

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: مالية ومحاسبة

التخصص: محاسبة

ب عنوان

مكانة الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

- دراسة ميدانية -

تحت إشراف:

د. عجيلة محمد

من إعداد الطالبة:

فاطمة الزهرة نواصر

اللجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الجامعة | الصفة |
|-------------------|------------------|---------|--------------|
| سعيداني محمد سعيد | | الأغواط | |
| عجيلة محمد | أستاذ تعليم عالي | غرداية | مشرفا ومقررا |
| طبيبي حمزة | | الأغواط | |
| شرع يوسف | | غرداية | |

الموسم الجامعي: 2021/2020

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
الشعبة: مالية ومحاسبة
التخصص: محاسبة
بغنوان

مكانة الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر
- دراسة ميدانية -

تحت إشراف:

د. عجيبة محمد

من إعداد الطالبة:

فاطمة الزهرة نواصر

اللجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الجامعة | الصفة |
|-------------------|------------------|---------|--------------|
| سعيداني محمد سعيد | | الأغواط | |
| عجيبة محمد | أستاذ تعليم عالي | غرداية | مشرفا ومقررا |
| طبيبي حمزة | | الأغواط | |
| شرع يوسف | | غرداية | |

الموسم الجامعي: 2021/2020

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا العمل
إلى الوالدة الكريمة حفظها الله ورعاها وأطال عمرها
إلى من شاركني الماضي والحاضر نبضات جسمه وشوق عينيه
وعلمني أن الإخلاص أساس النجاح
ودفعني بكل حزم أبي العزيز
إلى كل إخوتي وأخواتي وأولادهم وبناتهم وإلى كل الأصدقاء
والأحباب والأقارب
إلى كل الأساتذة في كل المراحل إلى كل من نسيهم قلبي ولم
ينسهم قلبي
إلى كل من سخرهم الله لي عوناً وسنداً
إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

شكر و عرفان

الحمد لله والشكر لله على توفيقه التام لإتمام هذا العمل، فسبحانك لا نحصي ثناءً عليك أنت كما أثنيت على نفسك والصلاة والسلام على معدن جميع الخيرات الظاهرة والباطنة سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه الطيبين الطاهرين.

وفي معرض الشكر والامتنان نتوجه بأسمى معاني التقدير والامتنان ونتقدم بجزيل الشكر للأستاذ المشرف الدكتور عجيلة محمد على تزويدنا بالنصائح العلمية والتوجيهات المعرفية الذي كان له عظيم الفضل في إنجاز هذا العمل.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع المشاركين في إنجاز هذا العمل وخاصة المحاسبين والمقتصدين والأستاذة المشاركين في الدراسة الميدانية، وخاصة السيد: أحمانى نصر الدين محافظ حسابات ومحاسب معتمد في ولاية غرداية.

و إلى جميع الأساتذة بجامعة غرداية

إلى كل من أمدنا بيد المساعدة من قريب أو من بعيد ولم يتسن لي ذكر أسمائهم.

شكرا لكم

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات المحاسبة في قطاع الأعمال بالجزائر والتعرف على قواعد تكوير مهنة المحاسبة كما هدفت إلى قياس درجة التزام المحاسب بقواعد السلوك الأخلاقي، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبيان وتحليل المعطيات قمنا باستخدام برنامج spss من أجل الوصول إلى نتائج أهمها إن قواعد السلوك الأخلاقي هي عبارة عن مبادئ تحدد الواجبات والمسؤوليات المهنية والأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها ممارسي مهنة المحاسبة، وتتمثل تلك المبادئ في النزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية والعناية اللازمة والسلوك المهني والسرية، التزام ممارسي مهنة المحاسبة بقواعد السلوك الأخلاقي تؤدي إلى الوصول بأعمال المحاسب إلى أعلى مستوى من الأداء، وقد قدمنا مجموعة توصيات أهمها: تطبيق وتعزيز اللوائح التي تضمن معاملة المسؤولين للموظفين بالعدل ودون تمييز، حث المسؤولين على الاجتماع بالموظفين بشكل دوري وذلك حتى يتم تلافي الأخطاء التي من الممكن أن يقع بها الموظفون وحتى تسود روح التعاون بين المسؤولين والموظفين.

الكلمات المفتاحية: أخلاق، مهنة، مبادئ، محاسبة، أداء.

Résumé :

L'étude visait à identifier l'éthique de la comptabilité dans le secteur des affaires en Algérie et à identifier les règles de sculpture de la profession comptable. Elle visait également à mesurer le degré d'engagement du comptable aux règles de comportement éthique. approche analytique utilisant l'outil de questionnaire. Pour transférer les données, nous avons utilisé le programme spss afin d'atteindre les résultats les plus importants que Les règles de conduite éthique sont des principes qui définissent les devoirs et les responsabilités professionnelles et éthiques que les professionnels de la comptabilité doivent respecter, et ces principes sont représentés par l'intégrité, l'objectivité, la compétence professionnelle, les soins nécessaires, le comportement professionnel et la confidentialité. Nous avons formulé une série de recommandations dont les plus importantes sont : exhorter les fonctionnaires à rencontrer périodiquement les employés afin d'éviter les erreurs que les employés peuvent commettre et pour que l'esprit de coopération prévale entre les fonctionnaires et les employés.

Les mots clé : Éthique, profession, principes, comptabilité, performance.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

| | |
|----|--|
| 3 | إهداء |
| 4 | شكر وعران |
| 6 | مخلص الدراسة |
| 9 | فهرس المحتويات |
| 12 | فهرس الجداول |
| 13 | فهرس الأشكال |
| 15 | مقدمة |
| 15 | 1. توطئة |
| 15 | 2. الإشكالية الرئيسية |
| 16 | 3. الأسئلة الفرعية |
| 16 | 4. الفرضيات |
| 17 | 5. أسباب اختيار الموضوع |
| 17 | 6. أهداف الدراسة |
| 18 | 7. أهمية الدراسة |
| 18 | 8. حدود الدراسة |
| 19 | 9. منهج الدراسة والأدوات المستعملة |
| 19 | 10. مرجعية الدراسة |
| 19 | 11. صعوبات الدراسة |
| 21 | الفصل الأول: الإطار النظري لأخلاقيات مهنة المحاسبة |
| 21 | تمهيد |
| 22 | المبحث الأول: عموميات حول أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق المحاسبي |
| 22 | المطلب الأول: ماهي أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق |
| 22 | أولاً: تعريف أخلاقيات مهنة المحاسبة |
| 24 | ثانياً: تعريف أخلاقيات المهنة: |
| 25 | ثالثاً: تعريف أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق |

| | |
|-----------|---|
| 27 | المطلب الثاني: أهمية ومبادئ وقواعد أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق |
| 27 | أولاً: أهمية أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق |
| 28 | ثانياً: مبادئ وقواعد السلوك المهني لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق |
| 31 | المطلب الثالث: مفاهيم مهنة المحاسبة والتدقيق |
| 31 | أولاً: مفهوم مهنة المحاسبة |
| 33 | ثانياً: مفهوم مهنة التدقيق المحاسبي |
| 34 | ثالثاً: العلاقة الموجودة بين أخلاقيات مهنة المحاسبة وتطور مهنة المحاسبة ومهنة التدقيق |
| 36 | المبحث الثاني: الدراسات السابقة |
| 37 | المطلب الأول: الدراسات السابقة |
| 37 | أولاً: الدراسات الأجنبية العربية |
| 38 | ثانياً: الدراسات الأجنبية |
| 40 | ثالثاً: الدراسات الوطنية |
| 43 | مطلب الثاني: أوجه التشابه وأوجه الاختلاف |
| 46 | خلاصة الفصل: |
| 48 | الفصل الثاني: الإطار الميداني لأخلاقيات مهنة المحاسبة |
| 48 | تمهيد |
| 49 | المبحث الأول: منهجية الدراسة وادواتها؛ |
| 49 | المطلب الأول: منهج البحث |
| 50 | عرض الاستبيان |
| 50 | 1. استبانة الدراسة |
| 53 | 2. تغيرات الدراسة |
| 53 | 3. مجتمع الدراسة |
| 54 | المطلب الثالث: المعالجة الإحصائية للدراسة |
| 56 | المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها |
| 56 | المطلب الأول: قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان والتوزيع البيانات |
| 60 | المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة |

| | |
|----|---|
| 65 |2: أوساط الحسابية وانحراف المعياري لمحاور الدراسة |
| 70 |المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وفروق آراء عينة الدراسة |
| 74 |خلاصة الفصل |
| 77 |خاتمة |
| 81 |قائمة المصادر والمراجع |
| 85 |قائمة الملاحق |

فهرس الجداول

- الجدول رقم (01): يوضح تنظيم اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق من قبل المجمعات المهنة 30
- الجدول رقم (02) : يوضح أوجه التشابه وأوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة 43
- الجدول رقم (03): يوضح مضمون الاستبيان 52
- الجدول رقم (04): متغيرات الدراسة..... 53
- الجدول رقم (05): يوضح الإحصائيات الخاصة باستمرار الاستبيان 53
- الجدول رقم (06): يوضح مقياس ليكارت الثلاثي 54
- الجدول رقم (07): معاملات الثبات لمعدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان 56
- الجدول رقم (08): يبين معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة 57
- الجدول رقم (09): يبين التوزيع الطبيعي لبيانات المحاور 59
- الجدول رقم (10): توزيع عينة دراسة حسب الجنس 60
- الجدول رقم (11): توزيع عينة دراسة حسب العمر 61
- الجدول رقم (12): توزيع عينة دراسة حسب المؤهل العلمي 62
- الجدول رقم (13): توزيع عينة دراسة حسب سنوات الخبرة 64
- الجدول رقم (14): يوضح تصورات المستجوبين 65
- الجدول رقم (15): يوضح تصورات المستجوبين 67
- الجدول رقم (16): يوضح تصورات المستجوبين 69
- الجدول رقم (17): يوضح تصورات المستجوبين للمتغيرين مرتبة حسب الأهمية 70
- الجدول رقم (18): دراسة المعنوية لمحاور الاستبيان باستخدام اختبار One-Sample Test 71
- الجدول رقم (19): يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة 72
- الجدول رقم (20): يوضح تحليل التباين الأحادي 73

فهرس الأشكال

- الشكل رقم (01): توزيع عينة دراسة حسب الجنس 60
- الشكل رقم (02): توزيع عينة دراسة حسب العمر 61
- الشكل رقم (03): توزيع عينة دراسة حسب المؤهل العلمي 62
- الشكل رقم (04): توزيع عينة دراسة حسب الوظيفة 63
- الشكل رقم (05): توزيع عينة دراسة حسب الوظيفة 63
- الشكل رقم (06): توزيع عينة دراسة حسب سنوات الخبرة 64

