختبار فرضيات الدراسة التي تم وضعها بناءً على الإشكالية والأسئلة البحثية، من خلال استخدام الأدوات الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات. ومن ثم تناقش هذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، بما يفضي إلى استخلاص جملة من الاستنتاجات العامة.

المطلب الأول: اختبار فرضيات الدراسة

في هذا الجزء من الدراسة، سيتم إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لاختبار صحة الفرضيات الدراسية الرئيسية والفرعية التي تم صياغتها، بالاستناد إلى البيانات التي تم جمعها من استبانات عينة الدراسة، وباستخدام برنامج SPSS في المعالجة الإحصائية، مع الاعتماد على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقبول أو رفض الفرضيات.

أولاً: اختبار الفرضية الأولى

نص الفرضية: "يوجد مستوى تطبيق مرتفع للمعايير الأخلاقية الإسلامية لدى ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة، وذلك لمقارنة المتوسط الحسابي لاستجابة عينة الدراسة حول محور "مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية" بالمتوسط الفرضي للمقياس وهو (3)، والذي يمثل درجة الحياد على مقياس ليكرت الخماسي. وبناء على ذلك، صيغت فرضيتنا للاختبار على النحو التالي:

- **الفرضية الصفرية (H_0):** لا يوجد مستوى تطبيق مرتفع للمعايير الأخلاقية الإسلامية لدى ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق.
- **الفرضية البديلة (H_1):** يوجد مستوى تطبيق مرتفع للمعايير الأخلاقية الإسلامية لدى ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق.

الجدول رقم 42: اختبار T للفرضية الأولى

المتغير	المتوسط الحسابي	قيمة t	درجة الحرية df	مستوى الدلالة
تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	4.54	51.923	210	< 0.001

المصدر: إعداد الطالب اعتماداً على SPSS.

توضح نتائج اختبار T للعينة الواحدة، والموضحة في الجدول 42، أن المتوسط الحسابي لمحور "مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية" سجل 4.54، متجاوزاً بذلك المتوسط الفرضي للمقياس البالغ 3، وهو ما يدل على وجود اتجاه إيجابي قوي ومستوى موافقة مرتفع لدى عينة الدراسة. ولدعم هذه الملاحظة إحصائياً، بلغت قيمة t المحسوبة 51.923، وهي قيمة موجبة ومرتفعة، ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001، وهذا المستوى أدنى بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$).

بناء على هذه النتائج، يتم رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1). وعليه، نستنتج من ذلك وجود مستوى تطبيق مرتفع وذو دلالة إحصائية للمعايير الأخلاقية الإسلامية لدى ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق في عينة الدراسة.

ثانيا: اختبار الفرضية الثانية

نص الفرضية: "يوجد مستوى التزام مرتفع بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق لدى ممارسيها".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة، وذلك بغرض مقارنة المتوسط الحسابي لاستجابة أفراد العينة حول محور "مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق" مع المتوسط الفرضي البالغ (3)، والذي يمثل نقطة الحياد على مستوى مقياس ليكرت الخماسي. استنادا إلى ما سبق، تم تحديد فرضيتي الاختبار كما يلي:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد مستوى التزام مرتفع بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق لدى ممارسيها.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد مستوى التزام مرتفع بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق لدى ممارسيها.

الجدول رقم 43: اختبار T للفرضية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	قيمة t	درجة الحرية df	مستوى الدلالة
الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	4.46	46.951	210	< 0.001

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

بلغت قيمة اختبار (t) المحسوبة 46.951، وهي قيمة موجبة وعالية، مما يؤكد على أن الفارق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي هو فارق حقيقي وجوهري. ويلاحظ كذلك أن مستوى المعنوية الإحصائية المصاحب لهذه القيمة كان دون 0.001، وهي أدنى من المستوى المعتمد. بناء على ما سبق، يتم قبول الفرضية البديلة (H_1). وعليه، نخلص إلى وجود مستوى التزام مرتفع وذو دلالة إحصائية بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق لدى أفراد عينة الدراسة.

ثالثا: اختبار الفرضية الثالثة

نص الفرضية: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، جرى توظيف معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرين، إلى جانب استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لتقدير قدرة المتغير المستقل، المتمثل في تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية، على تفسير المتغير التابع المرتبط بالالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق، وقياس حجم هذا التأثير. وبناء على ذلك، صيغت الفرضيتان الإحصائيتان على النحو الآتي:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.

الجدول رقم 44: نتائج اختبار تأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على المتغير التابع

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار β	قيمة F	مستوى الدلالة
0.736	0.542	0.774	247.521	< 0.001

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تظهر النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي بين تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية ومستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة، إذ بلغ معامل الارتباط 0.736، بما يدل على علاقة خطية قوية بين المتغيرين. ويعكس ذلك أنه كلما ارتفع مستوى تطبيق هذه المعايير، ارتفع معه مستوى الالتزام المهني. كما يبين معامل التحديد 0.542 أن ما نسبته 54.2% من التغير في الالتزام بأخلاقيات المهنة يبرر من خلال تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية. من ناحية أخرى، يظهر معامل الانحدار (0.774) وجود تأثير إيجابي ملموس، فكل وحدة زيادة في مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية تؤدي إلى زيادة قدرها 0.774 وحدة في الالتزام المهني. وقد دعمت قيمة F ذات الدلالة الإحصائية (أقل من 0.001) صحة ومعنوية النموذج الانحداري الكلي، وأثبتت أن تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع هو تأثير حقيقي وليس عرضيا.

وبالنظر إلى ما أظهرته نتائج التحليل من علاقة ارتباطية موجبة وقوية، فضلا عن الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار، يتم قبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق لدى عينة الدراسة. ولا يقتصر الأمر على وجود علاقة، بل إن تبني المعايير الأخلاقية الإسلامية يعد منبئا قويا بالالتزام الأخلاقي للمهنة، وهذا ما يعزز إلى حد كبير الأساس النظري الذي انطلقت منه هذه الدراسة.

اختبار الفرضيات الفرعية:

لاختبار تأثير كل بعد من أبعاد محور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على حدة، تم اتباع نفس المنهجية باستخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط لكل بعد. يهدف هذا التحليل

إلى تقديم رؤية تفصيلية وتحديد الأهمية النسبية لكل بعد في التأثير على مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة. يلخص الجدول التالي نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الخمس:

- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق الصدق على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدل على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق الأمانة على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإحسان على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق التقوى على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.

الجدول رقم 45: نتائج اختبار تأثير أبعاد محور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على المتغير التابع

البعد	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار β	قيمة F	مستوى الدلالة
الصدق	0.584	0.341	0.434	108.132	< 0.001
العدل	0.666	0.444	0.581	166.810	< 0.001
الأمانة	0.609	0.371	0.543	123.316	< 0.001
الإحسان	0.648	0.420	0.638	151.216	< 0.001
التقوى	0.538	0.289	0.475	85.114	< 0.001

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

تشير النتائج الواردة في الجدول أعلاه إلى أن أبعاد محور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية الخمسة تمارس جميعها تأثيرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة. الأمر الذي يفضي إلى قبول الفرضيات الفرعية الخمس. كما تظهر المقارنة بين قيم معامل التحديد تبينا نسبيا في القوة التفسيرية لهذه الأبعاد؛ حيث يتصدر بعد العدل من حيث التأثير، مفسرا 44.4% من التباين في مستوى الالتزام، يأتي بعد الإحسان في المرتبة التالية مسجلا 42.0%، يليه بعد الأمانة بنسبة 37.1% ثم بعد الصدق

بنسبة 34.1%، وكلاهما ذو تأثير ملحوظ. بينما سجل بعد التقوى أدنى قدرة تفسيرية (28.9%)، مع بقاء هذه النسبة ذات دلالة إحصائية.

وتدل هذه النتائج على أن تطبيق هذه المعايير الأخلاقية الإسلامية في الممارسة المحاسبية يعزز بدرجة كبيرة الالتزام بالسلوك المهني، ما يدعم جوهر الفرضية الثالثة التي ترى في المعايير الأخلاقية الإسلامية إطارا فعالا لتحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.

بعد أن أظهر تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود تأثير فردي دال إحصائيا لكل بعد من أبعاد المعايير الأخلاقية الإسلامية على الالتزام بأخلاقيات المهنة، إلا أن هذا التحليل لا يوضح الأهمية النسبية لكل بعد عند إدراجهم جميعا في آن واحد. لذا، يهدف هذا الجزء إلى دراسة التأثير المشترك لهذه الأبعاد، وتحديد أيها يعد المنبئ الأقوى والأكثر تأثيرا في الالتزام المهني، وصولا إلى صياغة النموذج التفسيري الأمثل. ولتحقيق ذلك، جرى اعتماد تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي، والذي يقوم بإدخال الأبعاد إلى نموذج الانحدار خطوة بخطوة، بدءا بالمتغير الأكثر تأثيرا، مع الإبقاء على المتغيرات التي لها تأثير جوهري ودلالة إحصائية في تفسير المتغير التابع فقط.

الجدول رقم 46: نموذج الانحدار المتعدد التدريجي

النموذج	معامل R	معامل R ²	معامل R ² المصحح	قيمة F	مستوى الدلالة
1	0.666	0.444	0.441	166.810	< 0.001
2	0.727	0.529	0.525	116.869	< 0.001
3	0.737	0.543	0.536	81.992	< 0.001

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

الجدول رقم 47: معاملات الانحدار المتعدد التدريجي

النموذج	البعد	معامل الانحدار β	قيمة t	مستوى الدلالة
1	العدل	0.581	12.915	< 0.001
	الإحسان	0.372	6.950	< 0.001
2	العدل	0.372	6.137	< 0.001
	الإحسان	0.269	4.019	< 0.001
	الصدق	0.359	5.978	< 0.001
3	العدل	0.129	2.508	0.013
	الإحسان			

المصدر: إعداد الطالب اعتمادا على SPSS.

يستخلص من الجدول 46 أعلاه أن النموذج الأول، الذي اعتمد على المتغير الأكثر تأثيرا (العدل)، فسّر نسبة 44.1% من التباين في المتغير التابع. وعند إضافة بعد الإحسان في النموذج الثاني، ارتفعت القدرة التفسيرية إلى 52.5%. وبلغ النموذج قدرته التفسيرية القصوى بعد إدراج بعد الصدق في المرحلة الثالثة والأخيرة.

استقر النموذج النهائي، النموذج الثالث، على ثلاثة أبعاد مستقلة ذات تأثير دال إحصائيا، وهي العدل والإحسان والصدق. وبلغ معامل التحديد المصحح قيمة 0.536، بما يفيد أن هذه الأبعاد مجتمعة تفسر نسبة 53.6% من التباين في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة. وتجدر الإشارة إلى أن النموذج النهائي لم يتضمن بعدي الأمانة والتقوى، إذ جرى استبعادهما منه. وهذا لا يعني أنهما غير مهمين، بل يعني أن تأثيرهما على الالتزام بالأخلاقيات تم استيعابه وتفسيره بشكل كامل من خلال الأبعاد الثلاثة التي بقيت في النموذج (العدل، الإحسان، الصدق). هذا يكشف أن المنظومة الأخلاقية متكاملة، وأن تأثير بعض القيم قد يكون متداخلا مع قيم أخرى تعتبر هي المحرك الأساسي والمباشر للسلوك الأخلاقي في هذا النموذج المحدد.

بناء على نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، يمكن استنتاج أن النموذج الأمثل لتفسير والتنبؤ بالالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق يتكون من ثلاثة معايير أخلاقية إسلامية، وهي مرتبة حسب أهميتها النسبية كما يلي: الإحسان، ثم العدل، ثم الصدق. هذه المعايير الأخلاقية الإسلامية الثلاثة مجتمعة تفسر ما نسبته 53.6% من التغيرات في مستوى الالتزام المهني لدى عينة الدراسة.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في مهنة المحاسبة والتدقيق يرتبط ارتباطاً إيجابياً وذا دلالة إحصائية بمستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى الممارسين. وهو ما يعكس انسجام النتائج مع الإطار النظري للدراسة، الذي يؤكد أن الأخلاق الإسلامية تمثل منظومة شاملة ومتكاملة تحكم سلوك المسلم في مختلف جوانب حياته، بما في ذلك الممارسة المهنية. وقد أبرزت البيانات أن القيم الإسلامية لا تختزل في كونها مجرد معايير معيارية أو توجيهات سلوكية، بل تشكل محفزاً داخلياً للسلوك المهني الأخلاقي.¹ ويتسق هذا الاستنتاج مع ما توصلت إليه دراسات سابقة، مثل دراسة Ladewi التي بينت أن قيم الإسلام (الصدق، العدل، المسؤولية) تشكل محددات رئيسية لتوجهات المحاسبين،² وكذلك دراسة Yunanda و Abd. Majid التي دعت إلى توظيف المبادئ الأخلاقية الإسلامية كآلية لترسيخ القيم الأخلاقية لدى المحاسبين المهنيين.³

كما أكدت نتائج اختبار الفرضية الثالثة جوهر الفكرة التي انطلقت منها الدراسة؛ بناء على مخرجات تحليل الانحدار البسيط، استطاعت المعايير الأخلاقية الإسلامية تفسير نسبة قدرها 54.2% من التغيرات في مستويات الالتزام، وهو مؤشر يبرهن على أنها ليست مجرد معتقدات شخصية، بل إطار عمل فعال ومباشر في توجيه السلوك المهني للمحاسبين والمدققين. وفي المقابل، تعزى النسبة المتبقية البالغة 45.8% إلى متغيرات وعوامل أخرى خارج حدود النموذج المدروس، تتقدمها برامج التكوين، وطبيعة البيئة المهنية، ومدى فاعلية القوانين والأنظمة التشريعية الحاكمة للمهنة. وعند الانتقال إلى تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، الذي قدم رؤية أكثر عمقا ودقة؛ فمن خلال بناء النموذج الأمثل، تبين أن الأبعاد الأكثر تأثيراً بشكل مستقل ومباشر في التنبؤ بالالتزام الأخلاقي هي الإحسان، ثم العدل، ثم الصدق. فبروز بعد الإحسان كأقوى منبئ يشير إلى أن الالتزام الأخلاقي من منظور العينة لا يقتصر على الامتثال والامتناع من الخطأ، بل يكمن في السعي نحو التميز وإتقان العمل، وهو ما يتماشى مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت المكانة المحورية لمبادئ الإحسان والعدل

¹ Rafik I. Beekun and Jamal A. Badawi, *op. cit.*, p. 143.

² Yuhanis Ladewi, **The Role of Islam Values (Ethics) in Accounting Practice and Impact of Accounting Information Quality: a Library Study**, International Journal of Economics, Commerce and Management, vol. 2, no. 12, 2014, p. 1.

³ Rochania Ayu Yunanda and Norakma Bt. Abd. Majid, *op. cit.*, p. 134.