مقدمة

مقدمة

1. توطئة

مهنة المحاسبة كغيرها من المهن لها دورها ومكانتها وأهميتها في القدم، وازداد الاهتمام بها مع التطور الاقتصادي الذي عرفه العالم ، فأصبح من الضروري أن تكون المعلومات المحاسبية معروضة على درجة عالية من الدقة والموثوقية، لذلك يجب أن يقوم أشخاص تتوفر فيهم الخبرة والدراية والتكوين الكافي لإعدادها على أحسن صورة، حيث تمارس داخل المؤسسات من خلال قسم المالية والمحاسبة، وهناك أشخاص يمارسوا باستقلالية في مكاتب المحاسبة، وهؤلاء الأشخاص هم المحاسبين المهنيين في قطاع الأعمال الذين يلعبون دورا وتصحيحها. ايجابيا على مستوى الدولة والمؤسسات من خلال تقديم النصائح والمشورة واكتشاف الأخطاء والمخالفات ولكي تستطيع مهنة المحاسبة القيام بدورها على أكمل وجه، وجب على ممارسيها مراعاة قواعد السلوك الأخلاقي التي تعد عنصرا هاما للمهنة حيث تنشأ النجاح والاستمرار وخدمة إذ تعتبر ثقة الجمهور في الثقة تجعل مسؤولية المحاسب المهني خالية من معناها الحقيقي. نوعية الخدمات التي تقدمها مهنة المحاسبة عاملا مهما في نجاحها، كما أن الثقة لها أهمية خاصة، وزعزعة هذه ولا يمكن لهذه الثقة أن تجدر من وجودها إلا في ظل وجود قواعد سلوك تحكم العاملين في مهنة المحاسبة، غير أن صياغة القواعد لا تكفي بحد ذاتها، وإنما يستوجب الأمر التمسك بالقواعد، حيث يعتبر التزام المحاسب المهني من المقومات الأساسية المطلوبة لازدهار مهنة المحاسبة. والالتزام بها.

2. الإشكالية الرئيسية

إلى أي مدى يمكن أن تساهم الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق في الجزائر ؟

3. الأسئلة الفرعية

و للإجابة على هذه الإشكالية نشق الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما هو مهنة المحاسبة ؟ كيف تساهم في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر ؟
2. كيف تساهم الممارسات المحاسبية في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق واتخاذ القرارات المناسبة في ترقية هاته المهنة من خلال الالتزام بالسلوك الأخلاقي؟
3. يؤثر التقيد بتطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة و التدقيق بشكل إيجابي على اخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية.؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) عند في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية تعزى للمتغيرات الوسطية " الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية" ؟

4. الفرضيات

على ضوء إشكالية البحث يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الاولى:** تساهم أخلاقيات مهنة المحاسبة و التدقيق في تفعيل الممارسات المحاسبية.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** تساهم الممارسات المحاسبية في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق واتخاذ القرارات المناسبة في ترقية هاته المهنة من خلال الالتزام بالسلوك الأخلاقي.

الفرضية الرئيسية الثالثة: يؤثر التقيد بتطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة و التدقيق بشكل إيجابي على أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية.

الفرضية الرئيسية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية تعزى للمتغيرات الوسطية " الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية".

5. أسباب اختيار الموضوع

وقع اختيارنا لهذا الموضوع للأسباب التالية:

- * أسباب موضوعية: يعتبر موضوع درجة الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق في الجزائر من المواضيع الحديثة التي لم تتل نصيبها من البحث والدراسة على مستوى جامعتنا؛
- * أسباب ذاتية: إن هذا الموضوع فضلا عن كونه يتماشى مع تخصصنا وميولنا، فقد تم اختياره دف اكتساب المعارف وتوسيعها على مختلف المستجدات المتعلقة بالتدقيق المحاسبي ومراقبة التسيير.

6. أهداف الدراسة

ويسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على أخلاقيات المحاسبة في قطاع الأعمال بالجزائر؛
- التعرف على قواعد تكوير مهنة المحاسبة؛
- قياس درجة التزام المحاسب بقواعد السلوك الأخلاقي.

7. أهمية الدراسة

تتبع أهمية البحث من خلال: قياس درجة التزام المحاسب بقواعد السلوك الأخلاقي الحجر الأساس لنجاح المهنة في أداء الدور المناط. التي تعتبر جزءا رئيسيا من الأخلاق المهنية التي يجب أن يتمتع ممارسوا المهنة، حيث تعتبر هذه الأخلاقيات كما تعزز أهمية هذا البحث، من خلال ما يعكسه التزام المحاسب من آثار ايجابية واستمراريتها. تنعكس على أداء المهنة وتقوية مركزها وتدعيم ثقة التي يتمتع بها كونه المصدر الرئيسي لديمومتها.

8. حدود الدراسة

تم تحديد إطار البحث في الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: يرتبط هذا البحث بالمحاسبين المهنيين في قطاع الأعمال بالجزائر، والذي ينقسمون إلى الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين والمتربصين؛ وأسائذة المحاسبة.
- الحدود المكانية: ارتبط هذا البحث بإجراء استبيان على مستوى ولاية غرداية.
- الحدود الزمنية: تم إجراء البحث من خلال تصميم وتوزيع الاستبيان في الفترة الممتدة ما بين شهر أفريل إلى ماي.

9. منهج الدراسة والأدوات المستعملة

من خلال طبيعة الدراسة و الأهداف التي نسعى للوصول إليها قمنا باستخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري حيث تم تقديم التعاريف و ضبط المصطلحات و المفاهيم الخاصة أخلاقيات المهنة و علاقتها في تطوير مهنة المحاسبة.

أما الجانب التطبيقي استخدمنا أداة الاستبانة لجمع البيانات و البرنامج الاحصائي SPSS من أجل دراسة مختلف المؤشرات وتحليلها.

10. مرجعية الدراسة

تتمثل مختلف المراجع التي تمت الاستعانة بها على النحو الآتي:

- مذكرات الماجستير والماستر وأطروحات الدكتوراه المنشورة وغير منشورة.
- مقالات، ملتقيات و مجلات.

11. صعوبات الدراسة

- تعذر الوصول الى المراجع الخاصة بموضوعنا و ذلك بسبب البروتكول الصحي في ظل الوضع الصحي الراهن للبلاد.
- نقص المراجع في مجال تخصصنا لأن أغلبها كانت خارج التخصص إذ إن أغلب الدراسات في تخصص علم النفس و علم الاجتماع و ذلك راجع لكون الثقافة التنظيمية و الولاء التنظيمي متعلقين بالشعور والوجدانية والانفعالات.
- صعوبة توزيع الاستبيانات و استرجاعها و ذلك بحجة ضغط العمل وعدم توفر الوقت اللازم لدى العاملين.

الفصل الأول:

الإطار النظري لأخلاقيات مهنة المحاسبة

الفصل الأول: الإطار النظري لأخلاقيات مهنة المحاسبة

تمهيد

مهنة المحاسبة كغيرها من المهن لها دورها ومكانتها داخل مجتمع وازداد الاهتمام بها مع التطور الاقتصادي الذي يعرفه العالم اليوم، مما منحها أهمية ومكانة خاصة وجعلها تحتل مكانة داخل كل المؤسسات والهيئات مما اوجب ان يقوم بها اشخاص تتوفر فيهم الخبرة والدراية ولكي تستطيع مهنة المحاسبة القيام بدورها على احسن وجه وجب مراعاة قواعد السلوك الاخلاقي لدى ممارسيها من اجل كسب ثقة الجمهور في نوعية الخدمات التي تقدمها مهنة المحاسبة، وهذه الثقة تكون كلما كانت قواعد واخلاقيات يمارسها اصحاب مهنة المحاسبة والتدقيق المحاسبي باعتبارهما عمليين مترافقتين وغير منفصلين عن بعضها البعض.

وفي هذا الفصل سنتطرق الى عموميات حول اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق المحاسبي في المبحث الاول، وفي المبحث الثاني نعرض على الدراسات السابقة التي اهتمت بهذا الموضوع وتقارنها مع دراستنا هاته لاستخراج اوجه التشابه ووجه الاختلاف.

المبحث الأول: عموميات حول اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق المحاسبي

في هذا المبحث سنحاول الحديث بشيء من التفصيل عن اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق المحاسبي وكل ذلك في مطلبين المطلب الاول حول ماهية اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق وفيه نتطرق الى تعريف اخلاقيات مهنة المحاسبة واهميتها ومبادئ وقواعد السلوك المهني لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.

والمطلب الثاني نتحدث فيه الى مفاهيم حول مهنة المحاسبة والتدقيق والعلاقة الموجودة بين المحاسبة

واخلاقيات مهنة المحاسبة.

المطلب الأول: ماهي اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

في هذا المطلب سنتطرق الى تعريف اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق وكل ذلك في ثلاث عناصر.

أولاً: تعريف اخلاقيات مهنة المحاسبة

الاخلاق بصفة عامة هي نتائج تطور تاريخي طويل داخل المجتمع لدى نجد ان هناك اختلافا في

الاخلاقيات والنظرة اليها من مجتمع لآخر، ويمكن القول ان اخلاق المجتمع تعتبر اساسا قويا لأخلاقيات المهنة

وقبل التطرق لتعريف اخلاقيات مهنة المحاسبة سنحاول الحديث عن تعريف الاخلاق.

لغة: مصطلح الاخلاق يشير الى الخلق، فقد جاء في قاموس المحيط الفيروز ابادي هو السيجية والطبع والدين اما اصطلاحا فهو قوة راسخة في الادارة تتجه الى اختيار ما هو خير او اختيار ما هو شر¹ وعموما الخلق هو صفة نفسية ذاتية لاشيء خارجي اما الصفة الخارجية للخلق فهي السلوك او المعاملة.

وهناك تعريفات كثيرة لا يمكن حصرها لمصطلح الاخلاق لكننا سنتطرق لأهم التعريفات التي حاولت وضع تعريف شامل لمصطلح الاخلاق فهي على سبيل الذكر وليس الحصر:

تعريف: " Dewey " الاخلاق بانها تمثل منطلقات في التمييز بينهما هو جيد وما هو سيئ²

هي مجموعة القيم والمعايير التي يعتمدها افراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ ما هو الصواب وما هو الخطأ.³

كما يمكن القول بأن الاخلاق تشمل ما يلي: العدل والمساواة تكافئ الفرص الصدق، الامانة، الثقة، الاستقامة، وفق ذلك فان اي عمل ينافي هذه المفردات يعتبر عملا غير اخلاقيا.

أو هي المبادئ والقيم التي تحكم افعال وقرارات الافراد او المجتمعات او المؤسسات وهي المفاهيم الخفية التي تحدد سلوك وفيما إذا كان صحيحا او غير صحيح.

¹ شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2002. ص133

² أحمد علي صالح زكريا الدوري، إدارة الاعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009. ص432

³ نجم عبود، أخلاقيات الإدارة والمسؤولية في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر، الأردن، 2005. ص 16

ومن خلال كل هاته التعاريف يمكن القول بانها تصب في مجملها على كون الاخلاق هي عبارة عن تحديد السلوك ومؤشر للتمييز بين ما هو صحيح او ما هو خاطئ لذا وجب الاهتمام الأخلاق مما ينعكس على تحسين المجتمع ككل.

ثانيا: تعريف اخلاقيات المهنة:

يتعامل الموظف او الفرد مع العديد من العلاقات المهنية المختلفة والمتنوعة بحيث يكون لكل شخص شخصيته المهنية التي تميزه في العمل ولكن يوجد العديد من الصفات والخصائص التي يجب ان يجتمع عليها الجميع مثل قيم والأخلاق المهنية في العمل، فتعتبر اخلاقيات المهنة والعمل من المواضيع المهمة فهناك العيد من التعاريف التي حاولت تعريفها ويمكن ذكر ببعض التعاريف لأخلاقيات المهنة كما يلي:

يمكن تعريفها بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم ادائهم ايجابا او سلبا.¹

وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر اساسا لسلوك افراد المهنة المستجدة والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على احكامها.²

¹ السكارتة بلال خلف، اخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2009، ص23

² المشوخي عابد، اخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الاسلامية، مجلة جامعة الملك سعود، الآداب، 2 مجلد 15 السعودية 2003. ص 19-20.

وهي مجموعة القيم والاعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها افراد مهنة ما حوا ما هو حق وعدل في

نظرهم وما يعتبرونه اساسا لتعاملهم وتنظيم امورهم في إطار المهنة.¹

فكما لاحظنا نجد الكثير من التعاريف التي حاولت تعريف اخلاقيات المهنة وقد حاولنا ذكر جزء من هاته

التعاريف على سبيل الذكر لا الحصر ويمكن ان الاخلاقيات المهنة اهمية كبيرة فهي تحاول ضبط السلوك

المهني الشخصي الذي يجب أن يتخلى به المؤتمنون على اي مهنة او وظيفة وعملية فهم الواجبات المهنية

يعتبر وسيلة ناجعة وناجحة لتفادي بعض المظاهر المخلة بشرف اي مهنة، وهي تعمل ايضا على ضمان

التوازن بين الاحكام الاخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين واصحاب المهنة.

ثالثا: تعريف اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

بعد تعريف كل من الأخلاق واخلاقيات المهنة، سنحاول الآن الحديث عن تعريف اخلاقيات مهنة

المحاسبة والتدقيق، وهناك العديد من التعاريف التي حاولت تعريف اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق وسنحاول

ذكر بعض هاته التعاريف فيما يلي.

عرفت بأنها دراسة للمبادئ والقواعد الاخلاقية الخاصة بممارسة مهنة المحاسبة، مبتعدة بذلك عن

الأخلاق التطبيقية والتي تعني دراسة للممتلكات الاخلاقية والمعايير في وظائف ومهن معينة.²

¹ السكارتة بلال، خلف، نفس المرجع سابق، ص 28

² احمد حلي جمعة، الالتزامات الاخلاقية المهنية المعيارية في بيئة المحاسبة العربية، المؤتمر العلمي السادس بكلية الاقتصاد جامعة الزيتونة، الاردن، 2006. ص2

وايضا هي مجموعة من المعايير والمبادئ والاعراف والتي تبنى على اساس المهنة والتي تتضمن تحقيق

الرفاهية الاقتصادية للمجتمع.¹

وعرفت بكونها قواعد السلوك المهني، وهي تمثل مبادئ عامة للسلوك المثالي.²

كما عرفها المعهد الامريكي للمحاسبين القانونين بأنها: مجموعة من المبادئ والقواعد والتغيرات والاحكام

التي تمثل نصوصا تعبر عن المسؤولية التي تشكل اطارا عاما للقواعد التي تحكم السلوك بشكل دقيق ومحدد

للمسؤوليات المذكورة ضمن المبادئ والقواعد من دون ان تخدمها.³

عرفت بكونها التزام اخلاقي مهني في ممارسة مهنة المحاسبة مبني على اسس وقواعد واصول مقبولة

للمهنة.⁴

ويمكن ان نستنتج من هاته التعاريف التي ذكرناها على سبيل الذكر وليس على سبيل الحصر بأن

اخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة هي عبارة عن مجموعة من المعايير والمبادئ وقواعد السلوك المهني التي

تحكم مهنة المحاسبة والتدقيق.

¹ هيثم عابدين عباس محمد . أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في الحد من التطبيق التحايلي للسياسات المحاسبية . رسالة

ماجستير في المحاسبة - جامعة النيلين . مصر 2017 - ص35

² هيثم عابدين محمد - نفس المرجع - ص35

³ هيثم عابدين محمد - نفس المرجع - ص35

⁴ هيثم عابدين محمد - نفس المرجع - ص36

المطلب الثاني: أهمية ومبادئ وقواعد أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

أولاً: أهمية أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

تعتبر اخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ركيزة اساسية لجميع العاملين في مهنة المحاسبة والتدقيق، سواء عملوا في الشركات خاصة أو حكومية أو مكاتب للتدقيق، ويمكن حصر اهمية اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق فيما يلي:¹

- تمكين مهنة المحاسبة والتدقيق في اعطائها قيمة اجتماعية خوصا في حالة وجود التزامات اخلاقية لدى المهنيين;
- الاخلاص في اداء الواجب الملقى على عاتق المحاسبين المهنيين بما يزيد من ثقة الجمهور بمهنة المحاسبة والتدقيق;
- تعزيز الثقة في اداء المحاسبين المهنيين في حالة تقديمهم للخدمات في إطار المسؤولية الاخلاقية أو المساءلة العامة;
- الحفاظ على نزاهة وكفاءة فعالية البيانات المالية المعروضة على مدقق الحسابات والمقدمة من قبل الوحدات الاقتصادية والمختلفة;
- امكانية تحديد مسؤولية المحاسب المهني في تلبية احتياجات الزبون وصاحب العمل، وتفعيل المصلحة الشخصية;

¹ خالد عثمان وعبد الرحمان عبد الله، اخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في كشف ممارسات ادارة الارياح في شركات المساهمة العامة، السودانية، مجلة العلوم الادارية جامعة افريقيا العالمية، العدد 2، يناير 2018. ص 184-185

- أمانة المحاسبين المهنيين والمديرين الماليين وخبراء الضرائب;
- تعزيز ثقة الجمهور بمهنة المحاسبة والتدقيق والخدمات التي تقدمها في حالة وجود التزامات اخلاقية تسعى لدفع مستوى أداء المهنة;
- تخفيض مستوى المخاطر التي تتعرض لها مهنة المحاسبة والمراجعة;
- وعموماً يمكن القول ان أخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق اهمية بالغة في نجاح مهنة المحاسبة والتدقيق

ثانياً: مبادئ وقواعد السلوك المهني لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق

لقد صدرت العديد من مدونات السلوك المهني والاخلاقي عن عدة هيئات محلية ودولية، لكن الجانب المشترك والمؤكد فيها هو احتوائها كل من المبادئ الاساسية الأخلاقية وقواعد السلوك المهني، ويتشابه عدد من هذه المدونات مع بعضها البعض لأنها معظمها تتوافق بالأساس مع مدونة السلوك الاخلاقي الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC).¹

وتحتوي المدونة الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) المبادئ التالية:²

النزاهة: اي مبدأ النزاهة ويعني انه يجب على كل العاملين في مجال المحاسبة والتدقيق ان يكونوا على قدر من الأمانة في كل علاقاتهم المهنية، بالإضافة الى النزاهة والصدق اثناء تنفيذ مهامهم

¹ Ardeian A.(2013). Audi tors and their impacton public trust. Procedia sciences. Vol 92. P55-60

² محمد احمد صوري . دور مدقق الحسابات الخارجي في الحد من المحاسبة الابداعية في القوائم المالية . رسالة ماجستير . الجامعة الاسلامية غزة . 2013 . ص 187

الموضوعية: ونعني به ألا يكون مدققي الحسابات متحيزين اثناء تأديتهم لمهامهم، وعدم تأثرهم بالأخرين حتى لا يكون حكمهم المهني متحيزا لطرف على حساب طرف آخر.

الكفاءة والعناية المهنية اللازمة: وهذا المبدأ يحتم على ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق ما يلي:

- المحافظة على المهارة والمعرفة المهنية المستوى المطلوب.

- تأدية المهام باجتهد وفقا للمعايير المهنية والفنية المطبقة عند تأدية الخدمات المهنية.

السرية: وهو من اهم المبادئ التي تقوم عليها مهنة المحاسبة، بحيث يجب الامتناع عن الكشف عن اية معلومات سرية خاصة بالشركة أو صاحب العمل التي تكون تحت معاينة المحاسب أو المدقق، وعدم استعمال المعلومات السرية المتحصل عليها نتيجة لعلاقات العمل.¹

السلوك المهني: وهو التقييد بالأنظمة والقوانين ذات الصلة بالإضافة لتجنب اي عمل قد يسيء الى سمعة المهنة، لذا وجب على ممارسي مهنة المحاسبة والتدقيق التمتع بالصدق والامانة.

عموما يمكن القول ان اخلاقيات المهنة تتأثر بشكل عام بالقيم والتقاليد الاجتماعية والتشريعات المعمول

بها في الدولة، وهناك ثلاثة مصادر رئيسية لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق وهي²

¹ محمد احمد صوري . نفس المرجع سابق ذكره . ص 188

² لطفي امين السيد احمد، معايير اخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2008. ص 39. 40.