والصدق في المنظومة الأخلاقية المهنية.¹ أما استبعاد بعدي الأمانة والتقوى من النموذج النهائي، فلا يقلل من أهميتهما، بل يوضح طبيعة التأثير المشترك المعقد بين المتغيرات الأخلاقية. فهذا يعني أن تأثيرهما ليس مباشرا، بل هو تأثير متداخل ومشارك مع الأبعاد الثلاثة التي بقيت. بعبارة أخرى، المهني الذي يتمتع بالتقوى والأمانة سيعبر عن ذلك من خلال ممارسات تتسم بالعدل والصدق والإحسان، وهذه الممارسات الظاهرة هي التي ترتبط على نحو مباشر بالالتزام المهني العام. وبذلك يمكن تفسير الأمانة والتقوى بوصفهما قيما أخلاقية كامنة تنعكس آثارها سلوكيا عبر ممارسات مهنية ظاهرة أكثر قابلية للقياس الكمي. وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة بوجليدة وبوعيطة، التي بينت أن الصدق يعد أكثر الأبعاد الأخلاقية تأثيرا في الحد من المحاسبة الإبداعية غير الأخلاقية، مع عدم احتفاظ بعدي الأمانة والتقوى بدلالة إحصائية مستقلة داخل النموذج.² كما يمكن دعم هذا التفسير بما ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم: «أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْغَةً، إِذَا صَلَحَتْ، صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ، فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ»³ بما يشير إلى أن القيم الداخلية تستدل عليها من خلال مخرجاتها السلوكية الظاهرة؛ فالتقوى محلها القلب، كما أشار الله تعالى: ﴿ذَلِكَ وَمَنْ يُعِظْكُمْ شَعَيْرَ اللَّهِ فَإِنَّهَا مِنْ تَقْوَى الْقُلُوبِ﴾ [الحج: 32]. وفي السياق ذاته، أوضح Susanto وآخرون أن

مفهوم التقوى يكتفه قدر من الغموض في فهمه، مما يعزز صعوبة قياسه بطريقة مباشرة.⁴

ومع ما أظهرته النتائج من علاقات ذات دلالة إحصائية، تجدر الإشارة إلى ضرورة التعامل مع النتائج المتوصل إليها بشيء من الحذر؛ فمن المحتمل أن تكون إجابات المبحوثين قد تأثرت بما يعرف بالتحيز للمرجعية الاجتماعية؛ حيث يميل الأفراد عادة، بوعي أو بدون وعي، إلى تقديم صورة مثالية عن ذواتهم تتوافق مع التوقعات الاجتماعية والقيم المقبولة،⁵ مما قد يدفعهم لعدم الاعتراف صراحة بالممارسات غير الأخلاقية أو التقصير المهني.

¹ Rafik I. Beekun and Jamal A. Badawi, *op. cit.*, p. 143; Saikou Gassama et al., **Islamization of Accounting Policies as a Solution to the Ethical Problem in Accounting through Accounting Education**, Budapest International Research and Critics Institute–Journal (BIRCI–Journal), vol. 4, no. 2, 2021, p. 1611–1612; Wahyuni–TD et al., *op. cit.*, p. 23.

² عبد الحق بوجليدة وعبد الرزاق بوعيطة، مرجع سابق، ص. 280–281.

³ ناصر الدين الألباني، مرجع سابق، ص. 608.

⁴ Dedi Susanto et al., *op. cit.*, p. 214.

⁵ Steven Gittelman et al., **Accounting for Social–Desirability Bias in Survey Sampling**, Journal of Advertising Research, vol. 55, no. 3, 2015, p. 242–243.

و في ضوء ذلك، يمكن تفسير المستويات المرتفعة للتطبيق والالتزام الأخلاقي، والتي تتوافق مع نتائج دراسات سابقة أكدت التزام ممارسي المحاسبة والتدقيق في الجزائر بأخلاقيات المهنة،¹ من خلال عدة عوامل مرتبطة بطبيعة البيئة المهنية في الجزائر. إذ يعد العامل الثقافي والديني كأهم هذه العوامل، فالمجتمع الجزائري مجتمع محافظ بطبيعته، تتجذر فيه القيم الإسلامية بعمق. هذا التجذر ينعكس تلقائياً على الممارسات المهنية؛ حيث يصعب على المهني الفصل بين قناعاته الدينية وسلوكه المهني. تؤكد نتائج المحور الرابع من الاستبانة هذا التفسير، إذ احتلت العوامل المرتبطة بالوازع الديني الشخصي المرتبتين الأولى والثانية كأقوى الدوافع للالتزام الأخلاقي، تعزز هذه المعطيات الاستنتاج بأن القواعد السلوكية لممارسي المهنة تستند في جوهرها إلى قناعات إيمانية ومرجعية ذاتية متجذرة، وهو ما يتقاطع مع ما ذهب إليه Al-Delaw في دراسته حول الدين والأخلاق؛ حيث خلص إلى أن الامتثال الأخلاقي لدى الفرد المسلم يعد ممارسة تعبدية وجزءاً لا يتجزأ من تكوينه الديني، وأن هذا الالتزام يؤدي إلى تحقيق الجودة في أداء الأعمال.²

كما كشف آراء المهنيين أن التحدي الرئيسي لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية يكمن في وجود فجوة عميقة بين المنظومة القيمية الداخلية للممارس والبيئة التشريعية والمهنية الخارجية، وهي نتيجة تتقاطع مع ما خلصت إليه دراسات سابقة؛³ حيث يصطدم الوازع الديني الشخصي، الذي اعتبرته العينة المحرك الأقوى للالتزام، بهيمنة القوانين المستمدة من الأنظمة الغربية، إلى جانب ضغوط المنافسة ومتطلبات الزبائن التي قد تدفع أحياناً نحو ممارسات غير أخلاقية، فضلاً عن ضعف آليات الرقابة والردع المؤسسية، ووجود فجوة تكوينية في المناهج التعليمية.

ولمواجهة ذلك، تقترح العينة خارطة طريق متكاملة للإصلاح تركز بشكل أساسي على مسارين: الإصلاح التشريعي والمؤسسي من خلال وضع ميثاق وطني مستلهم من الشريعة وتفعيل هيئات رقابية مستقلة، والإصلاح التعليمي والتكويني عبر دمج المعايير الأخلاقية الإسلامية بشكل منهجي في المناهج الجامعية والمهنية. وهذا

¹ إبتسام بوشويط ونصر الدين عيساوي، أثر أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة على جودة المعلومة المالية (دراسة عينة من ممارسي المهنة في الجزائر)، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مج. 8، ع. 2، 2021، ص. 486؛ فوزية براهيم وعمر جموعي، واقع قانون أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر وتوافقه مع متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي 04 التطور المهني الأولي القيم والأخلاق والسلوكيات المهنية - رؤية أكاديمية ومهنية-، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مج. 9، ع. 1، 2022، ص. 486.

² A. S. Al-Delawi, *Role of ethics in Islamic Thinking in the activation of accounting information quality*, Utopia y Praxis Latinoamericana, vol. 24, no. Esp.6, 2019, p. 185.

³ صبرينة حلوش وياسين لكليكة، مرجع سابق، ص. 453-454؛ جمال خليفاتي، مسار تطور مهنة المحاسبة في الجزائر، مرجع سابق، ص. 485.

يؤكد قناعتهم بأن الحل لا يكمن في إجراءات جزئية، بل في تبني نهج شامل ومتكامل يعالج الجوانب القانونية والتعليمية والمؤسسية لدعم الالتزام الأخلاقي.

وفي السياق ذاته، عززت نتائج الدراسة الراهنة الدعوة إلى دمج القيم الإسلامية في التعليم المحاسبي باعتبارها أداة أساسية لتعزيز الالتزام الأخلاقي. وهو ما يتفق مع Ahmad وآخرون وYunanda و Abd. Majid الذين أكدوا ضرورة تركيز النظام التعليمي على التنمية الأخلاقية للطلاب عبر دمج المبادئ الأخلاقية الإسلامية، الأمر الذي ينعكس على إنتاج محاسبين مهنيين ملتزمين.¹ وقد اقترح كل من Gassama وآخرون و Mahdavikhou و Khotanlou تكثيف إدماج المعايير الأخلاقية الإسلامية في البرامج التعليمية، خصوصا لطلبة السنوات النهائية، من أجل تعزيز الوعي الأخلاقي وترسيخ الهوية المهنية.² أما في سياق المهنة في الجزائر، فقد أظهر مقدم وطلبة أن طلبة المحاسبة في الجامعات الجزائرية يمتلكون وعيا عاليا بأخلاقيات المهنة،³ وهو ما يعكس دور التعليم المحاسبي في تعزيز هذه القيم. كما دعمت دراسات أخرى على وجود توافق بين التعليم المحاسبي في الجزائر ومتطلبات المهنة والمعايير الدولية للتعليم المحاسبي.⁴ غير أن هذه الدراسات سجلت غيابا ملحوظا لدمج المعايير الأخلاقية الإسلامية ضمن المناهج المحاسبية، وهو ما يمثل فجوة ينبغي معالجتها لضمان تكامل البعدين العلمي والأخلاقي المستمد من الشريعة الإسلامية في تكوين المهنيين.

¹ Noor Lela Ahmad et al., Developing Ethical Accounting Students, p. 267; Rochania Ayu Yunanda and Norakma Bt. Abd. Majid, *op. cit.*, pp. 132-134.

² Saikou Gassama et al., *op. cit.*, p. 1608; Mahdi Mahdavikhou and Mohsen Khotanlou, **New Approach to Teaching of Ethics in Accounting Introducing Islamic Ethics into Accounting Education**, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 4th World Conference on Educational Sciences (WCES-2012) 02-05 February 2012, Barcelona, Spain, vol. 46, no. Jan, 2012, p. 1320.

³ خالد مقدم وعادل طلبة، تصور طلبة المحاسبة في الجامعة الجزائرية لأخلاقيات مهنة المحاسبة، مجلة الباحث، مج. 20، ع. 1، 2020، ص. 740
⁴ الهادي براوي وعبد العزيز قتال، دراسة تحليلية لتوافق التعليم المحاسبي في الجزائر مع معايير التعليم المحاسبي الدولية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مج. 7، ع. 2، 2021، ص. 145-146؛ عمر جموعي وفوزية براهيم، أثر الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية وفق معيار التعليم المحاسبي الدولي (I.E.S 04) (دراسة ميدانية)، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج. 7، ع. 1، 2021، ص. 486؛ علي مامي وعلي عمر عبد الصمد، متطلبات التعليم المحاسبي في الجزائر وفقا للمعيار الدولي للتعليم (IESs 6) تقييم الكفاءة المهنية -دراسة مقارنة بين المعيار ومعهد التعليم المتخصص في مهنة المحاسبة (iespc)، مجلة المالية وحوكمة الشركات، مج. 5، ع. 1، 2021، ص. 70؛ بهلولي نور الهدى، تقييم برامج التعليم المحاسبي بالجامعة الجزائرية حسب معيار التعليم الدولي الثاني IES2 التطوير المهني الأولي - الكفاءة الفنية (دراسة حالة جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعريبيج)، الابتكار والتنمية الصناعية، مج. 3، ع. 1، 2020، ص. 37، 56.

خلاصة الفصل:

استعرض هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية التي تهدف إلى قياس تأثير تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق. وأظهرت النتائج أن هناك مستوى مرتفعا من الالتزام الأخلاقي بين المحاسبين والمدققين في الجزائر، وأن تبني المعايير الأخلاقية المستمدة من الشريعة الإسلامية يسهم في تعزيز النزاهة المهنية. كما بين تحليل البيانات وجود تأثير قوي ودال إحصائيا لتطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية على رفع مستوى الالتزام المهني؛ إذ بينت نتائج تحليل الانحدار الخطي أن أبعاد الإحسان، العدل والصدق كانت الأكثر تأثيرا بالمقارنة مع الأبعاد الأخرى.

خلص الفصل كذلك إلى أن ترسيخ المعايير الأخلاقية الإسلامية في البرامج التعليمية والتكوينية للمحاسبين والمدققين، إلى جانب تعزيز الرقابة الداخلية والهيئات التنظيمية، يشكلان عاملين حاسمين لرفع مستوى الممارسات المهنية وضمان موثوقية التقارير المالية. وبذلك يؤكد هذا الفصل أن المعايير الأخلاقية الإسلامية لا تمثل فقط إطارا قيميا، بل هي أداة عملية فعالة لبناء الثقة وتعزيز مكانة مهنة المحاسبة والتدقيق، بما يدعم التنمية الاقتصادية المستدامة ويحقق مبادئ العدالة والشفافية في المعاملات المالية.

خاتمة

خاتمة:

في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه مهنة المحاسبة والتدقيق، تبرز المعايير الأخلاقية الإسلامية كإطار شامل وفعال يهدف إلى تعزيز النزاهة والشفافية والمصداقية في التقارير المالية والممارسات المهنية. ومن خلال الجمع بين الإطار النظري والتحليل الميداني، سعت هذه الدراسة إلى إبراز دور هذه المعايير في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المحاسبين والمدققين في الجزائر.

أولاً: نتائج الدراسة

يمكن تقسيم النتائج التي توصل إليها إلى شقين متكاملين: نتائج مستخلصة من الدراسة النظرية، ونتائج مستخلصة من الدراسة الميدانية.

1. نتائج الدراسة النظرية

- أظهر التحليل النظري أن الأخلاق الإسلامية تقدم إطاراً أخلاقياً شاملاً ومتكاملاً يتجاوز مجرد الامتثال للقواعد أو التركيز على النتائج، ليركز على بناء شخصية مهنية فاضلة ينبع سلوكها من وازع أخلاقي داخلي ورقابة ذاتية متجدرة.
- توصلت الدراسة إلى وجود أرضية مشتركة بين القواعد الأخلاقية لميثاق IESBA والتعاليم الإسلامية، إلا أن ميثاق AAOIFI يتفوق بمصدره الإلهي المستمد من الوحي، والتي توفر إطاراً قيمياً شمولياً. فهو لا يكتفي بالضوابط الإجرائية، بل يدمج أبعاداً إيمانية تجعل من العمل المحاسبي وسيلة لتحقيق التوافق مع الشريعة ونيل البركة.
- بينت النتائج أن الميثاق الجزائري للأخلاقيات يتطابق إلى حد كبير مع ميثاق IESBA من حيث المبادئ الجوهرية، إلا أنه يفتقر إلى الطابع الإسلامي والشمولية التي تميز ميثاق AAOIFI.
- أبرزت الدراسة النظرية وجود تحديات هيكلية تحد من تطور مهنة المحاسبة في الجزائر، تتمثل في قصور الأداء المؤسسي للهيئات المهنية، وضعف الآليات الردعية، ومشكلات التكوين والاعتماد، بالإضافة إلى المنافسة غير النزيهة؛ الأمر الذي يتطلب تفعيل مرجعية أخلاقية راسخة لمواجهة هذه الممارسات الخاطئة.