- ❖ القوانين والتشريعات والأنظمة والتعليمات: تشمل كافة القوانين والتشريعات الصادرة عن الجهات المخولة سواء على الصعيد الدولي (اتحاد الدولي للمحاسبين) أو المحلي (مجلس المحاسبة أو الصف الوطني للمحاسبين أو وزارة المالية)
- ❖ العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية: خاصة المعتقدات الدينية لما لها من تأثير كبير على الالتزام بأخلاقيات المهنة
- ❖ الاعتقادات الشخصية للفرد: وفق هاته الاعتقادات المرتبطة بالفرد وحرية في التصرف وفقا لاعتقاداته
- ❖ وسنحاول في الجدول التالي اعطاء فكرة عامة حول نظرة عض الجمعيات المهنية لأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق.¹

الجدول رقم (01): يوضح تنظيم اخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق من قبل المجمعات المهنية

| رقم | المجمع المهني | اخلاقيات المهنة |
|-----|---|---|
| 1 | المجمع الامريكى للمحاسبين القانونيين (IFAC) | 1. معايير السلوك المهني: (الامانة، النزاهة، الموضوعية، والاستقلالية، العناية الواجبة، مدى وطبيعة الخدمات التي يقدمها) 2. قواعد السلوك المهني (عدم تحريف الحقائق بدل العناية الواجبة الالتزام بالمعايير المحاسبية، حفظ اسرار العملاء، الاتعاب لا تؤثر على الاستقلالية، مراعاة زملاء المهنة) |
| 2 | الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) | 3. المبادئ الأساسية: (الامانة والنزاهة، الموضوعية والاستقلال، السرية بالحفاظ على اسرار العميل، السلوك المهني، مراعاة المعايير الفنية) 4. القواعد والارشادات التفصيلية: كيفية مواجهة المتعارضات الاخلاقية المهنية، مراعاة السرية، كرامة المهنة، الاعلان والدعاية وكيفية الحصول على العملاء، الاتعاب والعمولات، الامانة عند الاحتفاظ بأموال العميل والامانة والموضوعية عند مزاوله الخدمات الضريبية |

المصدر: خالد عثمان وعبد الرحمان عبد الله . مرجع سابق ص 185

¹ خالد عثمان وعبد الرحمان عبد الله . مرجع سابق . ص 185 . 186

مطلب الثالث: مفاهيم مهنة المحاسبة والتدقيق

أولاً: مفهوم مهنة المحاسبة

إن تعريف المحاسبة ينطلق من تحديد نطاق عمل المحاسبة وطبيعة الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وحيث تتوفر للمحاسبة مفاهيم متعددة لذلك فإنه برزت تعاريف متعددة لها أيضا إلا أنه يمكن إيجاد ثلاثة مفاهيم أساسية للمحاسبة وهي:

- المحاسبة هي وظيفة من وظائف المشروع في الهيكل الإداري
- نظام من الأنظمة الفاعلة في المشروع
- المحاسبة علم من علوم المعرفة

فباعتبار ان المحاسبة وظيفة من وظائف المشروع لإنجاز نشاطه فإنها تعرف بأنها مهنة قيد الأصول التي بحوزة المشروع والفاعليات المالية التي يمارسها خلال الفترة المالية، والتقارير عنها إلى أصحاب المشروع لبيان نتائج الأعمال المتحققة والمسببات عن تلك النتائج¹.

وإذا نظرنا إلى المحاسبة باعتبارها نظام من الأنظمة فإنها تعرف ب: ذلك النظام الذي يقوم بتجميع البيانات المالية واجراء عمليات التشغيل عليها من قياس وتسجيل وتحليل وتلخيص وتقرير لغرض تقديم المعلومات إلى الجهات المستخدمة في داخل المشروع وخارجه.

¹ هادي الصفار، مبادئ المحاسبة المالية، دار وائل للنشر، الأردن، 2009. ص 36

أما إذا نظرنا الى المحاسبة كأحد العلوم فإنها تعرف ب: مجموعة الفروض والمبادئ المتعارف عليها المقبولة والتي تحكم تسجيل وتبويب وتحليل العمليات المالية المتعلقة بوحدة محاسبية بقصد تحديد نتيجة النشاط من ربح أو خسارة متحققة وكذلك المركز المالي الذي يتمتع به في نهاية الفترة المالية¹.

وعرفها المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين سنة 1941 بأنها فن تسجيل تبويب وتلخيص الأحداث والمعاملات المالية والتعبير عنها بوحدات نقدية بهدف تفسير النتائج الناجمة عن الأحداث والمعاملات التي قامت بها الوحدة الاقتصادية.²

- حاولت الجمعية الأمريكية للمحاسبين (AAA) ادخال تحسين وتعريف اشمل لمهنة المحاسبة فوضت التعريف التالي "عمليات تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الاقتصادية للاستفادة منها في اتخاذ القرارات أفضل باستخدام تلك المعلومات.³

- ويمكن عرض بعض التعاريف التي تتوافق للنظرة الحديثة للمحاسبة وهي:⁴

- عرف مجلس المحاسبة (APB) المنبثق في النشرة "4" سنة 1970 المحاسبة ذات طبيعة مالية لتكون مفيدة في عمليات اتخاذ القرارات الاقتصادية

¹ رضوان حنان، مدخل للنظرية المحاسبية، دار حامد للنشر، عمان، 2012. ص 28

² حنان عجيلة، اصلاح مهنة المحاسبة المعتمد في ضوء النظام المحاسبي المالي ومعايير المحاسبة الدولية، رسالة دكتورا في علوم التسيير، جامعة غرداية، 2019. ص10

³ حنان عجيلة، نفس المرجع، ص10

⁴ حنان عجيلة، نفس المرجع، ص11

- المحاسبة هي: فن تسجيل وتلخيص الأحداث الاقتصادية والعلم الذي يبحث في طريقة تسجيل وتبويب وتحليل المعاملات المالية المختلفة للمؤسسة لخدمة أهداف معينة، كما انها العملية التي يتم بها تحديد وقياس وتوصيل المعلومات المحاسبية لمساعدة مستخدميها وترشد قراراتهم.

ويمكن ان نستج بعد تقديمنا لكل هاته التعاريف بأن المحاسبة هي نظام معلومات تسمح بحصر البيانات الناجمة عن الأحداث المالية ومعالجتها وفق أسس ومعايير محاسبية ثم إخراجها في شكل قوائم مالية.

ثانيا: مفهوم مهنة التدقيق المحاسبي

يكتسي التدقيق أهمية بالغة لتأسيسه كمهنة إلزامية قانونية وهذا راجع الى طبيعة التي تقوم على المخرجات المالية والتأكد من صحتها، فلقد نشأت مهنة المدقق منذ القدم حيث كانت تعرف بمصطلحات مغايرة لما هي عليه الآن، وهناك تعاريف عديدة ومتنوعة لجهات مختلفة لكننا نجد المضمون نفسه في اغلب التعاريف وسنحاول عرض بعض التعاريف الخاصة بمهنة المدقق وهي كما يلي:

- عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) التدقيق أنه عملية منظمة وممنهجة لجمع الأدلة والقرائن وتقييمها، بشكل موضوعي المتعلقة بنتائج الأنشطة والأحداث الاقتصادية، ذلك لتحديد مدى التوافق والتطابق بين هذه النتائج والمعايير المقررة وتوصيل ذلك الى لأطراف المعنية.¹

¹ AAA. Commiteon basic auditing concepts. A statement on basic auditing concepts, American accounting association. 1973. P2

- التدقيق عملية منتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الأحداث الاقتصادية وتقييمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من درجة مسايرة هذه العناصر للمواضيع الموضوعية، ثم توصيل النتائج ذلك ال الأطراف المعنية¹
 - كما أورد المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) تعريف وصفي مفاده أن التدقيق: هو عملية فحص واختيار للبنود الواردة بالقوائم المالية بالرجوع إلى حسابات والسجلات المنشأة لذلك وكذا المستندات المؤيدة لها بغرض إعطاء رأي فني محايد حول مدى عدالة القوائم المالية وتمثيلها للميزانية وحساب نتائج أعمال الشركة موضوع التدقيق.²
 - وتعرف أيضا: إطار نظري يتضمن مجموعة من المفاهيم الرقابية والفروض والمبادئ لتطبيقها ويتضمن مجموعة من المصطلحات الرقابية وأساليب وإجراءات الرقابية.
- وعموما يمكن القول إن التدقيق هي مهنة مستقلة يمارسها مهني مستقل يفحص الوثائق والسجلات والمستندات المحاسبية لإبداء رأي فني محايد حول مصداقية وعدالة المعلومات المالية الموجودة في القوائم المالية من خلال تقرير يعده ويكون نزيها.

ثالثا: العلاقة الموجودة بين أخلاقيات مهنة المحاسبة وتطور مهنة المحاسبة ومهنة التدقيق

تكمن العلاقة بين أخلاقيات مهنة المحاسبة وتطوراته المهنية بكونها علاقة تكامل وترابط كون أن هذه الأخيرة تتأثر بالسلوك الأخلاقي للمحاسب فالالتزامه بالجانب الأخلاقي للمحاسب، فالالتزامه بالجانب الأخلاقي يلعب

¹ محمد سمير صبان، عبد الله هلال الأسس العامة والعملية لمراجعة الحسابات الدار الجامعية، الاسكندرية، 1998. ص 17

² محمد حلمي جمعة، مدخل إلى التدقيق الحديث، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005. ص 77

دورا كبيرا في ضمان مصداقية المعلومات التي تساعد في مهنة المحاسبة لذلك وجب عليه فصل مصالحه الشخصية عن مهامه، كما وجب عليه التحلي بالأخلاق الحسنة مثل الموضوعية والاستقلالية والأمانة، وهذا من أجل قيامه بواجباته على أكمل وجه وكذا ضمان حقوقه.¹

والوصول إلي مخرجات محاسبية مناسبة أمر مرتبط بالسلوك البشري و علاقته بالمعلومات والمشاكل المحاسبية، فاختيار الأسلوب والطرق المحاسبية يتأثر بفكر ومصالح المحاسب من جهة وسلوك المستخدم المعلومات المحاسبية من جهة أخرى، كما أن للسلوك البشري تأثير بالجوانب النفسية والاجتماعية عند القيام بأي تغيير أو تطوير على العمليات المحاسبية ومن مظاهر تأثير السلوك البشري يجده يؤثر على مجموعة من العناصر أهمها:²

- كفية الإفصاح.
- الاتجاهات التي ترتبط بالممارسات والتطبيقات والتقارير المختلفة عن المنشأة.
- آثار القرار المحاسبي على إجراءات المحاسبة البديلة.

وعموما يمكن القول أن العلاقة بين أخلاقيات مهنة المحاسبة ومهنة المحاسبة والتدقيق هي علاقة تكامل، فهاته الأخلاقيات ضرورية لتطوير ونجاح مهنة المحاسبة والتدقيق، فهاته الأخلاق تساهم في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق وإبراز هاته العلاقة فيما يلي:³

¹ امين السيد احمد لطفي، المراجعة بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2006. ص136-137

² أمين السيد احمد لطفي، نفس المرجع، ص139

³ هيثم عابدين عباس محمد، مرجع سابق، ص39

- أخلاقيات مهنة المحاسبة ترفع الأداء في مهنة المحاسبة والتدقيق.
- تساهم في زيادة روح التعاون بين المحاسبين والمدققين.
- تدعيم الجانب التشريعي وتكملة للنصوص والأحكام التي وضعت من قبل تنظيم حماية المهنة.
- بث الثقة في نفوس المستثمرين ومستخدمين القوائم المالية

وخلاصة القول في مسألة العلاقة بين أخلاقيات مهنة المحاسبة ومهنة المحاسبة والتدقيق هي علاقة تكامل وترابط بينهما، فمهنة المحاسبة مهنة اجتماعية تقدم خدمات لأصحاب المصالح من مستثمرين ومستخدمين للمعلومات المالية لذلك لا بد من تقديم معلومات ذات مصداقية، وذلك لا يتوفر إلا بوجود دليل لأخلاقيات المهنة فوجود هاته الأخلاقيات يعمل على وقف التدهور والتراجع إن وجد في سير عمل المؤسسات بمختلف أنواعها ويعزز الثقة في المعلومات التي تقدمها مهنة المحاسبة والتدقيق، ويزيد ويجدد العلاقة بين زملاء المهنة وبالتالي يمكن التأكيد على وجود علاقة ترابط وثيق وتكامل بين أخلاقيات مهنة المحاسبة ومهنة المحاسبة والتدقيق.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

في هذا المبحث سنتطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع أو أحد متغيرات هاته الدراسة، وتقارنها مع دراستنا هاته ونحدد أوجه التشابه وأوجه الاختلاف والدراسات التي تناولت هذا الموضوع كثيرة ومتنوعة، وسنحاول التطرق إلى بعضها على سبيل الذكر وليس الحصر.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

في هذا المطلب سنحاول التطرق إلى بعض الدراسات الأجنبية والعربية والوطنية التي تطرقت إلى موضوع أخلاقيات مهنة المحاسبة ودورها في ترقية مهنة المحاسبة والتدقيق، ثم نحاول مقارنتها مع دراستنا هاته وذكر أوجه التشابه وأوجه الاختلاف

أولاً: الدراسات الأجنبية العربية

1. دراسة محمود محمد كامل ممدوح - (2014) بعنوان مدى التزام مراجعي الحسابات بأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهني -دراسة تطبيقية على شركات ومكاتب المراجعة في قطاع غزة -رسالة ماجستير بالجامعة الإسلامية بغزة تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى التزام مراجعي الحسابات العاملين بشركات ومكاتب الحسابات في غزة بأخلاقيات المهنة، وقواعد السلوك المهني التي تنظم وتضبط سلوكيات المراجعين، وثم اتباع المنهج الوصفي منها الالتزام والوعي الدين، القوانين والأنظمة، قواعد السلوك المهني.

- أما الأداة المستعملة في الدراسة فهي الاستبيان، ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها نجد أهمها ما يلي:

- التزام مراجعة الحسابات بدرجة كبيرة جداً بالمبادئ الأساسية للسلوك الأخلاقي.
- وجود أثر للقوانين المنظمة لمهنة مراجعة الحسابات مما أدى التزام مراجعي الحسابات بقواعد السلوك المهني.
- وقد انتهت هاته الدراسة إلى بعض التوصيات منها ضرورة بذل المؤسسات المهنية المنظمة للمهنة في غزة مزيداً من الجهود لإصدار مدونة سلوك أخلاقي ومهني والعمل على تطوير القوانين الخاصة بمزاولة المهنة حتى تعطي مزيداً من الاهتمام بأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك

2. دراسة شيماء محمد سمير (2007) تحت عنوان دور الالتزامات الأخلاقية لمهنة المحاسبة في تحسين أداء الإدارات المحاسبية بمحافظة الموصل، رسالة ماجستير بجامعة الموصل. تهدف هذه الدراسة إلى استخدام الالتزامات الأخلاقية لمهنة المحاسبة في تحسين أداء الإدارات المحاسبية أين اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت عينة الدراسة في مجموعة الأفراد العاملين بجامعة الموصل واستعمل الباحث ثلاث أبعاد في قياس المتغير تمثلت في المصدقية وجودة المعلومات والمهنية، بينما استعمل الاستبيان كأداة رئيسة للدراسة.

- وخلصت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها: أن الالتزام الأخلاقي من قبل ممارسي مهنة المحاسبة لا بد من أن يقلل من تعرض الإدارات المحاسبية أدى ذلك إلى إعداد قوائم مالية تخص بثقة المستفيدين والتي من شأنها في النهاية أن تؤدي إلى رفع مستوى الإدارات المحاسبية.

- انتهت الدراسة إلى جملة من التوصيات منها ضرورة إدخال موضوع الالتزامات الأخلاقية المحاسبية في المجال التعليمي في الجامعات العراقية، إعداد برامج بالأخلاقيات المحاسبية في مجال التعليمي في الجامعات العراقية، إعداد برامج محاسبية تحتوي على حالات عملية لمناقشة المشكلات التي تنشأ عن عدم الالتزام بالأخلاقيات المحاسبية العمل على انشاء وتطوير وسائل تشجيعه لحماية المحاسبين، وممارسي مهنة المحاسبة من خلال نظام للحوافز التي تجعلهم يلتزمون بأخلاقيات مهنتهم.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1. دراسة (Dheseviano.patrick) سنة (2018) بعنوان:

Strategie Management Accounting Practices and organization performance of Manufacturing Firmsin Nigeria.

"الإدارة الاستراتيجية للممارسات المحاسبية وأداء التنظيم في مؤسسات التصنيع النيجرية" هدفت هاته الدراسة التي اعتمدت المنهج التحليلي إلى توضيح العلاقة بين الأداء التنظيمي والإدارة الاستراتيجية للممارسة المحاسبية في شركات التصنيع النيجرية حيث قسمت الممارسات المحاسبية الى صنفين يتمثلان في الممارسات المحاسبية التقليدية والممارسات المحاسبية الحديثة، كما تم اختيار 15 شركة تصنيع بشكل عشوائي للدراسة.

- واستعان الباحثان بالاستبيان للحصول على المعلومات، وأظهرت الدراسة أن الإدارة الاستراتيجية للممارسات المحاسبية لها علاقة إيجابية بالأداء التنظيمي، كما أن هناك فرقا كبيرا في فعالية القرار بين تطبيق الممارسات المحاسبية التقليدية والممارسات المحاسبية الحديثة، وخلصت إلى أن تنفيذ استراتيجية الممارسة المحاسبية الإدارية ضروري لتعزيز الأداء التنظيمي للمؤسسة، ولذلك توصي الدراسة شركات التصنيع وخاصة تلك التي تعمل في ولاية دلتا باتخاذ التدابير المناسبة لتطبيق الإدارة الاستراتيجية أدوات المحاسبة لضمان كفاءة وعملية واقعية في صنع القرار واتخاذها.

2. دراسة (EZEKIEL) سنة 2015 بعنوان:

Management Accounting Practices in the Developing Economies. The case of Nigeriqlisted companies.

ممارسة المحاسبة الإدارية ف الاقتصاديات النامية، في حالة الشركات النيجرية المدرجة في البورصة اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي بالممارسات المحاسبية في الشركات النيجرية المدرجة في البورصة حيث تألف مجتمع الدراسة من 78 مؤسسة صناعية مدرجة في البورصة خلال الفترة 2003-2012، وهدف إلى إبراز العوامل المؤثرة على اختيار الممارسات المحاسبية في هذه المؤسسات التي تم تصنيفها إلى عوامل داخلية

وخارجية فالعوامل الداخلية هي هيكل الشركة وحجم الشركة وعمر الشركة والموارد البشرية، أما المنافسة والتقدم التكنولوجي، البنية التحتية، الإطار التنظيمي فهي عبارة عن التجارة الخارجية.

اعتمدت الباحث على الاستبيان كأداة لهذه الدراسة، وتوصلت الدراسة أن كل م عوامل الهيكل الثابت وحجم الشركة ورأس المال البشري تؤثر بنسبة 96% في اختيار الممارسات المحاسبية، كما أن الممارسات المحاسبية ترتبط ارتباطا وثيقا بالهيكل التنظيمي للشركة بالإضافة إلى ذلك فإن الممارسات المحاسبية تختلف باختلاف الحجم.

وانتهت الدراسة إلى توصية مهمة تمثلت في ضرورة تحمل الإدارة كل مسؤوليتها لضمان تنفيذ السياسة التي يمكن أن تمكن المؤسسات من تحسين الممارسات المحاسبية بها.

ثالثا: الدراسات الوطنية

1. دراسة صاقية رقية وقادير رنده (2018) بعنوان: "مساهمة أخلاقيات مهنة المحاسبة في تفعيل الممارسات المحاسبية"، دراسة ميدانية لعينة من المحاسبين في المؤسسات الاقتصادية خلال الفترة ما بين 20 مارس إلى 19 أبريل 2019، رسالة ماستر جامعة ورقلة.

وكانت إشكالية الدراسة حول مدى مساهمة أخلاقيات مهنة المحاسبة في تفعيل الممارسات المحاسبية في المؤسسات الاقتصادية، والهدف من هاته الدراسة إلى معرفة كل أخلاقيات مهنة المحاسبة وكذا الممارسات المحاسبية، وتوضيح دور الجانب الأخلاقي في المؤسسة الاقتصادية.

وقد استعملت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي في عرض المعلومات والنتائج واستعملا كذلك الاستبيان الموجه لعينة من المحاسبين المتواجدين في المؤسسات الاقتصادية بولاية ورقلة وتقرت وحاسي مسعود. أما فيما يخص أهم النتائج المتوصل إليها: وجود حرص على التقيد بتطبيق الممارسات المحاسبية وفقا لقواعد ومبادئ السلوك الأخلاقي.

والحصول على نتائج جيدة في الأرباح نتيجة الالتزام بأخلاقيات المهنة المحاسبية أثناء تطبيق الممارسات المحاسبية تأثير إيجابي للالتزام بأخلاقيات المهنة في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، تبني البيئة المحاسبية الجزائرية لبعض المعايير المحاسبية من أجل مواكبة الممارسات المحاسبية في المؤسسات الاقتصادية.

2. دراسة إيمان ليلالطة (2017) بعنوان "دور أخلاقيات مهنة المحاسبة في ضبط الممارسات المحاسبية من وجهة نظر المهنيين"، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية، رسالة ماستر تخصص محاسبة، جامعة ورقلة.

كانت إشكالية الدراسة تتمحور حول مدى مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط الممارسات المحاسبية في المؤسسات الجزائرية والهدف من الدراسة هو التعرف على الأخلاق صفة عامة والسلوك الأخلاقي المحاسبي بصفة عامة والتعرف على درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المحاسبين الجزائريين في المؤسسات الجزائرية وكذا التعرف على أثر الوعي والالتزام الأخلاقي ومدى جاهزية المحاسبين لرفع مستوى الأداء وكفاءتهم، إبراز دور أخلاقيات المهنة كضوابط للممارسات المحاسبية في المؤسسات الجزائرية.