2. نتائج الدراسة الميدانية

- أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية بين تبني المعايير الأخلاقية الإسلامية ومستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة؛ حيث بلغت القدرة التفسيرية لهذا المتغير 54.2% من التباين الحاصل في مستوى التزام المحاسبين والمدققين بأخلاقيات المهنة.
- خلصت الدراسة من خلال الانحدار التدريجي أن النموذج الأمثل للتنبؤ بالالتزام الأخلاقي يتكون من ثلاثة معايير أخلاقية إسلامية رئيسية، وهي مرتبة حسب أهميتها النسبية: الإحسان، ثم العدل، ثم الصدق.
- أظهرت النتائج أن ممارسي المهنة في الجزائر يتمتعون بمستوى مرتفع من الوعي والتطبيق الأخلاقي، سواء فيما يتعلق بالمعايير الأخلاقية الإسلامية أو بأخلاقيات المهنة المتعارف عليها.
- بينت الدراسة أن الوازع الديني الشخصي، الخوف من العقوبة الإلهية والممارسة الدينية، هو المحرك الأساسي للالتزام الأخلاقي لدى المهنيين، يليه في الأهمية جودة التكوين والتعليم الأخلاقي ووجود القدوة المهنية.
- كشفت النتائج عن أهمية تفعيل آليات الرقابة الداخلية والخارجية على ممارسات المحاسبين والمدققين، وذلك لضمان الالتزام الفعلي بالمعايير الأخلاقية الإسلامية والمعايير المهنية.
- أظهرت النتائج أن تحديات تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية متعددة الأبعاد، تشمل الجوانب التشريعية والمؤسسية، البيئة الاقتصادية، الثقافة المجتمعية، السلوك الفردي، والتعليم والتكوين. وهي تعكس فجوة كبيرة بين المرجعية الإسلامية المطلوبة والواقع الممارس.
- بينت الدراسة أن غالبية أفراد العينة يرون ضرورة إدماج القيم والمعايير الأخلاقية الإسلامية ضمن المناهج الدراسية وبرامج التكوين المهني للمحاسبين والمدققين.

ثانيا: توصيات الدراسة

بناء على النتائج النظرية والميدانية التي توصل إليها، والتي كشفت عن الدور المحوري للمعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين المستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة، ووقفت على المحددات والآليات الأكثر فاعلية من وجهة نظر ممارسي المهنة، تطرح هذه الدراسة جملة من المقترحات الإجرائية الموجهة إلى الفاعلين في الحقل المحاسبي بالجزائر، سعيا لتحويل النتائج النظرية إلى ممارسات ميدانية تسهم بفعالية في النهوض بالمهنة وتطوير آلياتها.

1. تطوير ميثاق أخلاقيات وطني متكامل ومستلهم من الهوية المحلية

استنادا إلى ما أثبتته البحث من دور حاسم للمحرك الديني في ضبط السلوك المهني، تبرز الحاجة الملحة لتطوير مدونة أخلاقية وطنية تتبنى صراحة المبادئ الأخلاقية الراسخة في الشريعة الإسلامية وتوائمها مع متطلبات ميثاق IESBA. ويهدف هذا المقترح إلى إيجاد إطار أخلاقي يتوافق مع الهوية الثقافية للمحاسب الجزائري، مما يجعل من الالتزام بالمعايير المهنية استجابة للقناعات الداخلية والمحفزات القيمية، وليس مجرد امتثال للنصوص القانونية.

2. تفعيل الدور الرقابي وتطبيق آليات الردع

جاءت مطالب العينة واضحة وقوية؛ حيث احتلت فقرة "إنشاء هيئة رقابية مستقلة" المرتبة الأولى كأهم آلية مقترحة لتعزيز الالتزام، تلتها الموافقة القوية على "تطبيق عقوبات رادعة". استجابة لذلك، توصي الدراسة بضرورة تفعيل لجان الانضباط ومراقبة النوعية بشكل أكثر صرامة وحزم، ومحاربة ظاهرة الممارسات غير القانونية للمهنة، ومعالجة التحديات المتعلقة بالمنافسة غير الشريفة. فوجود آلية ردع فعالة هو الضمان لتحويل القناعات الأخلاقية المرتفعة إلى ممارسة مهنية منضبطة.

3. التحول نحو دمج منهجي للأخلاق الإسلامية في المناهج المحاسبية

أكدت نتائج الدراسة أن جودة التعليم الأخلاقي هي عامل مؤثر رئيسي، وأن دمج القيم الإسلامية في المناهج هو مطلب أساسي للمهنيين. لذا، توصي الدراسة بالانتقال من تدريس مادة أخلاقيات المهنة كمساق نظري معزول إلى دمج منهجي وأفقي للمعضلات الأخلاقية والمبادئ الإسلامية في صلب المقررات التخصصية.

4. إعادة النظر في هيكل الأتعاب المهنية

أشار الإطار النظري إلى أن المنافسة القائمة على تخفيض الأتعاب تؤثر سلبا على جودة الخدمات. وبما أن بعد الإحسان (الإتقان) كان أقوى منبئ بالالتزام الأخلاقي، توصي الدراسة بأن تتدخل الهيئات المهنية لوضع إطار مرجعي واضح ومنصف لأتعاب الخدمات المحاسبية والتدقيقية، يضمن للمهني موردا ماليا لائقا يمكنه من أداء عمله بعناية وجودة، ويحمي المهنة من تدهور مستوى الأداء بسبب المنافسة السعرية.

5. ترسيخ ثقافة القدوة الحسنة

بما أن وجود قدوة مهنية أخلاقية يعد من العوامل المؤثرة الهامة من وجهة نظر العينة، توصي الدراسة بضرورة قيام المكاتب الكبرى والمهنيين ذوي الخبرة بتبني برامج توجيه وإرشاد للمتربصين والمهنيين الجدد. هذا من شأنه أن يضمن انتقال الخبرة الأخلاقية العملية.

6. تعزيز الصورة الذهنية للمهنة وبناء الثقة المجتمعية

أظهرت النتائج أن المهنيين يعتمدون بشكل أساسي على وازعهم الداخلي، بينما ينظرون بشيء من الشك إلى دور المحيط الاجتماعي كداعم للالتزام الأخلاقي. ولمعالجة هذا الانفصال، توصي الدراسة بأن تطلق الهيئات المهنية حملات توعية موجهة لقطاع الأعمال والجمهور العام. بهدف التعريف بالدور الحيوي للمحاسب والمدقق، والمعايير الأخلاقية الصارمة التي تحكم عملهم، وأهمية اختيار مهنيين معتمدين؛ حيث إن بناء ثقة مجتمعية وبيئة أعمال تقدر النزاهة سيخلق ضغطا اجتماعيا إيجابيا يدعم الالتزام الفردي للمهنيين.

ثالثا: آفاق الدراسة

على الرغم من أن الدراسة الحالية قد أجابت على أسئلتها البحثية وقدمت رؤى مهمة حول دور المعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين مستوى الالتزام الأخلاقي، لكنها تظل بحاجة إلى مزيد من البحث والتطوير من زوايا متعددة. ومن أبرز الآفاق التي يمكن أن تبني عليها أبحاث مستقبلية:

- توسيع نطاق الدراسة ليشمل المقارنة بين الدول الإسلامية وغير الإسلامية، بهدف إبراز تأثير الخلفية الثقافية والدينية على الالتزام الأخلاقي.
- تطوير أدوات ومؤشرات كمية لتقييم اندماج المعايير الأخلاقية الإسلامية في الممارسات المهنية بشكل عملي، بما يوفر صورة أكثر دقة وموضوعية.
- تحليل التحديات الأخلاقية التي تستحدثها التكنولوجيا المالية الرقمية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ. الكتب

1. أبي البقاء الكفوي، الكليات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية، ط. 2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1998. https://archive.org/details/maktabah2000_gmail_20160915_0637
2. أحمد أمين، كتاب الأخلاق، مؤسسة هنداوي، المملكة المتحدة، 2011. <https://www.hindawi.org/books/74719294>
3. أحمد حلمي جمعة، أخلاقيات مهنة المحاسبة والتحكم المؤسسي، ط. 1، دار صفاء، عمان، 2015.
4. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط. 1، مج. 2، عالم الكتب، القاهرة، 2008. https://archive.org/details/20240127_20240127_1437
5. سعيد القحطاني، الأخلاق في الإسلام في ضوء الكتاب والسنة وآثار الصحابة، ط. 1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2015. https://d1.islamhouse.com/data/ar/ih_books/single9/ar_AIAkhlaq_fee_Allslam_fee_du_AIKtab_walsnt.pdf
6. علي الوردي، الأخلاق: الضائع من الموارد الخلقية، دار الوراق، بيروت، 2007.
7. عمر بن سليمان الأشقر، التقوى تعريفها وفضلها ومحدوراتها وقصص من أحوالها، ط. 1، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 2012. <https://shamela.ws/book/17052>
8. مجد الدين الفيروزآبادي، القاموس المحيط، ط. 8، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2005. <https://archive.org/details/ABD2008ARAR>
9. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط. 2، مج. 2، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، القاهرة، 1972. <https://archive.org/details/MAJ1972ARAR>
10. محمد ابن منظور، لسان العرب، ط. 3، مج. 10، دار صادر، بيروت، 1993. https://archive.org/details/LissanaAIArab/00_10576
11. محمد ابن منظور، لسان العرب، ط. 3، مج. 7، دار صادر، بيروت، 1993. <https://archive.org/details/LissanaAIArab>

12. محمد بن عبد الله دراز، دستور الأخلاق في القرآن، ط. 10، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1998.
<https://archive.org/details/dostoralakhlaq>
13. مقاد يالجن، علم الأخلاق الإسلامية، ط. 1، دار عالم الكتب، الرياض، 1992.
<https://shamela.ws/book/11293>
14. ناصر الدين الألباني، صحيح الجامع الصغير وزيادته (الفتح الكبير)، ط. 3، المكتب الإسلامي، بيروت، 1988.
http://archive.org/details/muhamad_afia_hotmail_20170317_1212
15. هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية النص الكامل للمعايير الشرعية التي تم اعتمادها حتى صفر 1439 هـ - نوفمبر 2017م، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المنامة، 2015.
ب. الرسائل الجامعية
1. عبد الرحمن المطيري، قواعد سلوك وآداب مهنة التدقيق وأثرها على جودة عملية التدقيق في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.
ج. المقالات العلمية
1. إبتسام بوشويط ونصر الدين عيساوي، أثر أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة على جودة المعلومة المالية (دراسة عينة من ممارسي المهنة في الجزائر)، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مج. 8، ع. 2، 2021. <https://asjp.cerist.dz/en/article/176598>
2. إبراهيم شيخ التهامي ومسعود بوخالفي، إسهامات المنظمات المهنية لممارسي مهنة المحاسبة في الالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي للمهنة - حالة الجزائر-، مجلة المحاسبة التدقيق والمالية، مج. 3، ع. 1، 2021. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/161633>
3. إيمان نواره، خدمات المحاسب المعتمد في ظل تبني الرقمنة في الجزائر، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، مج. 7، ع. 1، 2023. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/218433>
4. بحشاشي رابح، أهمية تطبيق معايير أخلاقيات مهنة المحاسبة الصادرة عن هيئة المحاسبة و المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية في تطبيق حوكمة البنوك الإسلامية، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، مج 10، ع. 1، 2017. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37104>

5. براضية حكيم والشويبات محمود سليم، دور أخلاقيات مهنة المحاسبة لهيئة AAOIFI في دعم تطبيقات الحوكمة بالمؤسسات المالية الإسلامية، مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، مج. 8، ع. 3، 2015.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/61390>
6. بهلولي نور الهدى، تقييم برامج التعليم المحاسبي بالجامعة الجزائرية حسب معيار التعليم الدولي الثاني IES2 التطوير المهني الأولي - الكفاءة الفنية (دراسة حالة جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعرييج)، الإبتكار والتنمية الصناعية، مج. 3، ع. 1، 2020.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/169410>
7. جمال خليفاتي، مسار تطور مهنة المحاسبة في الجزائر: بين التنظيمين المستقل والقانوني دراسة استببانية لآراء عينة من المهنيين والأكاديميين، مجلة إقتصاد المال والأعمال، مج. 8، ع. 1، 2023.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/218539>
8. خالد مقدم وعادل طلبة، تصور طلبة المحاسبة في الجامعة الجزائرية لأخلاقيات مهنة المحاسبة، مجلة الباحث، مج. 20، ع. 1، 2020.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/139384>
9. سوسن احمد وعبد الواحد غازي محمد، دراسة مقارنة لآخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق الدولية والإسلامية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والإقتصادية، مج. 4، ع. 2، 2014.
10. صالح العقدة، القواعد الأخلاقية للمعاملات المالية في الإسلام، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية: العلوم الإنسانية، مج. 10، ع. 1، 2007.
11. صبرينة حلوش وياسين لعكيكزة، تحديات تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر -دراسة لآراء مجموعة من المحاسبين المهنيين في الجزائر-، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، مج. 10، ع. 1، 2023.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/224596>
12. عالية أحمد مسفر الغامدي، القيم الأخلاقية الإسلامية وأثرها في تعزيز المشترك الإنساني، حولية كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالمنصورة، مج. 7، ع. 1، 2025.
<https://doi.org/10.21608/bfsgm.2025.441723>
13. عبد الحق بوجليدة وعبد الرزاق بوعيطة، دور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية: دراسة ميدانية، مجلة الاقتصاد وإدارة الاعمال، مج. 9، ع. 2، 2025.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/281481>

14. عبد العليم بشيري وآدم حديدي، دور أخلاقيات مهنة المحاسبة في الحد من الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، مج. 7، ع. 1، 2022.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/198614>
15. عبد الله عائض وخير الفيصل بن خير، أثر القيم الإسلامية في تهذيب السلوك المهني لمراجع الحسابات، مجلة التربية والعلوم الاجتماعية، مج. 10، ع. 3، 2018.
<https://jesoc.com/wp-content/uploads/2018/09/KC10-3.pdf>
16. علي مامي وعلي عمر عبد الصمد، متطلبات التعليم المحاسبي في الجزائر وفقا للمعيار الدولي للتعليم (IESs 6) تقييم الكفاءة المهنية -دراسة مقارنة بين المعيار ومعهد التعليم المتخصص في مهنة المحاسبة(iespc)، مجلة المالية وحوكمة الشركات، مج. 5، ع. 1، 2021.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/170443>
17. عمر جموعي وفوزية براهمي، أثر الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية وفق معيار التعليم المحاسبي الدولي (I.E.S 04) (دراسة ميدانية)، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج. 7، ع. 1، 2021.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/154004>
18. فوزية براهمي وعمر جموعي، واقع قانون أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر وتوافقه مع متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي 04 التطور المهني الأولي القيم والأخلاق والسلوكيات المهنية - رؤية أكاديمية ومهنية-، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مج. 9، ع. 1، 2022.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/190056>
19. فيروز خويلدات وآخرون، واقع مهنة المحاسبة في الجزائر بين التحولات والتحديات "دراسة ميدانية على عينة من الممارسين والمهتمين بالمهنة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، مج. 4، ع. 1، 2015.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/17040>
20. محمد بوشوشة، قراءة في تنظيم مهنة المحاسب المعتمد في الجزائر في إطار القانون 10-01، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، مج. 11، ع. 1، 2022.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/199478>
21. محمد عبد النبي يوسف عبد الغنى، الأخلاق النظرية في ضوء القرآن والسنة، مجلة كلية الآداب، جامعة بورسعيد، مصر، مج. 19، ع. 19، 2022.
<https://doi.org/10.21608/jfpsu.2021.73516.1084>

22. مروان محمد حداد، مناحي تقوى الله في القرآن الكريم، مجلة العلوم الإسلامية، مج. 5، ع. 1، 2022. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.N251121>
23. نرجس لفكير ومراد آيت محمد، واقع أداء المجلس الوطني للمحاسبة في الجزائر - دراسة تحليلية -، مجلة إقتصاد المال والأعمال، مج. 8، ع. 2، 2024. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/239410>
24. نور الهدى مراح ومحمد طويلب، مستقبل مهنة المحاسبة في ظل تقنيات التحول الرقمي -تقنية البلوكشين نموذجا -، مجلة الميادين الإقتصادية، مج. 5، ع. 1، 2022. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/210391>
25. نوري بالرمان وآخرون، القيم الأخلاقية في الإسلام وأثرها في تعزيز الموثوقية في المعلومات المحاسبية: دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية في ليبيا، مجلة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج. 7، ع. 20، 2020. <https://quni.edu.ye/journal/index.php/alqalam/article/view/308>
26. الهادي براي وعبد العزيز قتال، دراسة تحليلية لتوافق التعليم المحاسبي في الجزائر مع معايير التعليم المحاسبي الدولية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مج. 7، ع. 2، 2021. <https://asjp.cerist.dz/en/article/155696>
- د. الملتقيات العلمية
1. أشرف جمعة محمد نصر، الأخلاقيات والقيم ودورها في المعاملات الإسلامية، مداخلة مقدمة ضمن المؤتمر العالمي حول الدين والثقافة والحكمة في العالم المعاصر، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا، 2018.
2. عبد الحق بوجليدة وفاتح بلعباسي، أخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر: دراسة تحليلية مقارنة مع ميثاقى IESBA وAAOIFI، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: واقع أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة في الجزائر وأفاق تحديثها، جامعة الجزائر 3، 2025.
3. عمر محمد عبد الحليم، الأخلاق الإسلامية والمحاسبة، مداخلة مقدمة ضمن ندوة القيم الأخلاقية السلامية والاقتصاد، جامعة الأزهر مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، القاهرة، 2000.

هـ. المحاضرات

1. بلقاضي بلقسام ودويدي خديجة هاجر، محاضرات في تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2019.
 2. خليفاتي جمال، مطبوعة تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2022.
 3. سبتي إسماعيل، مطبوعة تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2022.
- و. النصوص القانونية والتشريعية
1. أمر رقم 69-107 مؤرخ في 31 ديسمبر 1969، المتضمن قانون المالية لسنة 1970، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 110، 1969.
 2. أمر رقم 71-82 مؤرخ في 29 ديسمبر 1971، المتضمن تنظيم مهنة المحاسب والخبير المحاسب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 107، 1971.
 3. أمر رقم 75-35 مؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن المخطط الوطني للمحاسبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 37، 1975.
 4. قانون رقم 10-01 مؤرخ في 29 جوان 2010، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 42، 2010.
 5. قرار مؤرخ في 26 مارس 2013، المحدد شروط المساحة والمرافقة الصحية والتجهيزات التي يجب توفرها في المحل المهني للخبير المحاسب ومحافظ الحسابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 48، 2013.
 6. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 7 مارس 2017، المحدد عدد وطبيعة ومعامل وبرنامج الاختبارات وكذا تشكيل لجنة الاختبارات والقبول بمعهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 45، 2017.
 7. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 7 مارس 2017، المحدد قائمة الشهادات الجامعية التي تمنح حق المشاركة في مسابقة الالتحاق بمعهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 45، 2017.

8. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 7 مارس 2017، المحدد كيفية سير التكوين وكذا برنامج التكوين المتخصص قصد الحصول على شهادة الخبير المحاسب وشهادة محافظ الحسابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 45، 2017.
9. مرسوم تنفيذي رقم 11-24 مؤرخ في 27 جانفي 2011، المحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 7، 2011.
10. مرسوم تنفيذي رقم 11-25 مؤرخ في 27 جانفي 2011، المحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحيته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 7، 2011.
11. مرسوم تنفيذي رقم 11-26 مؤرخ في 27 جانفي 2011، المحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحيته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 7، 2011.
12. مرسوم تنفيذي رقم 11-27 مؤرخ في 27 جانفي 2011، المحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحيته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 7، 2011.
13. مرسوم تنفيذي رقم 11-30 مؤرخ في 27 جانفي 2011، المحدد شروط وكيفيات الاعتماد لممارسة مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 7، 2011.
14. مرسوم تنفيذي رقم 11-31 مؤرخ في 27 جانفي 2011، المتعلق بالشروط والمعايير الخاصة بمكاتب الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 7، 2011.
15. مرسوم تنفيذي رقم 11-393 مؤرخ في 24 نوفمبر 2011، المحدد شروط وكيفيات سير الترتيب المهني واستقبال ودفع أجر الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المتربصين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 65، 2011.
16. مرسوم تنفيذي رقم 12-288 مؤرخ في 21 جويلية 2012، المتضمن إنشاء معهد التعليم المتخصص لمهنة المحاسب وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 43، 2012.

17. مرسوم تنفيذي رقم 13-10 مؤرخ في 13 جانفي 2013، المحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 3، 2013.
18. المرسوم تنفيذي رقم 70-173 مؤرخ في 16 نوفمبر 1970، المتعلق بواجبات ومهمة مندوبي الحسابات للمؤسسات الوطنية العمومية أو شبة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 97، 1970.
19. مرسوم تنفيذي رقم 96-318 مؤرخ في 25 سبتمبر 1996، المتضمن إحداث المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 56، 1996.
20. مرسوم تنفيذي رقم 96-136 مؤرخ في 15 أفريل 1996، المتضمن قانون أخلاقيات مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 24، 1996.
- ز. المواقع الالكترونية
1. بنك الجزائر، بنك الجزائر و أيوفي يوقعان مذكرة تفاهم لتعزيز صناعة التمويل الإسلامي في الجزائر، تاريخ الاطلاع 2025/08/31، <https://www.bank-of-algeria.dz/ar/>، بنك-الجزائر-و-أيوفي-يوقعان-مذكرة-تفاهم-2.
2. مصطفى حلمي، طرق الإنزام الأخلاقي وتنوعها (أو وسائل الردع والزجر) في الإسلام، الألوكة الشرعية، تاريخ الاطلاع 2025/08/31، <http://www.alukah.net/sharia/0/49995/>، طرق-الإنزام-الأخلاقي-وتنوعها-أو-وسائل-الردع-والزجر-في-الإسلام
- ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

A. Books

1. Adam Feltz and Edward T. Cokely, **Ethics, in Diversity and Disagreement: From Fundamental Biases to Ethical Interactions**, Springer, Cham, 2024. https://doi.org/10.1007/978-3-031-61935-9_4
2. Andy Field, **Discovering Statistics Using SPSS: And Sex and Drugs and Rock'n'roll**, ed. 3, Sage, Los Angeles, 2012.
3. C. R. Kothari, **Research Methodology: Methods and Techniques**, ed. 2, New Age International, New Delhi, 2004.
4. Catherine Gowthorpe and John Blake, **Ethical Issues in Accounting**, Routledge, London, 1998.

5. Charles A. Sennewald and Curtis Baillie, **International Security Standards**, in **Effective Security Management**, Elsevier, 2016. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-802774-5.00021-6>
6. Chhanda Chakraborti, **Introduction to Ethics: Concepts, Theories, and Contemporary Issues**, Springer Nature, Singapore, 2023. <https://doi.org/10.1007/978-981-99-0707-6>
7. Christian U. Becker, **Business Ethics: Methods and Application**, Routledge Taylor & Francis Group, New York : London, 2019.
8. Darren George and Paul Mallery, **IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference**, ed. 14, Routledge, New York, 2016.
9. Femida Handy and Allison R. Russell, **Introduction: Why Ethics?**, in **Ethics for Social Impact: Ethical Decision-Making in Nonprofit Organizations**, Springer, Cham, 2018. https://doi.org/10.1007/978-3-319-75040-8_1
10. George D. Snell, **What Is Ethics ?**, in **Search for a Rational Ethic**, Springer, New York, 1998. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-3904-8_6
11. Henk J. de Vries, **Introduction to Standards and Standardization**, in **Standardization: A Business Approach to the Role of National Standardization Organizations**, Springer US, Boston, 1999. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-3042-5_2
12. IFAC, **Handbook of the International Code of Ethics for Professional Accountants**, ed. 2023, IFAC, New York, 2023.
13. John Frye, **AQA A-level Religious Studies Year 1 and AS**, Hodder Education, London, 2017.
14. Nico Formanek et al., **Ethics**, in **Body of Knowledge for Modeling and Simulation: A Handbook by the Society for Modeling and Simulation International**, Springer, Cham, 2023. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11085-6_8
15. Norman E. Bowie, **A Kantian Approach to Business Ethics**, in **A Companion to Business Ethics**, Blackwell Publishers, Massachusetts, 1999. <https://doi.org/10.1002/9780470998397.ch1>
16. Robert W. Kolb, **Encyclopedia of Business Ethics and Society**, Sage Publications, Thousand Oaks, 2008.
17. Simons CAJ. and de Vries H., **Standaard of Maatwerk**, Academic Service, Schoonhoven, 2002.
18. Stephen M. Byars and Kurt Stanberry, **Business Ethics**, OpenStax, Texas, 2018.
19. Steven K. Thompson, **Sampling**, ed. 3, Wiley Series in Probability and Statistics, Wiley, New Jersey, 2012.

20. Yusuf Sidani, **Business Ethics in the Middle East**, ed. 1, Routledge, New York, 2018. <https://doi.org/10.4324/9781315406466>

21. Zijad Džemić et al., **Need for Standards and Their Development**, in *Clinical Engineering Handbook*, Elsevier, 2020. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813467-2.00101-2>

B. Dissertations

1. Derrouis Salima et al., **La Pratique de l'Audit Comptable et Financier dans les Entreprises Publiques Economiques EPE Cas : Groupe GIC ERCO**, Magister, Département des Sciences Commerciales, Université d'Oran, 2009.

C. Scientific articles

1. Abdelhak Boudjelida and Abderrezzak Bouaita, **Analytical Study of the Implementation of AAOIFI's Ethical Standards in the Algerian Islamic Banking System: Assessment and Recommendations**, *ISRA International Journal of Islamic Finance*, vol. 16, no. 1, 2024. <https://doi.org/10.55188/ijif.v16i1.601>

2. Al-Hasan Al-Aidaros et al., **Ethics and Ethical Theories from an Islamic Perspective**, *International Journal of Islamic Thought*, vol. 4, no. 1, 2013. <https://doi.org/10.24035/ijit.04.2013.001>

3. Allison Marie Loconto and Nadine Arnold, **Governing Value(s) and Organizing through Standards**, *International Sociology*, vol. 37, no. 6, 2022. <https://doi.org/10.1177/02685809221133055>

4. Amrendra Kumar Singh and Nirbhay Kumar Mishra, **Ethical Theory & Business a Study Based on Utilitarianism and Kantianism**, *International Journal of Humanities and Social Development Research*, vol. 2, no. 1, 2018. <https://doi.org/10.30546/2523-4331.2018.2.1.107>

5. An-Shou Cheng and Kenneth R. Fleischmann, **Developing a Meta-Inventory of Human Values**, *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, vol. 47, no. 1, 2010. <https://doi.org/10.1002/meet.14504701232>

6. Athar Shahbaz Wani and Showkat Hussain Dar, **Prospects of Sharia Governance in Islamic Finance Industry: Jurisdictions, Standards, and Implications**, *Talaa: Journal of Islamic Finance*, vol. 2, no. 1, 2022. <https://doi.org/10.54045/talaa.v2i1.523>

7. Bernard Fusulier, **Le concept d'ethos**, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 42, no. 1, 2011. <https://doi.org/10.4000/ras.661>

8. Brian Dobreski, **Toward a Value-analytic Approach to Information Standards**, *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, vol. 55, no. 1, 2018. <https://doi.org/10.1002/pra2.2018.14505501013>

9. C. Greenfield et al., **The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior**, Journal of Business Ethics, vol. 83, no. 3, 2008. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9629-4>
10. CHAALA Abdelkader and BELKHAROUBI Houcine, **La réforme comptable algérienne : quelle convergence vers le référentiel comptable international IAS/IFRS ?**, International Journal of Business & Economic Strategy (IJBES), vol. 7, 2018.
11. Chaidir Iswanaji, **The Importance of Islamic Ethics in Accounting**, Al Mashalih Journal of Islamic Law, vol. 2, no. 1, 2021.
12. Curtis Clements et al., **An Analysis of International Accounting Codes of Conduct**, Journal of Business Ethics, vol. 87, no. 1, 2009. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9811-3>
13. Dedi Susanto et al., **Takwa: Landasan Spiritual Dalam Menghadapi Ketimpangan Ekonomi Dan Mewujudkan Keadilan Sosial**, Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora, vol. 11, no. 1, 2024. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v11i1.3362>
14. Galina Preobragenskaya and Robert W. McGee, **The Role of International Accounting Standards in Foreign Direct Investment: A Case Study of Russia**, SSRN Scholarly Paper, no. 409020, 2003. <https://doi.org/10.2139/ssrn.409020>
15. Giriraj Kiradoo, **Ethics in Accounting: Analysis of Current Financial Failures and Role of Accountants**, International Journal of Management, vol. 11, no. 2, 2020.
16. H. Fenwick Huss and Denise M. Patterson, **Ethics in Accounting: Values Education without Indoctrination**, Journal of Business Ethics, vol. 12, no. 3, 1993. <https://doi.org/10.1007/BF01686451>
17. Hafas Furqani and Abdelghani Echchabi, **Who Is Homo Islamicus? A Qur'ānic Perspective on the Economic Agent in Islamic Economics**, ISRA International Journal of Islamic Finance, vol. 14, no. 2, 2022. <https://doi.org/10.1108/IJIF-05-2021-0102>
18. Hasnah Haron et al., **Western and Islamic Values and Ethics: are they Different?**, Journal of Governance and Integrity, vol. 4, no. 1, 2020. <https://doi.org/10.15282/jgi.4.1.2020.5609>
19. Henk J. de Vries, **The Classification of Standards**, Knowledge Organization, vol. 25, no. 3, 1998. <https://doi.org/10.5771/0943-7444-1998-3-79>
20. Hilda Ainissyifa et al., **Creating Organizational Culture to Increase Academic Atmosphere in Higher Education Institute**, International Journal of Islamic Khazanah, vol. 1, no. 1, 2013.