وقد استعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في غرض المعلومات والنتائج أما الجانب التطبيقي للدراسة فتم استعمل المنهج المقارن وأسلوب دراسة الحالة وذلك بدراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية العاملة في الجزائر في الفترة بين سبتمبر 2018 وأفريل 2018.

أما فيما يتعلق بنتائج الدراسة فقد توصلت إلى وجود علاقة طردية قوية بين أخلاقيات المهنة والممارسات المحاسبية في المؤسسات الخاصة والمتمثلة في النزاهة والشفافية، أما المؤسسات العمومية توجد علاقة طردية قوية بين أخلاقيات المهنة والممارسات المحاسبية والمتمثلة في النزاهة والشفافية والاستقلالية والموضوعية والالتزام بالعناية المهنية والأمانة وكذلك اهتمام كل المؤسسات العاملة في الجزائر بتوفير متطلبات أخلاقيات المهنة كما أنها تهتم أيضا بالممارسات المحاسبية، عدم وجود أي فروق بين المؤسسات في توفير متطلبات الممارسات المحاسبية حسب الملكية بينما يوجد فروق بين المؤسسات في توفير متطلبات الممارسة المحاسبية حسب الحجم.

مطلب الثاني: أوجه التشابه وأوجه الاختلاف

في هذا المطلب سنحاول إبراز أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين دراستنا هاته وسنحاول إبراز ذلك من

خلال جدول يوضح أوجه التشابه وأوجه الاختلاف على نحو التالي:

الجدول رقم (02): يوضح أوجه التشابه وأوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة

| أوجه التشابه | أوجه الاختلاف |
|---|---|
| الدراسات الأجنبية | |
| دراسة Dhesviano .patrick ودراسة Ezekiel | |
| <p>-تشابه مع دراستنا الحالية من ناحية متغير والذي الممارسات المحاسبية اي ممارسة مهنة المحاسبة - تشابه في الأدوات المستخدمة في الدراسة وهي الاستبيان - تشابه في المنهج المستعمل وهو المنهج الوصفي التحليلي</p> | <p>اقتصرت الدراسات على دراسة وقياس متغير واحد وهو الممارسات المحاسبية. دراستنا تناولت متغيرين هما أخلاقيات المهنة والثاني مهنة المحاسبة والتدقيق. اختلاف في الحدود المكانية والزمانية للدراستين مع دراستنا هاته . الاختلاف في اهداف الدراسة ،فالدراستان كان هدفها توضيح العلاقة بين استعمال الممارسات المحاسبية الحديثة في ادارة وتسير المؤسسات الحديثة في ادارة وتسيير المؤسسة الصناعية ونجاح هاته المؤسسة دراستنا هاته هدف هو ابراز دور أخلاقيات المهنة في تطوير اداء المهنة المحاسبية والتدقيق الاختلاف في عينة الدراسة فدرستنا ركزت على مجموعة من مكاتب المحاسبية والتدقيق اما هاتين الدراستين فكانت مجموعة من الشركات الصناعية</p> |
| أوجه التشابه | أوجه الاختلاف |
| الدراسات الأجنبية العربية | |
| دراسة محمود محمد كمال ومدوح ودراسة شيماء محمد سمير | |

| | |
|--|---|
| <p>اقتصرت دراسة محمود محمد كامل على متغير مرجعي الحسابات (مدقي الحسابات) وعلاقته بأخلاقيات المهنة ،اما دراسة شيماء محمد سمير فتناولت اخلاقيات مهنة المحاسبة.</p> <p>اما دراستنا فقد احتوت متغيرين هما اخلاقيات المهنة ومهنة المحاسبة والتدقيق اي العلاقة بين اخلاقيات المهنة في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق.</p> <p>وجود اختلاف في بعض اهداف الدراساتين مع دراستنا هاته.</p> <p>الاختلاف في عينة الدراسة خاصة في دراسة شيماء محمد سمير التي كانت العينة مكاتب المحاسبة في جامعة الموصل ،اما دراستنا فكانت عينة الدراسة بعض مكاتب الخاصة والمستقلة لمهنة المحاسبة والتدقيق.</p> <p>الاختلاف في الحدود المكانية والدراسية مع دراستنا الحالية .</p> | <p>تتشابه الدراستان مع دراستنا الحالية في متغير الدراسة وهو اخلاقيات مهنة المحاسبة واخلاقيات مهنة التدقيق (المراجعة) .</p> <p>تتشابه في الادوات المستخدمة وهو الاستبيان 3 تتشابه في المنهج المتبع وهو الوصفي التحليلي.</p> <p>التشابه في بعض الاهداف الدراسيتين مع دراستنا هاته وهذا في ابراز دور اخلاقيات في تحسين جودة مهنة المحاسبة والتدقيق .</p> <p>تتشابه بين دراسة محمود محمد كامل ودراستنا في اختيار عتبة مكاتب الخاصة بمهنة المراجعة والتدقيق.</p> |
|--|---|

| أوجه التشابه | أوجه الاختلاف |
|---|---|
| الدراسات الوطنية | |
| دراسة صافية رقمية وقادير رندة ودراسة ايمان ليلاطة | |
| <ul style="list-style-type: none"> • تشابه الدراستين مع دراستنا الحالية في متغير الدراسة وهو اخلاقيات المهنة المحاسبية. • تتشابه في الادوات المستعملة وخاصة في دراسة صافية رقمية وقادير رندة وهو الاستبيان بالخصوص. • هناك تشابه في المنهج المستعمل مع دراسة وصافية ورندة ودراسة ايمان ليلاطة فيما يتعلق بالجانب النظري فيما يخص دراسة ايمان ليلاطة. • تتشابه في جزء كبير من اهداف هاته الدراستان ودراستنا الحالية. | <ul style="list-style-type: none"> • وجود اختلاف في بعض متغيرات الدراسة فالدرستان عالجت دور اخلاقيات مهنة المحاسبة في جودة مهنة المحاسبة. • دراستنا اعتمدت على إبراز اخلاقيات المهنة ودورها في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق معا. • الاختلاف في عينة الدراسة، فدراستنا اقتصرت على مكاتب العينة فيهما هي مكاتب المحاسبة في بعض المؤسسات الاقتصادية. • وجود اختلاف بين دارسة ايمان ليلاطة ودراستنا فيما يخص المنهج المستعمل في الجانب التطبيقي فدراستنا استعملت الاستبيان ودراسة ايمان استعملت منهج دراسة الحالة والمنهج المقارن. • الاختلاف في الحدود الزمانية والمكانية بين الدراستان ودراستنا الحالية. |

المصدر: من إعداد الطالبة

ويعد استعراض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية تميزت بكونها دراسة جمعت بين مهنة المحاسبة والتدقيق المحاسبي وعلاقتها بأخلاقيات المهنة ودور هاته الاخيرة في ترقيتها وتطويرهما فهاته الدراسة هي الاولى التي جمعت هاتين المتغيرتين مع بعض اي اخلاقيات المهنة ومهنة المحاسبة والتدقيق المحاسبي ولقد حاولنا ابراز دور اخلاقيات المهنة في ترقية وتطوير مهنتي المحاسبة والتدقيق المحاسبي في الجزائر .

خلاصة الفصل:

في ختام الفصل يمكن التأكيد على أهمية أخلاقيات مهنة المحاسبة في ترقية وتطوير مهنتي المحاسبة والتدقيق فبوجود هاته الاخلاقيات يمكن المساهمة في تقدم خدمات تليق بمهنة المحاسبة والتدقيق وترضي متلقي هاته الخدمات وتساهم في محاربة كل أشكال بمكاتب المحاسبة والتدقيق المحاسبي المختصة، وترقية مصالح المحاسبة داخل المؤسسات ومدتها بكل ما يلزم لكي تساهم في تطوير توصلنا اليه هو العلاقة الوطيدة الموجودة بين أخلاقيات مهنة المحاسبة ومهنة التدقيق المحاسبي ومهنة المحاسبة.

الفصل الثاني:

الإطار الميداني لأخلاقيات مهنة المحاسبة

الفصل الثاني: الإطار الميداني لأخلاقيات مهنة المحاسبة

تمهيد

إن جوانب لأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق في الجزائر أصبح ضرورة العمل لأنها ترتبط بمجتمعات محددة ولا بقطاع معين، بل أن السلوك الجيد وذلك من خلال أخليقات هذه المهنة بقواعد السلوك. أصبحت موضوعا حيويا تواجهه مختلف المؤسسات، فارتباط قواعد الأخلاقيات في مهنة المحاسبة يرشد ويعزز وهذا القول وهذا ما سوف نتطرق له في هذا الفصل خلال دراسة ميدانية لموضوع البحث، حيث نقف على التزام ممارسي مختلف التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث. الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق في الجزائر، وعرض النتائج المتوصل إليها من خلال أداة جمع المعلومات استبيان، وتحليله.

المبحث الأول: منهجية الدراسة وادواتها؛

المطلب الأول: منهج البحث

منهج المستخدم في هذه الدراسة أن المنهج الوصفي بعد ميداني تطبيقي كونه تتعلق فيما مدى مساهم الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق في الجزائر حيث يرتبط هذا البحث بالمحاسبين المهنيين في قطاع الأعمال بالجزائر، والذي ينقسمون إلى الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين والمتربصين؛ وأساتذة المحاسبة. ، لذلك اعتمدنا على المنهج التحليلي في تحليل البيانات، و المعلومات المحصل عليها من خلال استبيان ثم إعدادها لهذا الغرض و تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاقتصادية .SPSS

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

سنستعرض في هذا المطلب الأدوات الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة.

عرض الاستبيان

حيث يتم التطرق إلى مختلف مراحل إعداد الاستبيان و الظروف التي تم فيها صياغته، بدءاً من مرحلة إعداد الاستمارة و كيفية تصميم قائمة الأسئلة، مروراً بكيفية نشر و توزيع الاستمارات، ثم التطرق إلى هيكل الاستبيان و كذا مجتمع و عينة الدراسة.

1. استبانة الدراسة

تمثل استمارة الاستبيان الأداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها في الدراسة لجمع البيانات والمعلومات من الواقع، والمتمثلة في آراء و جهات نظر موظفي وعمال الشركة حول مشكلة الدراسة. ولكي تكون الاستمارة دقيقة و منظمة في شكلها العلمي من حيث البساطة والوضوح والمضمون، فقد تم تصميمها على ثلاثة مراحل:

مرحلة التصميم الأولي: تعتبر هذه المرحلة الخطوة الأولى في إعداد الاستمارة، و انطلاقاً من الجانب النظري والدراسات السابقة تم صياغة مجموعة من الأسئلة مراعين في ذلك إشكالية البحث و الفرضيات الموضوعية، ولقد راعينا في إعداد الأسئلة ما يلي:

استعمال لغة سليمة؛

صياغة أسئلة بسيطة و غير قابلة للتأويل؛

ترتيب الأسئلة و تسلسلها و ربطها بالأهداف المرجوة من الدراسة الميدانية.