21. Ibrahim Kouzo and Falikhatun, **The Importance of Compliance with Accounting Ethics Standards Issued by Aaoifi In Activating the Governance of Islamic Banks: an Analytical Study**, BAKI (Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia), vol. 8, no 1, 2023.
<https://doi.org/10.20473/baki.v8i1.41766>
22. Ika Sari Wahyuni-TD et al., **Role of Islamic Ethics Towards Ethical Accounting Practice**, Journal of Governance and Integrity, vol. 2, no. 1, 2018.
<https://doi.org/10.15282/jgi.2.1.2018.5535>
23. Kamal Hossain et al., **A Comparative Analysis of Conventional Ethical Code and Islamic Ethical Code in Accounting Profession**, Thoughts on Economics, vol. 20, no. 1, 2008.
24. Ken McPhail, **The Other Objective of Ethics Education: Re-Humanising the Accounting Profession – A Study of Ethics Education in Law, Engineering, Medicine and Accountancy**, Journal of Business Ethics, vol. 34, no. 3, 2001.
<https://doi.org/10.1023/A:1012576631990>
25. Kristijan Krkač et al., **Načela poslovne etike i korporacijske društvene odgovornosti u području računovodstva, revizije, financija i bankarstva**, Obnovljeni Život, vol. 66, no. 2, 2011.
<https://hrcak.srce.hr/ojs/index.php/zivot/article/view/15099>
26. Ljupco Ristovski, **Morality And Ethics In Politics In The Contemporary Societies**, Journal of Liberty and International Affairs, vol. 2, no. 3, 2017.
<https://e-jlia.com/index.php/jlia/article/view/78>
27. Loeb S. E, **Teaching Students Accounting Ethics: Some Crucial Issues**, Issues in Accounting Education, vol. 3, 1998.
28. M. Bakar, M. Saat, and A. Abd Majid, **Ethics and the Accounting Profession in Malaysia**, Journal of Financial Reporting and Accounting, vol. 1, no. 1, 2003.
<https://doi.org/10.1108/19852510380000502>
29. M. Dhafer A. Al-ghadhanfari, **Contributions of Ethical Behavior in the Limiting the Accounting Practices of Creative Accounting / Exploratory Study in the Faculty of Management and Economics University of Mosul**, Tanmiat Al-Rafidain, vol. 35, no. 114, 2013.
<https://www.iasj.net/iasj/article/80932>
30. Maisarah Mohamed Saat et al., **Does Religiosity Influence Ethical Sensitivity? an Investigation on Malaysian Future Accountants**, Malaysian Accounting Review, vol. 8, no. 2, 2009.
31. Malik Mirza and N. Baydoun, **Do Islamic Societies Need Their Own Accounting and Reporting Standards?**, Journal of the Academy of Business Administration, vol. 4, no. 2, 1999.

32. Masyitah As Sahara and Doddy Setiawan, **The Effect of Ethical Values on Islamic Banking Performance**, Corporate and Business Strategy Review, vol. 3, no. 2, 2022. <https://doi.org/10.22495/cbsrv3i2art3>
33. Meilenia Rahma Salisa, **Agency Theory: Code of Ethics for the Accounting Profession from an Islamic Perspective**, International Journal of Research on Finance & Business, vol. 1, no. 1, 2024. <https://doi.org/10.70575/ijrfb.v1i1.5>
34. Moatasim A. Barri, **A Simulation Showing the Role of Central Limit Theorem in Handling Non-Normal Distributions**, American Journal of Educational Research, vol. 7, no. 8, 2019. <https://doi.org/10.12691/education-7-8-8>
35. Nacer Mahouat et al., **The contribution of external audit to improving corporate governance: Case study of a Moroccan public company « ALPHA »**, Revue Française d'Economie et de Gestion, vol. 5, no. 10, 2024. <https://www.revuefreg.fr/index.php/home/article/view/1807>
36. Noor Lela Ahmad et al., **The Significance of Islamic Ethics to Quality Accounting Practice**, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol. 7, no. 10, 2017. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i10/3425>
37. Noor Lela Bt Ahmad et al., **Developing Ethical Accounting Students through Incorporating Islamic Ethics into Accounting Curriculum: The Educator's Perspectives**, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol. 9, no. 1, 2019. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i1/5395>
38. Olatunji Osunwole et al., **The Influence of Accounting Ethics on Quality of Financial Reports among Accounting Practitioners in Ibadan, Oyo State, Nigeria**, Middle European Scientific Bulletin, vol. 1, no. Dec, 2020. <https://doi.org/10.47494/mesb.2020.1.145>
39. R. Ibnu Haitam et al., **Adoption of the AAOIFI International Code of Ethics for Indonesian Islamic Accountants**, IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, vol. 6, no. 2, 2021. <https://doi.org/10.24042/febi.v6i2.11528>
40. Rafik I. Beekun and Jamal A. Badawi, **Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective**, Journal of Business Ethics, vol. 60, no. 2, 2005. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5>
41. Ramzi Benkraiem et al., **Ethical Behavior, Auditing Strength, and Tax Evasion: A Worldwide Perspective**, Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, vol. 43, no. Jun, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2021.100380>

42. Richard T. Santee and Jay Jackson, **Cultural Values as a Source of Normative Sanctions**, Pacific Sociological Review, vol. 20, no. 3, 1977. <https://doi.org/10.2307/1388917>
43. Robert Picciotto, **The Value of Evaluation Standards: A Comparative Assessment**, Journal of MultiDisciplinary Evaluation, vol. 2, no. 3, 2005. <https://doi.org/10.56645/jmde.v2i3.100>
44. Rochania Ayu Yunanda and Norakma Bt. Abd. Majid, **The Contribution of Islamic Ethics Towards Ethical Accounting Practices**, Issues In Social And Environmental Accounting, vol. 5, no. 2, 2011. <https://doi.org/10.22164/isea.v5i2.56>
45. S. Al-Delawi, **Role of ethics in Islamic Thinking in the activation of accounting information quality**, Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 24, no. Esp.6, 2019. <https://www.redalyc.org/journal/279/27962177019/html/>
46. S. T. Jakubowski et al., **A Cross-Country Comparison of the Codes of Professional Conduct of Certified/Chartered Accountants**, Journal of Business Ethics, vol. 35, no. 2, 2002. <https://doi.org/10.1023/A:1013011120754>
47. Saeed Hameed Aldulaimi, **Fundamental Islamic Perspective of Work Ethics**, Journal of Islamic Accounting and Business Research, vol. 7, no. 1, 2016. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2014-0006>
48. Saiful Muchlis et al., **Islamic Ethics Intervention on Dysfunctional Audit Behavior**, Journal of Business and Information Systems, vol. 5, no. 1, 2023. <https://doi.org/10.36067/jbis.v5i1.178>
49. Saikou Gassama et al., **Islamization of Accounting Policies as a Solution to the Ethical Problem in Accounting through Accounting Education**, Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), vol. 4, no. 2, 2021. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1822>
50. Samsir Samsir et al., **The Concept of Sincerity in The Qur'an and Its Implementation Among The Academic Community of Ma'had Aly As'adiyah Sengkang**, International Journal of Islamic Studies, vol. 3, no. 1, 2023. <https://doi.org/10.24252/ijis.v3i1.42437>
51. Sherif Elhalaby et al., **The Adoption of AAOIFI Standards by Islamic Banks: Understanding the Microeconomic Consequences**, Economies, vol. 11, no. 2, 2023. <https://doi.org/10.3390/economies11020039>
52. Sirwan Khalid Ahmed et al., **Using Thematic Analysis in Qualitative Research**, Journal of Medicine Surgery and Public Health, vol. 6, no. Aug, 2025. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2025.100198>

53. Steven Gittelman et al., **Accounting for Social-Desirability Bias in Survey Sampling**, Journal of Advertising Research, vol. 55, no. 3, 2015. <https://doi.org/10.2501/JAR-2015-006>
54. Suhaimi Mhd Sarif, **Influence Of Taqwa (Piety) On Sustaining Corporate Governance Of Zakat Institutions**, AZKA International Journal of Zakat & Social Finance, vol. 22, no. Feb, 2021. <https://doi.org/10.51377/azjaf.vol1no2.35>
55. Tulus Suryanto, **Islamic Work Ethics and Audit Opinions: Audit Professionalism and Dysfunctional Behavior as Intervening Variables**, Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah, vol. 8, no. 1, 2016. <https://doi.org/10.15408/aiq.v8i1.2508>
56. W. M. Lemon, **A Question of Ethics**, CA Magazine, November, 1996.
57. Yosra Mnif and Marwa Tahari, **The Effect of Compliance with AAOIFI Standards on Financial Performance of Islamic Banks**, Journal of Financial Reporting and Accounting, vol. 23, no. 4, 2023. <https://doi.org/10.1108/JFRA-04-2022-0121>
58. Yousif A. Khalaf et al., **Role of Accounting Profession Ethics in Preventing Financial Corruption of Civil Society Organizations in Iraq: An Exploratory Study on Financial Reports for Civil Society Organizations in Dohuk/Iraq**, Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, vol. 18, no. 57, 2022. <https://www.iasj.net/iasj/article/233048>
59. Yuhanis Ladewi, **The Role of Islam Values (Ethics) in Accounting Practice and Impact of Accounting Information Quality: a Library Study**, International Journal of Economics, Commerce and Management, vol. 2, no. 12, 2014.
60. Zoran Todorović, **Application of Ethics in the Accounting Profession with an Overview of the Banking Sector**, Journal of Central Banking Theory and Practice, vol. 7, no. 3, 2018. <https://doi.org/10.2478/jcbtp-2018-0027>

C. Scientific conferences

1. F. C. K. Chuan and M. R. Mathews, **Professional Ethics Public Confidence and Accounting Education**, Proceedings, South East Asia University Teachers Conference, 1991.
2. Mahdi Mahdavikhou and Mohsen Khotanlou, **New Approach to Teaching of Ethics in Accounting Introducing Islamic Ethics into Accounting Education**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 4th World Conference on Educational Sciences (WCES-2012) 02-05 February 2012, Barcelona, Spain, vol. 46, no. Jan, 2012. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.294>

D. Lectures

1. Satish Kumar et al., **Ethics and Culture, Course Module**, University of Jammu, 2020, https://www.distanceeducationju.in/pdf/BA_Sem_III_Course_No_PL-301_Philosophy.pdf

E. Reports

2. AAOIFI, **AAOIFI Footprint Report 2022**, accessed 28/08/2024, <https://aaoifi.com/foot-print-report-download>

F. Websites

3. AAOIFI, **AAOIFI and Bank of Algeria Sign an MOU for Joint Collaboration as Part of Efforts to Enhance Islamic Finance Industry in Algeria**, accessed 29/08/2024, <https://aaoifi.com/announcement/aaoifi-and-bank-of-algeria-sign-an-mou-for-joint-collaboration-as-part-of-efforts-to-enhance-islamic-finance-industry-in-algeria>
4. AAOIFI, **AAOIFI Issues the Final Standard on “Code of Ethics for Islamic Finance Professionals” for Industry Adoption**, accessed 29/08/2024, <https://aaoifi.com/announcement/aaoifi-issues-the-final-standard-on-code-of-ethics-for-islamic-finance-professionals-for-industry-adoption>
5. AAOIFI, **Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions**, accessed 29/08/2024, <https://aaoifi.com/>
6. AAOIFI, **Code of Ethics for Islamic Finance Professionals**, accessed 29/08/2024, <https://aaoifi.com/issued-standards-3>
7. AAOIFI, **GS16 - Institutional Framework for Implementation of Ethics**, accessed 30/08/2024, <https://aaoifi.com/e-standards/>
8. APS, **L’Ordre National Des Experts Comptables Adhère à La Fédération Internationale Des Comptables – Algerie Presse Service**, accessed 29/12/2024, <https://www3.aps.dz/lordre-national-des-experts-comptables-adhere-a-la-federation-internationale-des-comptables/>
9. CNC, **Conseil National de la Comptabilité**, accessed 23/06/2025/, <https://www.cnc.dz>
10. IESBA, **IESBA | Ethics Board**, accessed: 29/08/2024, <https://www.ethicsboard.org>
11. IFAC, **Adoption Status**, accessed 29/08/2024, <https://www.ifac.org/what-we-do/global-impact-map/adoption-status>
12. IFAC, **Methodology for Assessing Adoption**, Accessed 29/08/2024, <https://www.ifac.org/methodology-assessing-adoption>
13. Ministère français de l’Enseignement supérieur de la Recherche et de l’Innovation, **Diplômes comptables supérieurs (DCG, DSCG, DEC)**, accessed

-
- 01/08/2025, <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/diplomes-comptables-superieurs-dcg-dscg-dec-49871>
14. ONEC, **Code de déontologie de la profession d'expert comptable**, Ordre National des Experts-Comptables, <https://cn-onec.dz/pages/Code de déontologie de la profession d'expert comptable>
15. Oxford University Press, **Standard Noun - Definition, Pictures, Pronunciation and Usage Notes**, accessed 27/08/2025, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/standard_1?q=standards

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1: قائمة محكمي الاستبانة

الإنتماء	الصفة	المحكم
جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية	أستاذ	خالد زكي أبيب
جامعة بانغور، المملكة المتحدة	أستاذ	خالد حسيني
جامعة الجزائر 3	أستاذ	رشيدة مسعودي
جامعة قسنطينة 2	أستاذ محاضر -أ-	محمد بوشريبة
جامعة ورقلة	أستاذ محاضر -أ-	خالد مقدم
برج بوعريرج	محافظ حسابات، محاسب معتمد	نبيل معلوفي
برج بوعريرج	محافظ حسابات، محاسب معتمد	ساسبي جمال
برج بوعريرج	إمام أستاذ رئيسي	د. يوسف صغور

الملحق رقم 2: الاستبانة

استبانة موجهة لعينة من الخبراء المحاسبين، محافظي الحسابات، والمحاسبين المعتمدين
دور تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في تحسين مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

السيدة (ة) المحترم(ة)، تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد أطروحة دكتوراه حول أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق، يسعدنا اختياركم ضمن عينة الدراسة التي تضم مجموعة من الخبراء المحاسبين، محافظي الحسابات، والمحاسبين المعتمدين، وذلك لما تتمتعون به من كفاءة علمية وخبرة ميدانية. إن مساهمتكم من خلال الإجابة على أسئلة هذه الاستبانة ستشكل إضافة قيمة لهذا البحث، وتسهم في تحقيق أهدافه العلمية.

أقدم إليكم بخالص الشكر والتقدير على تخصيص وقتكم الثمين لتعبئة هذه الاستبانة، مؤكداً أن جميع البيانات ستعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.



الطالب: عبد الحق بوجليدة، طالب دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريج
المشرف: د. عبد الرزاق بوعيطه، أستاذ محاضر -، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريج
يمكنك الإجابة على الاستبانة بشكل إلكتروني من خلال مسح رمز الاستجابة السريع QR Code التالي

المحور الأول: بيانات عامة

❖ يرجى وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة: (الرجاء اختيار أكثر من صفة إذا كان لديك أكثر من اعتماد)

الصفة: خبير محاسب محافظ حسابات محاسب معتمد
سنوات الخبرة: أقل من 2 سنة من 2 إلى 6 سنوات من 7 إلى 11 سنة من 12 إلى 16 سنة أكثر من 17 سنة
المؤهل العلمي: تقني سامي شهادة دراسات تطبيقية ليسانس ماستر ماجستير دكتوراه آخر:

يرجى وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة التي تعبر بصدق عن واقع الممارسة لديك، وليس بناءً على ما تعتقد أنه مناسب.

المحور الثاني: مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
البعد الأول: الصدق					
01	أحرص على أن تطابق أقوالي مع أفعالي في جميع تعاملاتي المهنية				
02	أتجنب الكذب أو تحريف الحقائق أثناء أداء مهامي				
03	ألتزم بالوفاء بالوعود والمهود المهنية				
البعد الثاني: العدل					
01	أتعامل مع جميع الزبائن والزعماء بإنصاف ودون تمييز				
02	أرفض محاباة طرف على حساب آخر				
03	أرفض جميع أشكال الظلم أو التعدي في بيئة العمل				
البعد الثالث: الأمانة					
01	أؤدي جميع الواجبات والمسؤوليات الموكلة إلي بالكامل				
02	ألتزم بسرية المعلومات التي أطلع عليها وأرفض استغلالها لمصالح شخصية				
03	أؤدي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة				
البعد الخامس: الإحسان					
01	أحرص على حسن التعامل وإظهار الاحترام لجميع من أتعامل معهم				
02	أبحث باستمرار عن طرق لتحسين وتطوير أدائي المهني				
03	أسعى دائماً لإتقان عملي وتقديم أفضل جودة ممكنة				
البعد السادس: التقوى					
01	أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية				
02	أحرص على طاعة الله وأجتنب نواهيه في قراراتي المهنية				
03	أسارع بالتوبة إلى الله عند ارتكاب أي مخالفة مهنية				

المحور الثالث: مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق					
رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
البعد الأول: النزاهة					
01	أحرص على أن تكون التقارير المالية التي أعدها خالية من أي تحريف أو تجميل				
02	أفصح عن جميع المعلومات المالية الجوهرية بشكل كامل وواضح				
03	أرفض الاستجابة لأي ضغوط تهدف إلى التلاعب بالتقارير المالية أو تجميلها				
البعد الثاني: الموضوعية					
01	أقدم رأيي المهني بشكل محايد تماما، مستندا إلى الأدلة المتوفرة				
02	أرفض أي تدخل خارجي قد يؤثر على موضوعيتي واستقلاليتي المهنية				
03	أحرص على تجنب أي مواقف أو علاقات قد تسبب تحيزا في قراراتي المهنية				
البعد الثالث: السرية					
01	ألتزم بالحفاظ على سرية جميع المعلومات التي أطلع عليها خلال عملي				
02	أطبق سياسات وإجراءات واضحة لضمان سرية بيانات العملاء				
03	أمتنع تماما عن استغلال المعلومات السرية لتحقيق أي مكاسب شخصية				
البعد الرابع: الكفاءة المهنية والعناية الواجبة					
01	أراجع عملي بعناية أكثر من مرة لتقليل احتمالية الوقوع في الأخطاء				
02	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار ومواكبة التطورات في المجال				
03	ألتزم بتطبيق معايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة بدقة				
البعد الخامس: السلوك المهني					
01	أحرص على تجنب أي تصرف قد يسيء إلى المهنة أو يضر بسمعتها				
02	أحرص على تقديم النصح والإرشاد لزملائي عند الحاجة				
03	ألتزم بتطبيق كافة القوانين والأنظمة المهنية ذات الصلة في كل أعمالي				
المحور الرابع: محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية					
رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
البعد الأول: العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي					
01	تحثني ممارستي الدينية (كالصلاة، تلاوة القرآن، الزكاة...) على الالتزام بالقيم الأخلاقية				
02	يدفعني الخوف من العقوبة الإلهية إلى الالتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية				
03	يسهم جودة التعليم الأخلاقي الذي تلقته في ترسيخ القيم الأخلاقية الإسلامية لدي				
04	يسهم المحيط الاجتماعي الذي أعيش فيه في تعزيز التزامي بالقيم الأخلاقية الإسلامية				
05	يدفعني وجود قوة مهنية أخلاقية إلى التحلي بالسلوك المهني القويم				
البعد الثاني: آليات تعزيز الالتزام الأخلاقي					
01	أرى أن دمج القيم الإسلامية في مناهج التعليم المحاسبي يسهم في تطبيقها بوعي أكبر				
02	أرى أن وجود مدونة سلوك واضحة يعزز الالتزام التام بالقيم الأخلاقية الإسلامية				
03	أرى أن تطبيق عقوبات رادعة على مرتكبي المخالفات الأخلاقية أمر ضروري				
04	أرى أن تفعيل دور المحاسبة الإسلامية يسهم في تعزيز الالتزام بهذه المعايير				
05	أرى أن إنشاء هيئة رقابية مستقلة يسهم في ضمان الالتزام بهذه المعايير				

❖ ما هي أهم التحديات التي تواجه تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية؟ (سؤال إختياري)

❖ هل لديك أي اقتراحات يمكن أن تسهم في تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية في البيئة المحاسبية الجزائرية؟ (سؤال إختياري)

❖ للحصول على نسخة من نتائج هذه الدراسة، يرجى كتابة بريدك الإلكتروني:



😊 شكرا جزيلاً لمشاركتكم وإجاباتكم على أسئلة الاستبانة

مساهمتكم قيمة وسنשמع بشكل كبير في إنجاح هذا البحث العلمي. مع خالص التقدير والامتنان

إذا كنت تعرف خبيراً محاسبياً، محافظ حسابات، أو محاسباً معتمداً، نرجو منك مشاركة هذا الرابط معه ودعوتته للمشاركة في الإجابة، جزاك الله خيراً

<https://forms.gle/vYThyMjeycf1YhhQ7>

الملحق رقم 3: مخرجات برنامج SPSS

Correlations

Correlations					
		الصدق	أحرص على أن تطابق أقوالى مع أعلى فى جميع تعاملاتى المهنية	أتجنب الكذب أو تحريف الحقائق أثناء أداء مهامى	ألتزم بالوفاء بالوعود والمهود المهنية
الصدق	Pearson Correlation	1	0.878**	0.890**	0.751**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على أن تطابق أقوالى مع أعلى فى جميع تعاملاتى المهنية	Pearson Correlation	0.878**	1	0.714**	0.480**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أتجنب الكذب أو تحريف الحقائق أثناء أداء مهامى	Pearson Correlation	0.890**	0.714**	1	0.487**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
ألتزم بالوفاء بالوعود والمهود المهنية	Pearson Correlation	0.751**	0.480**	0.487**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations					
		العدل	أتعامل مع جميع الزبائن والزلاء بإنصاف ودون تمييز	أرفض محاباة طرف على حساب آخر	أرفض جميع أشكال الظلم أو التعدي فى بيئة العمل
العدل	Pearson Correlation	1	0.777**	0.870**	0.722**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أتعامل مع جميع الزبائن والزلاء بإنصاف ودون تمييز	Pearson Correlation	0.777**	1	0.636**	0.249**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أرفض محاباة طرف على حساب آخر	Pearson Correlation	0.870**	0.636**	1	0.425**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
أرفض جميع أشكال الظلم أو التعدي فى بيئة العمل	Pearson Correlation	0.722**	0.249**	0.425**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations					
		الأمانة	أؤدى جميع الواجبات والمسؤوليات الموكلة لى بالكامل	ألتزم بسرية المعلومات التى أطلع عليها وأرفض استعمالها لمصالح شخصية	أؤدى على بإخلاص حتى فى غياب الرقابة
الأمانة	Pearson Correlation	1	0.826**	0.822**	0.873**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أؤدى جميع الواجبات والمسؤوليات الموكلة لى بالكامل	Pearson Correlation	0.826**	1	0.440**	0.549**
	Sig. (2-tailed)			<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211

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

		الأمانة	أودي جمع الواجبات والمسؤوليات الموكلة لي بالكامل	ألتزم بسرية المعلومات التي أطلع عليها وأرفض استعمالها لمصالح شخصية	أودي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
ألتزم بسرية المعلومات التي أطلع عليها وأرفض استعمالها لمصالح شخصية	Pearson Correlation	0.822**	0.440**	1	0.702**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
أودي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة	Pearson Correlation	0.873**	0.549**	0.702**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		الإحسان	أحرص على حسن التعامل وإظهار الاحترام لجميع من أتعامل معهم	أبحث باستمرار عن طرق لتحسين وتطوير أدائي المهني	أسعى دائماً لإتقان عملي وتقديم أفضل جودة ممكنة
الإحسان	Pearson Correlation	1	0.790**	0.859**	0.762**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على حسن التعامل وإظهار الاحترام لجميع من أتعامل معهم	Pearson Correlation	0.790**	1	0.508**	0.354**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أبحث باستمرار عن طرق لتحسين وتطوير أدائي المهني	Pearson Correlation	0.859**	0.508**	1	0.548**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
أسعى دائماً لإتقان عملي وتقديم أفضل جودة ممكنة	Pearson Correlation	0.762**	0.354**	0.548**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		التقوى	أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية	أحرص على طاعة الله وأجتنب نواهيه في قراراتي المهنية	أسارع بالتوبة إلى الله عند ارتكاب أي مخالفة مهنية
التقوى	Pearson Correlation	1	0.876**	0.908**	0.844**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية	Pearson Correlation	0.876**	1	0.707**	0.591**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على طاعة الله وأجتنب نواهيه في قراراتي المهنية	Pearson Correlation	0.908**	0.707**	1	0.655**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
أسارع بالتوبة إلى الله عند ارتكاب أي مخالفة مهنية	Pearson Correlation	0.844**	0.591**	0.655**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		أحرص على أن تكون التقارير المالية التي أعدها خالية من أي تحريف أو تجميل	أصبح عن جمع المعلومات المالية الجوهرية بشكل كامل وواضح	أرفض الاستجابة لأي ضغوط تهدف إلى التلاعب بالتقارير المالية أو تجميلها	
النزاعة	Pearson Correlation	1	0.828**	0.845**	0.820**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على أن تكون التقارير المالية التي أعدها خالية من أي تحريف أو تجميل	Pearson Correlation	0.828**	1	0.537**	0.467**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أصبح عن جمع المعلومات المالية الجوهرية بشكل كامل وواضح	Pearson Correlation	0.845**	0.537**	1	0.611**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
أرفض الاستجابة لأي ضغوط تهدف إلى التلاعب بالتقارير المالية أو تجميلها	Pearson Correlation	0.820**	0.467**	0.611**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		الموضوعية	أقدم رأيي المهني بشكل محايد تمامًا، مستندًا إلى الأدلة المتوفرة	أرفض أي تدخل خارجي قد يؤثر على موضوعيتي واستقلالييتي المهنية	أحرص على تجنب أي مواقف أو علاقات قد تسبب تحيزًا في قراراتي المهنية
الموضوعية	Pearson Correlation	1	0.801**	0.779**	0.766**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أقدم رأيي المهني بشكل محايد تمامًا، مستندًا إلى الأدلة المتوفرة	Pearson Correlation	0.801**	1	0.451**	0.432**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أرفض أي تدخل خارجي قد يؤثر على موضوعيتي واستقلالييتي المهنية	Pearson Correlation	0.779**	0.451**	1	0.370**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على تجنب أي مواقف أو علاقات قد تسبب تحيزًا في قراراتي المهنية	Pearson Correlation	0.766**	0.432**	0.370**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		السرية المهنية	ألتزم بالحفاظ على سرية جميع المعلومات التي أطلع عليها خلال عملي	أطبق سياسات وإجراءات واضحة لضمان سرية بيانات العملاء	أمتنع تمامًا عن استعمال المعلومات السرية لتحقيق أي مكاسب شخصية
السرية المهنية	Pearson Correlation	1	0.825**	0.888**	0.863**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
ألتزم بالحفاظ على سرية جميع المعلومات التي أطلع عليها خلال عملي	Pearson Correlation	0.825**	1	0.602**	0.543**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أطبق سياسات وإجراءات واضحة لضمان سرية بيانات العملاء	Pearson Correlation	0.888**	0.602**	1	0.675**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211

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

		السبب المهني	الالتزم بالحفاظ على سرية جميع المعلومات التي أطلع عليها خلال عملي	أطبق سياسات وإجراءات واضحة لضمان سرية بيانات العملاء	أمتنع تمامًا عن استغلال المعلومات السرية لتحقيق أي مكاسب شخصية
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
أمتنع تمامًا عن استغلال المعلومات السرية لتحقيق أي مكاسب شخصية	Pearson Correlation	0.863**	0.543**	0.675**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		الكفاءة المهنية والعناية الواجبة	أراجع عملي بعناية أكثر من مرة لتقليل احتمالية الوقوع في الأخطاء	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار ومواكبة التطورات في المجال	ألتزم بتطبيق معايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة بدقة
الكفاءة المهنية والعناية الواجبة	Pearson Correlation	1	0.803**	0.917**	0.905**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أراجع عملي بعناية أكثر من مرة لتقليل احتمالية الوقوع في الأخطاء	Pearson Correlation	0.803**	1	0.586**	0.557**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار ومواكبة التطورات في المجال	Pearson Correlation	0.917**	0.586**	1	0.805**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
ألتزم بتطبيق معايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة بدقة	Pearson Correlation	0.905**	0.557**	0.805**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		السلوك المهني	أحرص على تجنب أي تصرف قد يسيء إلى المهنة أو يضر بسمعتها	أحرص على تقديم النصيحة والإرشاد لزملائي عند الحاجة	ألتزم بتطبيق كافة القوانين والأنظمة المهنية ذات الصلة في كل أعمالي
السلوك المهني	Pearson Correlation	1	0.862**	0.889**	0.905**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على تجنب أي تصرف قد يسيء إلى المهنة أو يضر بسمعتها	Pearson Correlation	0.862**	1	0.595**	0.649**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
أحرص على تقديم النصيحة والإرشاد لزملائي عند الحاجة	Pearson Correlation	0.889**	0.595**	1	0.787**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
ألتزم بتطبيق كافة القوانين والأنظمة المهنية ذات الصلة في كل أعمالي	Pearson Correlation	0.905**	0.649**	0.787**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Correlations

		العوامل المؤثرة في الإلتزام الأخلاقي	تحتفي ممارستي الدينية (كالصلاة، تلاوة القرآن، الزكاة...) على الإلتزام بالقيم الأخلاقية	يدفعني الخوف من العقوبة الإلهية إلى الإلتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	يسهم جودة التعليم الأخلاقي الذي تلقينته في ترسيخ القيم الأخلاقية الإسلامية لدي	يسهم المحيط الاجتماعي الذي أعيش فيه في تعزيز التزامي بالقيم الأخلاقية الإسلامية	يدفعني وجود قدرة مهنية أخلاقية إلى التحلي بالسلوك المهني القويم
العوامل المؤثرة في الإلتزام الأخلاقي	Pearson Correlation	1	0.870**	0.846**	0.866**	0.783**	0.844**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
تحتفي ممارستي الدينية (كالصلاة، تلاوة القرآن، الزكاة...) على الإلتزام بالقيم الأخلاقية	Pearson Correlation	0.870**	1	0.868**	0.818**	0.460**	0.622**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
يدفعني الخوف من العقوبة الإلهية إلى الإلتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	Pearson Correlation	0.846**	0.868**	1	0.797**	0.459**	0.551**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
يسهم جودة التعليم الأخلاقي الذي تلقينته في ترسيخ القيم الأخلاقية لدي	Pearson Correlation	0.866**	0.818**	0.797**	1	0.511**	0.608**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
يسهم المحيط الاجتماعي الذي أعيش فيه في تعزيز التزامي بالقيم الأخلاقية الإسلامية	Pearson Correlation	0.783**	0.460**	0.459**	0.511**	1	0.704**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
يدفعني وجود قدرة مهنية أخلاقية إلى التحلي بالسلوك المهني القويم	Pearson Correlation	0.844**	0.622**	0.551**	0.608**	0.704**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211	211	211