بعد الانتهاء من إعداد الأسئلة تم عرضها على بعض الأساتذة المختصين في إدارة الأعمال وذلك بغية التحكيم و التأكد من سلامة بناء الاستمارة و صياغة الأسئلة، و تقادي الأخطاء التقنية و المنهجية التي قد تحول دون الوصول إلى الأهداف المنشودة.

مرحلة إعادة التصميم: بعد المراجعة و الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات المقدمة من قبل الأساتذة المختصين تم عرض الاستبيان على مجموعة من موظفي الشركة للتأكد من وضوح و استيعاب الأسئلة من قبلهم، حيث تمكننا هذه المرحلة الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات و اتخاذ بعض التعديلات و التصميمات فيما يخص الأسئلة وصياغتها بطريقة مناسبة وواضحة.

مرحلة التصميم النهائي: وهي المرحلة النهائية المتعلقة بالاستمارة، حيث تم الأخذ بعين الاعتبار التعديلات والملاحظات في المرحلة السابقة و من ثم التصميم النهائي للاستمارة و توزيعه مستعينين في ذلك على:

• التسليم المباشر لأفراد العينة؛

• الاستعانة ببعض الزملاء الأكاديميين و أصحاب المهنة.

أما عن طريق استرجاع الاستمارات فقد اختلفت تبعا لاختلاف طرق توزيعها حيث تم الحصول على الإجابة من خلال ما يلي:

• الحصول على الإجابة بشكل مباشر من المستجوبين؛

- استلام الاستمارات من قبل الزملاء الذين تم الاستعانة بهم.

هيكل الاستبيان ومجتمع الدراسة:

1) هيكل الاستبيان:

تتضمن استمارة الاستبيان 26 سؤالاً موزعة 3 محاور كما يلي:

- الجزء الأول: يوضح البيانات الشخصية عن أفراد المجتمع، و احتوت على خمس فقرات، (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية)، والتي يتوقع أن تساعد الباحث على تفسير النتائج.
- الجزء الثاني: يوضح محاور الدراسة
- المحور الأول: متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية حيث يتكون من (09) فقرة.
- المحور الثاني: مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية حيث يتكون من 09 فقرات.
- المحور الثالث: مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية و يتكون من 08 فقرات.

الجدول رقم (03): يوضح مضمون الاستبيان

| رقم الفقرات | المؤشر |
|-------------|---|
| (08-01) | متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية |
| (18-09) | مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية |
| (26-19) | مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية |

المصدر: من إعداد الطالبة

2. تغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك موضح في الجدول رقم 03.

الجدول رقم (04): متغيرات الدراسة

| الاسم | المتغيرات |
|---|-----------------|
| اخلاقيات مهنة التدقيق والمحاسبة | المتغير المستقل |
| ممارسات المحاسبة في ظل البيئة المحاسبية | المتغير التابع |

المصدر: من إعداد الطالبة

3. مجتمع الدراسة

(1) يتمثل مجتمع الدراسة في مختلف العمال والموظفين الذين يعملون.

(2) عينة الدراسة: استهدف الاستبيان عينة عشوائية من موظفي الشركة خلال توزيع 54 استبيان تم الحصول على 49 استبانة صالحة للدراسة و 2 ملغاة و 3 مفقودة ، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يوضح الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان

| النسبة | العدد | البيان |
|--------|-------|--------------------------|
| 100% | 54 | عدد الاستمارات الموزعة |
| 90.74% | 49 | عدد الاستمارات المسترجعة |
| 5.55% | 03 | عدد الاستمارات المفقودة |
| 3.70% | 02 | عدد الاستمارات الملغاة |

المصدر: من إعداد الطالبة

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت (Likert) الخماسي حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعاً بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة وهذا المقياس مكون غالباً من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي خمسة خيارات كما هو موضح في الجدول رقم 02 حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ، أي أنه تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي، وذلك للاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (06): يوضح مقياس ليكارت الثلاثي

| التصنيف | موافق | محايد | غير موافق |
|---------|-----------|-----------|-----------|
| النقاط | 3 | 2 | 1 |
| الدرجة | من 3-2.34 | 1.67-2.33 | 1-1.66 |

المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثالث: المعالجة الإحصائية للدراسة

بهدف الوصول إلى نتائج معتمدة تحقق أهداف الدراسة وتختبر فرضياتها، تم تفرغ البيانات الواردة بالاستبيان وتبويبها وجدولتها، ليسهل التعامل معها بواسطة جهاز الكمبيوتر، وتمت معالجة البيانات بغية اختبار نموذج الدراسة وفرضيتها وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS إصدار 20 .

لتحليل بيانات الاستبيان والحصول على أجوبة بغية التعرف على مدى موافقة أفراد العينة لها استخدمنا

الأدوات والأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحديد أهمية الدراسة النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور و أبعاد الدراسة.
- التكرارات و النسب المئوية: ذلك لوصف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس صدق الفقرات و لقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان المعامل قريب من (+1) فان الارتباط قوي وموجب (طردى)، وإذا كان قريب من (-1) فان الارتباط قوي وسالب (عكسي)، وكلما قرب من (0) يضعف إلى أن ينعدم.
- معامل Test one simple – T
- اختبار كولومجروف- سمرنوف (Sample K-S -1): لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.
- تحليل الانحدار: حيث يساعد هذا التحليل على معرفة العلاقة التائية بين المتغير المستقل و التابع.
- الاختبار الإحصائي ANOVA لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الشخصية و الوظيفية على متغيرات الدراسة.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

المطلب الأول : قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان والتوزيع البيانات

1. قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

1. تحكيم الاستبيان: عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (03) أعضاء في هيئة التدريس، لأخذ بملاحظاتهم في بناء الاستبيان، والتأكد من صدق وملائمة فقرات الاستبيان لتحقيق الأهداف البحثية المتوخاة من الدراسة، حيث تم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

2. قياس ثبات الاستبانة: يقصد بثبات الاستبيان أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، ويكون من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha). الذي يعد من أفضل المقاييس للدلالة على ثبات وصدق الاستبانة، وقد قدر هذا المقياس بواسطة برنامج (SPSS) حيث قيمته 0.63 (63%) هذا يدل على أن أسئلة الاستبانة ثابتة، والجدول التالي يوضح اختبار الثبات والصدق لمحاو الدراسة.

الجدول رقم (07): معاملات الثبات لمعدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان

| عنوان المحور | عدد الفقرات | قيمة ألفا كرومباخ |
|---|-------------|-------------------|
| متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية | 08 | ,3010 |
| مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية | 08 | ,6420 |
| مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية | 09 | ,6610 |
| جميع الفقرات | 26 | 0.638 |

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على نتائج برنامج SPSS20

من خلال الجدول رقم 06 معامل الثبات العام للاستبيان عال حيث بلغ (0.638) كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور بين (0.301 إلى 0.661) حيث كانت اكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (63%) وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

03- قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان ويكون ذلك من خلال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وذلك بحساب معاملات الارتباط للمحور الاول و الثاني وكذا معاملات الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل المحور الثالث.

الجدول رقم (08): يبين معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة

| رقم المحور | عنوان المحور | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---------------|---|----------------|---------------|
| المحور الأول | متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية | 0.310** | 0.000 |
| المحور الثاني | مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية | 0,494** | 0.000 |
| المحور الثالث | مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية | 0,496** | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على نتائج SPSS20

**الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية هامة موجبة ومتوسطة بين

محاور الدراسة، حيث ظهرت قوة العلاقة في معامل الارتباط بالنسبة لمعامل للمحور الاول متطلبات أخلاقيات

مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة 0.310 وهي أيضا درجة متوسطة مما يكسب الاستبيان مصداقية كبيرة لتحقيق ما تتطلبه الدراسة.

أما معامل الارتباط للمحور الثاني مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة 0.494 وهي أيضا درجة متوسطة مما يكسب الاستبيان مصداقية كبيرة لتحقيق ما تتطلبه الدراسة.

أما معامل الارتباط للمحور الثالث مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة 0.496 وهي أيضا درجة متوسطة مما يكسب الاستبيان مصداقية كبيرة لتحقيق ما تتطلبه الدراسة.

2. توزيع البيانات:

تم إجراء اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، حيث قمنا بتحديد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (09): يبين التوزيع الطبيعي لبيانات المحاور

| الجزء | عنوان المحور | عدد الفقرات | قيمة Z | قيمة مستوى الدلالة |
|--------|---|-------------|--------|--------------------|
| الأول | متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية | 09 | 1,071 | 0.000 |
| الثاني | مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية | 09 | 1,400 | 0.000 |
| الثالث | مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية | 08 | 1,314 | 0.000 |

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا مخرجات SPSS 20

التحليل واتخاذ القرار الإحصائي: من خلال الجدول رقم (2-9) يتضح أن قيمة Z للمحور الأول تساوي (1.071)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0.000) أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن قيمة Z للمحور الثاني تساوي (1.400)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0.000) أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن قيمة Z للمحور الثالث تساوي (1.314)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0.000) أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، حيث يتجه تحليلنا نحو الطرق المعلمية.

المطلب الثاني : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة ..

1. توزيع الأفراد العينة الدراسة

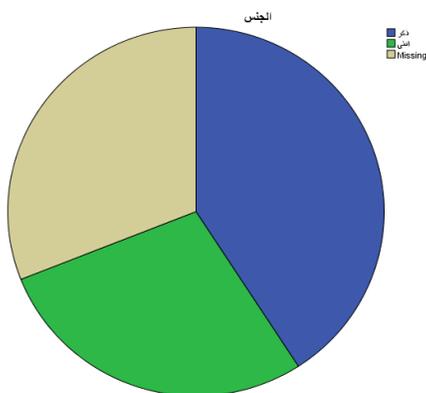
1. توزيع أفراد العينة تبعا للجنس

الجدول رقم (10): توزيع عينة دراسة حسب الجنس

| النسبة | التكرار | الجنس |
|--------|---------|---------|
| %40,8 | 29 | ذكر |
| %28,2 | 20 | أنثى |
| 100% | 49 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

الشكل رقم (01): توزيع عينة دراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

التعليق: من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم ذكور بنسبة %40.8 من مجموع المستجوبين بينما بلغت نسبة الإناث في العينة %28.2 وهذا يفسر طبيعة العمل الذي يتطلب تواجد الذكور أكثر

من الإناث، وبالتالي نلاحظ بأن هناك نقص في العنصر النسوي وتمكينه من تحمل المسؤولية بالمؤسسة محل الدراسة.