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

Correlations

		آليات تعزيز الإلتزام الأخلاقي	أرى أن دمج القيم الإسلامية في مناهج التعليم المحاسبي يسهم في تطبيقها بوعي أكبر	أرى أن وجود متونة سلوك واضحة يعزز الإلتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	أرى أن تطبيق عقوبات رادعة على مرتكبي المخالفات الأخلاقية أمر ضروري	أرى أن تفعيل دور المحاسبة الإسلامية يسهم في تعزيز الإلتزام بهذه المعايير	أرى أن إنشاء هيئة رقابية مستقلة يسهم في ضمان الإلتزام بهذه المعايير
آليات تعزيز الإلتزام الأخلاقي	Pearson Correlation	1	0.828**	0.863**	0.752**	0.854**	0.824**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
أرى أن دمج القيم الإسلامية في مناهج التعليم المحاسبي يسهم في تطبيقها بوعي أكبر	Pearson Correlation	0.828**	1	0.720**	0.451**	0.672**	0.541**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
أرى أن وجود متونة سلوك واضحة يعزز الإلتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	Pearson Correlation	0.863**	0.720**	1	0.534**	0.668**	0.623**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
أرى أن تطبيق عقوبات رادعة على مرتكبي المخالفات الأخلاقية أمر ضروري	Pearson Correlation	0.752**	0.451**	0.534**	1	0.529**	0.601**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
أرى أن تفعيل دور المحاسبة الإسلامية يسهم في تعزيز الإلتزام بهذه المعايير	Pearson Correlation	0.854**	0.672**	0.668**	0.529**	1	0.653**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
أرى أن إنشاء هيئة رقابية مستقلة يسهم في ضمان الإلتزام بهذه المعايير	Pearson Correlation	0.824**	0.541**	0.623**	0.601**	0.653**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211	211	211

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

Correlations

		مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	الصدق	العدل	الأمانة	الإحسان	التقوى
مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	Pearson Correlation	1	0.797**	0.871**	0.845**	0.854**	0.766**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
الصدق	Pearson Correlation	0.797**	1	0.731**	0.570**	0.508**	0.397**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
العدل	Pearson Correlation	0.871**	0.731**	1	0.689**	0.633**	0.524**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
الأمانة	Pearson Correlation	0.845**	0.570**	0.689**	1	0.703**	0.551**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
الإحسان	Pearson Correlation	0.854**	0.508**	0.633**	0.703**	1	0.744**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
التقوى	Pearson Correlation	0.766**	0.397**	0.524**	0.551**	0.744**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211	211	211

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

Correlations

		مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	النزاعة	الموضوعية	السر المهني	الكفاءة المهنية والعناية الواجبة	السلوك المهني
مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	Pearson Correlation	1	0.820**	0.854**	0.824**	0.863**	0.893**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
النزاعة	Pearson Correlation	0.820**	1	0.749**	0.558**	0.535**	0.641**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
الموضوعية	Pearson Correlation	0.854**	0.749**	1	0.638**	0.619**	0.649**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
السر المهني	Pearson Correlation	0.824**	0.558**	0.638**	1	0.683**	0.649**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
الكفاءة المهنية والعناية الواجبة	Pearson Correlation	0.863**	0.535**	0.619**	0.683**	1	0.830**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211	211	211
السلوك المهني	Pearson Correlation	0.893**	0.641**	0.649**	0.649**	0.830**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211	211	211

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

Correlations

		محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي	آليات تعزيز الالتزام الأخلاقي
--	--	--	--------------------------------------	-------------------------------

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

		محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	العوامل المؤثرة في الإلتزام الأخلاقي	آليات تعزيز الإلتزام الأخلاقي
محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	Pearson Correlation	1	0.922**	0.929**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001
	N	211	211	211
العوامل المؤثرة في الإلتزام الأخلاقي	Pearson Correlation	0.922**	1	0.714**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001
	N	211	211	211
آليات تعزيز الإلتزام الأخلاقي	Pearson Correlation	0.929**	0.714**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211

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

Correlations

		الإستقامة ككل	مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
الإستقامة ككل	Pearson Correlation	1	0.859**	0.906**	0.746**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	Pearson Correlation	0.859**	1	0.736**	0.403**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	211	211	211	211
مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	Pearson Correlation	0.906**	0.736**	1	0.515**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	211	211	211	211
محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	Pearson Correlation	0.746**	0.403**	0.515**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	211	211	211	211

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.917	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.933	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.921	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.955	40

Frequencies

الصفة المهنية المجمعة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	خبير محاسب	23	10.9	10.9	10.9
	محافظ حسابات	49	23.2	23.2	34.1
	محاسب معتمد	56	26.5	26.5	60.7
	محافظ حسابات ومحاسب معتمد	78	37.0	37.0	97.6
	خبير محاسب ومحافظ حسابات	2	0.9	0.9	98.6
	خبير محاسب ومحافظ حسابات ومحاسب معتمد	3	1.4	1.4	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

خبير محاسب

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	183	86.7	86.7	86.7
	نعم	28	13.3	13.3	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

محافظ حسابات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	79	37.4	37.4	37.4
	نعم	132	62.6	62.6	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

محاسب معتمد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	74	35.1	35.1	35.1
	نعم	137	64.9	64.9	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 2 سنة	20	9.5	9.5	9.5
	من 2 إلى 6 سنوات	44	20.9	20.9	30.3
	من 7 إلى 11 سنة	38	18.0	18.0	48.3
	من 12 إلى 16 سنة	41	19.4	19.4	67.8
	أكثر من 17 سنة	68	32.2	32.2	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
تقني سامي	8	3.8	3.8	3.8
شهادة دراسات تطبيقية	4	1.9	1.9	5.7
ليسانس	83	39.3	39.3	45.0
ماستر	63	29.9	29.9	74.9
ماجستير	10	4.7	4.7	79.6
دكتورة	43	20.4	20.4	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Crosstabulation الصفة_المهنية*المؤهل_العلمي\$

		المؤهل العلمي						Total	
		تقني سامي	شهادة دراسات تطبيقية	ليسانس	ماستر	ماجستير	دكتورة		
الصفة_المهنية	خبير محاسب	Count	0	0	10	7	1	10	28
	% within الصفة_المهنية\$	0.0%	0.0%	35.7%	25.0%	3.6%	35.7%		
	% within المؤهل_العلمي	0.0%	0.0%	12.0%	11.1%	10.0%	23.3%		
	% of Total	0.0%	0.0%	4.7%	3.3%	0.5%	4.7%	13.3%	
محافظة حسابات	Count	0	0	65	35	6	26	132	
	% within الصفة_المهنية\$	0.0%	0.0%	49.2%	26.5%	4.5%	19.7%		
	% within المؤهل_العلمي	0.0%	0.0%	78.3%	55.6%	60.0%	60.5%		
	% of Total	0.0%	0.0%	30.8%	16.6%	2.8%	12.3%	62.6%	
محاسب معتمد	Count	8	4	48	45	7	25	137	
	% within الصفة_المهنية\$	5.8%	2.9%	35.0%	32.8%	5.1%	18.2%		
	% within المؤهل_العلمي	100.0%	100.0%	57.8%	71.4%	70.0%	58.1%		
	% of Total	3.8%	1.9%	22.7%	21.3%	3.3%	11.8%	64.9%	
Total	Count	8	4	83	63	10	43	211	
	% of Total	3.8%	1.9%	39.3%	29.9%	4.7%	20.4%	100.0%	

Percentages and totals are based on respondents.

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Frequencies

Statistics

	الصدق	العدل	الأمانة	الإحسان	التقوى	مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية
N	Valid	211	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.4534	4.4976	4.5450	4.5924	4.5972
Std. Deviation		0.60798	0.51882	0.50756	0.45920	0.51271

Statistics

	الصدق	التزم بالوفاء بالوعد والموعد المهني تجنب الكذب أو تحريف الحقائق أثناء أداء مهامه	أحرص على أن تطابق أقواله مع أفعاله في جميع تعاملاته المهنية
N	Valid	211	211
	Missing	0	0
Mean		4.35	4.46
Std. Deviation		0.633	0.732

أحرص على أن تطابق أقواله مع أفعاله في جميع تعاملاته المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	0.9	0.9
	غير موافق	3	1.4	2.4
	محايد	9	4.3	6.6
	موافق	79	37.4	44.1
	موافق بشدة	118	55.9	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أتجنب الكذب أو تحريف الحقائق أثناء أداء مهامي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	7	3.3	3.8
	محايد	15	7.1	10.9
	موافق	82	38.9	49.8
	موافق بشدة	106	50.2	100.0
Total	211	100.0	100.0	

ألتزم بالوفاء بالوعود والعهود المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	1	0.5	0.9
	محايد	7	3.3	4.3
	موافق	74	35.1	39.3
	موافق بشدة	128	60.7	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أرفض جميع أشكال الظلم أو التحدي في بيئة العمل أرفض محابة طرف على حساب آخر أتعامل مع جميع الزبائن والزلاء بإنصاف ودون تمييز		العدل	
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.57	4.45	4.46	4.4976
Std. Deviation		0.608	0.677	0.685	0.51882

أتعامل مع جميع الزبائن والزلاء بإنصاف ودون تمييز

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	محايد	7	3.3	3.8
	موافق	72	34.1	37.9
	موافق بشدة	131	62.1	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أرفض محابة طرف على حساب آخر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	1	0.5	0.9
	محايد	13	6.2	7.1
	موافق	82	38.9	46.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق بشدة	114	54.0	54.0	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أرفض جميع أشكال الظلم أو التعدي في بيئة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	6	2.8	2.8	2.8
محايد	5	2.4	2.4	5.2
موافق	85	40.3	40.3	45.5
موافق بشدة	115	54.5	54.5	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أؤدي جميع الواجبات والمسؤوليات الموكلة إليّ بالكامل	أؤدي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة	ألتزم بسرية المعلومات التي أطلع عليها وأرفض استغلالها لمصالح شخصية	أؤدي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة	الأمانة
N	Valid	211	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.57	4.57	4.5450	
Std. Deviation		0.713	0.551	0.551	0.50756	

أؤدي جميع الواجبات والمسؤوليات الموكلة إليّ بالكامل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	3	1.4	1.4	1.4
غير موافق	1	0.5	0.5	1.9
محايد	6	2.8	2.8	4.7
موافق	79	37.4	37.4	42.2
موافق بشدة	122	57.8	57.8	100.0
Total	211	100.0	100.0	

ألتزم بسرية المعلومات التي أطلع عليها وأرفض استغلالها لمصالح شخصية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid محايد	6	2.8	2.8	2.8
موافق	79	37.4	37.4	40.3
موافق بشدة	126	59.7	59.7	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أؤدي عملي بإخلاص حتى في غياب الرقابة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	1	0.5	0.5	0.5
محايد	3	1.4	1.4	1.9
موافق	82	38.9	38.9	40.8
موافق بشدة	125	59.2	59.2	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أحرص على حسن التعامل وإظهار الاحترام لجميع من أتعامل معهم	أبحث باستمرار عن طرق لتحسين وتطوير أدائي المهني	أسمى دائماً لإتقان عملي وتقديم أفضل جودة ممكنة	الإحسان
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.51	4.59	4.68	4.5924
Std. Deviation		0.604	0.598	0.507	0.45920

أحرص على حسن التعامل وإظهار الاحترام لجميع من أتعامل معهم

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
	محايد	6	2.8	2.8	3.3
	موافق	87	41.2	41.2	44.5
	موافق بشدة	117	55.5	55.5	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

أبحث باستمرار عن طرق لتحسين وتطوير أدائي المهني

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
	محايد	6	2.8	2.8	3.3
	موافق	71	33.6	33.6	37.0
	موافق بشدة	133	63.0	63.0	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

أسمى دائماً لإتقان عملي وتقديم أفضل جودة ممكنة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	0.5	0.5	0.5
	محايد	1	0.5	0.5	0.9
	موافق	63	29.9	29.9	30.8
	موافق بشدة	146	69.2	69.2	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية	أسارع بالقنوية إلى الله عند ارتكاب أي مخالفة مهنية أحرص على طاعة الله واجتنب نواهيه في قراراتي المهنية أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية	التقوى
N	Valid	211	211	211
	Missing	0	0	0
Mean		4.63	4.58	4.58
Std. Deviation		0.582	0.630	0.541

أستشعر أن الله يراقبني في جميع أعمالي المهنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	0.9	0.9	0.9
	محايد	5	2.4	2.4	3.3
	موافق	62	29.4	29.4	32.7
	موافق بشدة	142	67.3	67.3	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

أحرص على طاعة الله وأجتنب نواهيه في قراراتي المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	3	1.4	1.4
	محايد	7	3.3	4.7
	موافق	65	30.8	35.5
	موافق بشدة	136	64.5	100.0
	Total	211	100.0	100.0

أسرع بالتوبة إلى الله عند ارتكاب أي مخالفة مهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	5	2.4	2.4
	موافق	79	37.4	39.8
	موافق بشدة	127	60.2	100.0
	Total	211	100.0	100.0

Notes

Output Created	13-SEP-2025 11:06:26	
Comments		
Input	Data	مشروع أطروحة الدكتوراه: A: مشروع أطروحة الدكتوراه: A: 2025 - تخصص محاسبة ومالية الأطروحة التحرير الفصل SPSS - الثالث التحليل الاستبيان NEW.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	211
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=النزاهة الموضوعية_السر_المهني الكفاءة_المهنية_السلوك_المهني المحور_الثالث /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
	Resources	Processor Time
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		النزاهة	الموضوعية	السر المهني	الكفاءة المهنية والخبرة الواجبة	السلوك المهني	التدقيق	مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
N	Valid	211	211	211	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3476	4.4186	4.5213	4.5545	4.4676		4.4619
Std. Deviation		0.54366	0.49983	0.50179	0.52003	0.58948		0.45229

Statistics

		أحرص على أن تكون التقارير المالية التي أعدها خالية من أي تحريف أو تحمّل	أفصح عن جميع المعلومات المالية الجوهرية بشكل كامل وواضح	أرفض الاستجابة لأي ضغوط تهدف إلى التلاعب بالتقارير المالية أو تحمّلها	الزراعة
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.25	4.44	4.36	4.3476
Std. Deviation		0.736	0.601	0.626	0.54366

أحرص على أن تكون التقارير المالية التي أعدها خالية من أي تحريف أو تحمّل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
	غير موافق	2	0.9	0.9	1.4
	محايد	25	11.8	11.8	13.3
	موافق	98	46.4	46.4	59.7
	موافق بشدة	85	40.3	40.3	100.0
Total	211	100.0	100.0		

أفصح عن جميع المعلومات المالية الجوهرية بشكل كامل وواضح

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق	2	0.9	0.9	0.9
	محايد	6	2.8	2.8	3.8
	موافق	101	47.9	47.9	51.7
	موافق بشدة	102	48.3	48.3	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

أرفض الاستجابة لأي ضغوط تهدف إلى التلاعب بالتقارير المالية أو تحمّلها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق	1	0.5	0.5	0.5
	محايد	14	6.6	6.6	7.1
	موافق	105	49.8	49.8	56.9
	موافق بشدة	91	43.1	43.1	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أحرص على تجنب أي مواقف أو علاقات قد تسبب تحيزاً في قراراتي المهنية	أرفض أي تدخل خارجي قد يؤثر على موضوعيتي وأستقلاليتي المهنية	أقدم رأيي المهني بشكل محايد تمامًا، مستنداً إلى الأدلة المتوفرة	الموضوعية
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.40	4.39	4.46	4.4186
Std. Deviation		0.635	0.648	0.634	0.49983

أقدم رأيي المهني بشكل محايد تمامًا، مستنداً إلى الأدلة المتوفرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	2	0.9	0.9	0.9
	محايد	5	2.4	2.4	3.3
	موافق	108	51.2	51.2	54.5
	موافق بشدة	96	45.5	45.5	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

أرفض أي تدخل خارجي قد يؤثر على موضوعيتي واستقلاليتي المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	0.5	0.5
	محايد	16	7.6	8.1
	موافق	94	44.5	52.6
	موافق بشدة	100	47.4	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أحرص على تجنب أي مواقف أو علاقات قد تسبب تحيزًا في قراراتي المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	3	1.4	1.4
	محايد	7	3.3	4.7
	موافق	90	42.7	47.4
	موافق بشدة	111	52.6	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أمتنع تمامًا عن استغلال المعلومات السرية لتحقيق أي مكاسب شخصية	أطبق سياسات وإجراءات واضحة لضمان سرية بيانات العملاء	ألتزم بالحفاظ على سرية جميع المعلومات التي أطلع عليها خلال عملي	السر المهني
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.52	4.47	4.57	4.5213
Std. Deviation		0.588	0.604	0.559	0.50179

ألتزم بالحفاظ على سرية جميع المعلومات التي أطلع عليها خلال عملي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	0.9	0.9
	محايد	1	0.5	1.4
	موافق	82	38.9	40.3
	موافق بشدة	126	59.7	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أطبق سياسات وإجراءات واضحة لضمان سرية بيانات العملاء

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	0.9	0.9
	محايد	6	2.8	3.8
	موافق	93	44.1	47.9
	موافق بشدة	110	52.1	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أمتنع تمامًا عن استغلال المعلومات السرية لتحقيق أي مكاسب شخصية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	0.9	0.9
	محايد	4	1.9	2.8
	موافق	88	41.7	44.5
	موافق بشدة	117	55.5	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أراجع عملي بعناية أكثر من مرة لتقليل احتمالية الوقوع في الأخطاء	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار ومواكبة التطورات في المجال	ألتزم بتطبيق معايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة بدقة	الكفاءة المهنية والجدية الواجبة
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.56	4.51	4.59	4.5545
Std. Deviation		0.552	0.620	0.606	0.52003

أراجع عملي بعناية أكثر من مرة لتقليل احتمالية الوقوع في الأخطاء

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
غير موافق	1	0.5	0.5	0.5
محايد	3	1.4	1.4	1.9
موافق	83	39.3	39.3	41.2
موافق بشدة	124	58.8	58.8	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار ومواكبة التطورات في المجال

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
غير موافق	1	0.5	0.5	0.9
محايد	5	2.4	2.4	3.3
موافق	86	40.8	40.8	44.1
موافق بشدة	118	55.9	55.9	100.0
Total	211	100.0	100.0	

ألتزم بتطبيق معايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة بدقة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
غير موافق	1	0.5	0.5	0.9
محايد	4	1.9	1.9	2.8
موافق	72	34.1	34.1	37.0
موافق بشدة	133	63.0	63.0	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Statistics

		أحرص على تجنب أي تصرف قد يسيء إلى المهنة أو يضر بسمعتها	أحرص على تقديم النصح والإرشاد لزملائي عند الحاجة	ألتزم بتطبيق كافة بالقوانين والأنظمة المهنية ذات الصلة في كل أعمالي	السلوك المهني
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.35	4.49	4.56	4.4676
Std. Deviation		0.742	0.657	0.601	0.58948

أحرص على تجنب أي تصرف قد يسيء إلى المهنة أو يضر بسمعتها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
غير موافق	2	0.9	0.9	1.4
محايد	22	10.4	10.4	11.8
موافق	84	39.8	39.8	51.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق بشدة	102	48.3	48.3	100.0
Total	211	100.0	100.0	

أحرص على تقديم النصح والإرشاد لزملائي عند الحاجة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
غير موافق	3	1.4	1.4	1.9
محايد	4	1.9	1.9	3.8
موافق	86	40.8	40.8	44.5
موافق بشدة	117	55.5	55.5	100.0
Total	211	100.0	100.0	

ألتزم بتطبيق كافة القوانين والأنظمة المهنية ذات الصلة في كل أعمالي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
غير موافق	1	0.5	0.5	0.9
محايد	3	1.4	1.4	2.4
موافق	79	37.4	37.4	39.8
موافق بشدة	127	60.2	60.2	100.0
Total	211	100.0	100.0	

Statistics

محددات وآليات تعزيز تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية آليات تعزيز الالتزام الأخلاقي العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي

N	Valid	211	211	211
	Missing	0	0	0
Mean		4.4370	4.3479	4.3924
Std. Deviation		0.62485	0.65446	0.59220

Statistics

	تحتل ممارستي الدينية (كالصلاة، تلاوة القرآن، الزكاة...) على الالتزام بالقيم الأخلاقية	يفغني الخوف من العقوبة الإلهية إلى الالتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	يسهم جودة التعليم الأخلاقي الذي تلقته في ترسيخ القيم الأخلاقية الإسلامية لدي	يسهم المحيط الاجتماعي الذي أعيش فيه في تعزيز التزامي بالقيم الأخلاقية الإسلامية	يفغني وجود قوة مهنية أخلاقية إلى التحلي بالسلوك المهني القويم	العوامل المؤثرة في الالتزام الأخلاقي
N	Valid	211	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.59	4.60	4.55	4.10	4.4370
Std. Deviation		0.680	0.657	0.669	0.938	0.62485

تحتل ممارستي الدينية (كالصلاة، تلاوة القرآن، الزكاة...) على الالتزام بالقيم الأخلاقية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	0.5	0.5	0.5
غير موافق	3	1.4	1.4	1.9
محايد	8	3.8	3.8	5.7
موافق	58	27.5	27.5	33.2
موافق بشدة	141	66.8	66.8	100.0
Total	211	100.0	100.0	

يدفعني الخوف من العقوبة الإلهية إلى الالتزام بالقيم الأخلاقية الإسلامية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	2	0.9	0.9
	محايد	8	3.8	3.8
	موافق	58	27.5	27.5
	موافق بشدة	142	67.3	67.3
	Total	211	100.0	100.0

يسهم جودة التعليم الأخلاقي الذي تلقينته في ترسيخ القيم الأخلاقية الإسلامية لدي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	3	1.4	1.4
	محايد	6	2.8	2.8
	موافق	69	32.7	32.7
	موافق بشدة	132	62.6	62.6
	Total	211	100.0	100.0

يسهم المحيط الاجتماعي الذي أعيش فيه في تعزيز التزامي بالقيم الأخلاقية الإسلامية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	15	7.1	7.1
	محايد	32	15.2	15.2
	موافق	77	36.5	36.5
	موافق بشدة	86	40.8	40.8
	Total	211	100.0	100.0

يدفعني وجود قدوة مهنية أخلاقية إلى التحلي بالسلوك المهني القويم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	5	2.4	2.4
	محايد	20	9.5	9.5
	موافق	80	37.9	37.9
	موافق بشدة	105	49.8	49.8
	Total	211	100.0	100.0

Statistics

	أرى أن تطبيق عقوبات رادعة على مرتكبي المخالفات الأخلاقية أمر ضروري	أرى أن وجود مدونة سلوك واضحة يبرز الالتزام التام بالقيم الأخلاقية الإسلامية	أرى أن إنشاء هيئة رقابية مستقلة يسهم في ضمان الالتزام بهذه المعايير	أرى أن تفعيل دور المحاسبة الإسلامية يسهم في تعزيز الالتزام بهذه المعايير	آليات تعزيز الالتزام الأخلاقي
N	Valid 211	Valid 211	Valid 211	Valid 211	Valid 211
	Missing 0	Missing 0	Missing 0	Missing 0	Missing 0
Mean	4.37	4.33	4.36	4.30	4.3479
Std. Deviation	0.838	0.806	0.783	0.781	0.65446

أرى أن دمج القيم الإسلامية في مناهج التعليم المحاسبي يسهم في تطبيقها بوعي أكبر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	1.4	1.4
	غير موافق	5	2.4	3.8
	محايد	16	7.6	11.4
	موافق	73	34.6	46.0
	موافق بشدة	114	54.0	100.0
	Total	211	100.0	100.0

أرى أن وجود مدونة سلوك واضحة يعزز الالتزام التام بالقيم الأخلاقية الإسلامية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	0.9	0.9
	غير موافق	5	2.4	3.3
	محايد	18	8.5	11.8
	موافق	83	39.3	51.2
	موافق بشدة	103	48.8	100.0
	Total	211	100.0	100.0

أرى أن تطبيق عقوبات رادعة على مرتكبي المخالفات الأخلاقية أمر ضروري

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	4	1.9	2.4
	محايد	22	10.4	12.8
	موافق	74	35.1	47.9
	موافق بشدة	110	52.1	100.0
	Total	211	100.0	100.0

أرى أن تفعيل دور المحاسبة الإسلامية يساهم في تعزيز الالتزام بهذه المعايير

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	0.9	0.9
	غير موافق	3	1.4	2.4
	محايد	21	10.0	12.3
	موافق	89	42.2	54.5
	موافق بشدة	96	45.5	100.0
	Total	211	100.0	100.0

أرى أن إنشاء هيئة رقابية مستقلة يساهم في ضمان الالتزام بهذه المعايير

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	0.5	0.5
	غير موافق	5	2.4	2.8
	محايد	15	7.1	10.0
	موافق	83	39.3	49.3
	موافق بشدة	107	50.7	100.0
	Total	211	100.0	100.0

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	211	4.5371	0.43002	0.02960

One-Sample Test

	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
			Test Value = 3				
مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	51.923	210	<0.001	<0.001	1.53712	1.4788	1.5955

One-Sample Effect Sizes

	Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval		
			Lower	Upper	
مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	Cohen's d	0.43002	3.575	3.207	3.941
	Hedges' correction	0.43156	3.562	3.195	3.927

a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	211	4.4619	0.45229	0.03114

One-Sample Test

	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
			Test Value = 3				
مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	46.951	210	<0.001	<0.001	1.46193	1.4005	1.5233

One-Sample Effect Sizes

	Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval		
			Lower	Upper	
مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق	Cohen's d	0.45229	3.232	2.894	3.569
	Hedges' correction	0.45392	3.221	2.884	3.556

a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.736 ^a	0.542	0.540	0.30676

- a. Predictors: (Constant), مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.292	1	23.292	247.521	<0.001 ^b
	Residual	19.667	209	0.094		
	Total	42.960	210			

- a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
 b. Predictors: (Constant), مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.948	0.224		4.226	<0.001
	مدى تطبيق المعايير الأخلاقية الإسلامية	0.774	0.049	0.736	15.733	<0.001

- a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الصدق ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.584 ^a	0.341	0.338	0.36805

- a. Predictors: (Constant), الصدق

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	--	----------------	----	-------------	---	------

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.648	1	14.648	108.132	<0.001 ^b
	Residual	28.312	209	0.135		
	Total	42.960	210			

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. Predictors: (Constant), الصدق

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.527	0.188		13.461	<0.001
	الصدق	0.434	0.042	0.584	10.399	<0.001

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	العدل ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.666 ^a	0.444	0.441	0.33810

a. Predictors: (Constant), العدل

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.068	1	19.068	166.810	<0.001 ^b
	Residual	23.891	209	0.114		
	Total	42.960	210			

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. Predictors: (Constant), العدل

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.850	0.204		9.085	<0.001
	العدل	0.581	0.045	0.666	12.915	<0.001

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الأمانة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.609 ^a	0.371	0.368	0.35955

a. Predictors: (Constant), الأمانة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.941	1	15.941	123.316	<0.001 ^b
	Residual	27.018	209	0.129		
	Total	42.960	210			

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. Predictors: (Constant), الأمانة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	0.224		8.923	<0.001
	الأمانة	0.543	0.049	0.609	11.105	<0.001

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الإحسان ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.648 ^a	0.420	0.417	0.34534

a. Predictors: (Constant), الإحسان

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.034	1	18.034	151.216	<0.001 ^b
	Residual	24.926	209	0.119		
	Total	42.960	210			

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. Predictors: (Constant), الإحسان

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.531	0.240		6.393	<0.001
	الإحسان	0.638	0.052	0.648	12.297	<0.001

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	التقوى ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.538 ^a	0.289	0.286	0.38218

a. Predictors: (Constant), التقوى

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.432	1	12.432	85.114	<0.001 ^b
	Residual	30.528	209	0.146		
	Total	42.960	210			

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. Predictors: (Constant), التقوى

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.280	0.238		9.584	<0.001
	التقوى	0.475	0.051	0.538	9.226	<0.001

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	العدل	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	الإحسان	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	الصدق	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.666 ^a	0.444	0.441	0.33810
2	0.727 ^b	0.529	0.525	0.31185
3	0.737 ^c	0.543	0.536	0.30796

a. Predictors: (Constant), العدل

b. Predictors: (Constant), العدل, الإحسان

c. Predictors: (Constant), العدل, الإحسان, الصدق

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.068	1	19.068	166.810	<0.001 ^b
	Residual	23.891	209	0.114		
	Total	42.960	210			
2	Regression	22.731	2	11.366	116.869	<0.001 ^c
	Residual	20.228	208	0.097		
	Total	42.960	210			
3	Regression	23.328	3	7.776	81.992	<0.001 ^d
	Residual	19.632	207	0.095		
	Total	42.960	210			

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. Predictors: (Constant), العدل

c. Predictors: (Constant), العدل, الإحسان

d. Predictors: (Constant), العدل, الإحسان, الصدق

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.850	0.204		9.085	<0.001
	العدل	0.581	0.045	0.666	12.915	<0.001
2	(Constant)	1.080	0.226		4.782	<0.001
	العدل	0.372	0.054	0.427	6.950	<0.001
	الإحسان	0.372	0.061	0.377	6.137	<0.001
3	(Constant)	1.029	0.224		4.594	<0.001
	العدل	0.269	0.067	0.309	4.019	<0.001
	الإحسان	0.359	0.060	0.364	5.978	<0.001
	الصدق	0.129	0.051	0.173	2.508	0.013

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	الصدق	0.208 ^b	2.804	0.006	0.191	0.466
	الأمانة	0.286 ^b	4.169	<0.001	0.278	0.525
	الإحسان	0.377 ^b	6.137	<0.001	0.392	0.599
	التقوى	0.260 ^b	4.484	<0.001	0.297	0.725
2	الصدق	0.173 ^c	2.508	0.013	0.172	0.463
	الأمانة	0.121 ^c	1.634	0.104	0.113	0.406
	التقوى	0.075 ^c	1.045	0.297	0.072	0.441
3	الأمانة	0.103 ^d	1.387	0.167	0.096	0.401
	التقوى	0.082 ^d	1.155	0.249	0.080	0.441

a. Dependent Variable: مدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

b. Predictors in the Model: (Constant), العدل

c. Predictors in the Model: (Constant), العدل, الإحسان

d. Predictors in the Model: (Constant), العدل, الإحسان, الصدق