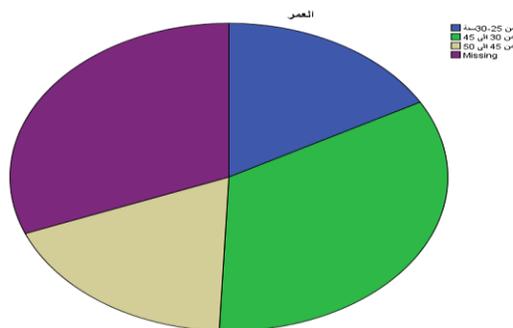
2. توزيع أفراد العينة تبعاً للعمر

الجدول رقم (11): توزيع عينة دراسة حسب العمر

| النسبة | التكرار | الفئة |
|--------|---------|------------------|
| 16,9% | 12 | من 25 إلى 30 سنة |
| 33,8% | 24 | من 30 إلى 45 سنة |
| 18,3% | 13 | من 45 إلى 50 سنة |
| 100% | 70 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

الشكل رقم (02): توزيع عينة دراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

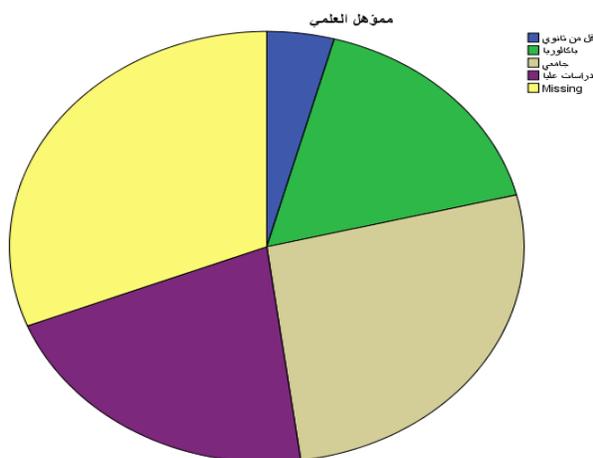
التحليل الاحصائي: من خلال الجدول و الشكل أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية [من 30 إلى 45 سنة] كانت بنسبة 33.8 % وهي الفئة ذات أكبر نسبة وتليها الفئة العمرية [من 45 إلى 50 سنة] بنسبة 18.3% من مجموع المستجوبين، تم تليها الفئة العمرية [من 25 إلى 30 سنة] بنسبة 16.9%. ويفسر هذا التوزيع بين فئات العمرية لأفراد العينة على أن نسبة الرجال كانت عالية وهذا راجع الى متطلبات هذه المهنة.

3. توزيع أفراد العينة تبعا للمؤهل العلمي
الجدول رقم (12): توزيع عينة دراسة حسب المؤهل العلمي

| النسبة | التكرار | البيان |
|--------|---------|--------------|
| 4,2% | 3 | اقل من ثانوي |
| 16,9% | 12 | جامعي |
| 26,8% | 19 | جامعي |
| 21,1% | 15 | دراسات عليا |
| 100% | 49 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

الشكل رقم (03): توزيع عينة دراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

التحليل الاحصائي: نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم مؤهل علمي

جامعي، إذ أن 26.8% من العينة من حملة شهادة جامعية، تليها الدرجة دراسات عليا بنسبة 21.1% أما

العينة الاخيرة من المؤهل اقل من الثانوي بنسبة 4.2% وهذه نتائج تدل على أن الغالبية العظمة من عينة الدراسة يتمتعون بمستوى من التأهيل العلمي على الإجابة على الأسئلة الخاصة بالدراسة.

4. توزيع أفراد العينة تبعا للوظيفة

الشكل رقم (04): توزيع عينة دراسة حسب الوظيفة

| النسبة | التكرار | الفئة |
|--------|---------|-------------------|
| 15,5% | 11 | محاسب |
| 7,0% | 5 | خبير محاسبي |
| 11,3% | 8 | محافظ حسابات |
| 8,5% | 6 | محاسب معتمد |
| 11,3% | 8 | محاسب لدى المؤسسة |
| 15,5% | 11 | استاذ في المحاسبة |
| 100% | 70 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

الشكل رقم (05): توزيع عينة دراسة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

التحليل الاحصائي: نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم وظيفة علمية، إذ أن 15.5% من العينة من صنف استاذ في المحاسبة، تليها الدرجة محاسب إلى المؤسسة بنسبة 11.3 % اما العينة الاخيرة من الصنف تمثلت في خبير محاسبي بنسبة 07% وهذه نتائج تدل على أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يشتغلون بنسبة كبيرة في استاذ في المحاسبة وهذا ما يساعدنا على الإجابة على الأسئلة الخاصة بالدراسة.

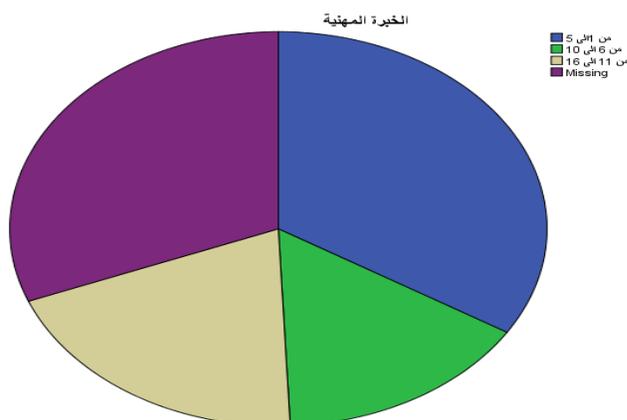
5. توزيع أفراد العينة تبعا للخبرة المهنية

الجدول رقم (13): توزيع عينة دراسة حسب سنوات الخبرة

| النسبة | التكرار | الفئة |
|--------|---------|----------|
| 33,8% | 24 | 1-5 |
| 15,5% | 11 | 6-10 |
| 19,7% | 14 | من 11-16 |
| 100% | 70 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

الشكل رقم (06): توزيع عينة دراسة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Excel

التحليل الاحصائي: نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة مهنية من 1-5 بنسبة 33.8% من العينة، في الرتبة الثانية تأتي فئة من 11 إلى 16 سنة بنسبة 19.7، % اما في المرتبة الاخيرة نجد

الخيرة من 6 الى 10 سنوات بنسبة 15.5% وهذه نتائج تدل على أن الغالبية العظمة من عينة الدراسة يتمتعون بخبرة مهنية تكتسي مجال عملهم وهذا ما سيساعدنا على الإجابة على الأسئلة الخاصة بالدراسة.

2: أوساط الحسابية وانحراف المعياري لمحاو الدراسة

المحور الاول: متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية

بغرض معرفة مدى متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية قد تم صياغة 09 فقرات من (01-09)، لقياس مدى وجود هذا المحور والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (14): يوضح تصورات المستجوبين

نحو فقرات: متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية مرتبة حسب الأهمية

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|---|-----------------|-------------------|---------------|
| 01 | يوجد في المؤسسة دليل أخلاقي أو ممارسات أخلاقية متعارف عليها فيما يخص أداء المهام و الأعمال في المؤسسة | 2,0612 | ,77482 | متوسط |
| 02 | يوجد التزام من طرف الموظفين بالأخلاقيات وقواعد السلوك المتعارف عليها | 2,6327 | ,56620 | متوسط |
| 03 | يوجد التزام من طرف الإدارة العالية بالالتزام بأخلاقيات والقيم المرتبطة بتنفيذ الأعمال | 2,3265 | ,77427 | متوسط |
| 04 | يلتزم المحاسب بالاستقلالية عند إعداد القوائم المالية حيث يعد القوائم المالية دون أن يخضع لضغوط | 2,4490 | ,67888 | متوسط |
| 05 | يتجرد المحاسب من المصالح الشخصية أثناء أداء مهامه في المؤسسة | 2,1633 | ,77317 | متوسط |
| 06 | يحرص المحاسب على النزاهة في إعداد القوائم المالية من خلال التحري عن صدق تلك المعلومات | 2,2653 | ,81075 | متوسط |
| 07 | يحرص المحاسب على إعداد القوائم المالية وفقا لحقيقتها الاقتصادية دون محاولة التأثير عليها | 2,0612 | ,87579 | متوسط |
| 08 | يلتزم المحاسب بالمحافظة على المعلومات ذات الطابع السري | 2,4694 | ,81910 | متوسط |
| 09 | يوجد حرص في المؤسسة على تنمية الكفاءات لدى الموظفين بما فيهم المحاسبين | 2,3878 | ,81180 | متوسط |
| | المعدل العام | 2,4286 | ,32176 | متوسط |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

يتبين من الجدول أعلاه ان اداء العاملين في مجال المحاسبة قد أظهروا موافقة متوسطة حول المحور المتعلق بمتطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية ، بمتوسط حسابي قدر ب(2.4286)، بحيث جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم (02) فقد جاء متوسطها الحسابي (2,6327) بتقدير متوسط، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (04) وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(2,4490) بتقدير متوسط، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم(01) فقد جاء متوسطها الحسابي (2,0612) بتقدير متوسط.

- نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية

قصد التعرف على محور مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية من خلال إجابات العاملين بالمؤسسة المدروسة في هذه الدراسة، فقد تم صياغة 09 فقرات من(01-09) ضممين هذا المتغير بمجموعة من الفقرات وسنتناول فيما يلي ذلك، تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للفقرات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ودرجة موافقتهم عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يوضح تصورات المستجوبين

نحو فقرات محور مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية مرتبة حسب الأهمية

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|--|-----------------|-------------------|---------------|
| 01 | تتميز الممارسات المحاسبية بالمصداقية في إعداد التقارير المالية. | 2,5306 | 6,8014 | متوسط |
| 02 | يوجد حرص في المؤسسة على تطبيق الصارم لما جاء في النظام المحاسبي المال. | 2,5714 | 6,7700 | متوسط |
| 03 | تلتزم المؤسسة بتطبيق الممارسات المحاسبية المناسبة لحقائق الاقتصادية. | 2,7551 | 5,2164 | متوسط |
| 04 | يتم قياس تكلفة وقيمة عناصر القوائم المالية بكل مسؤولية وجدية. | 2,7959 | 4,9915 | متوسط |
| 05 | تحرص المؤسسة على تطبيق الطرق السياسات المحاسبية الأكثر ملائمة لطبيعة عمل المؤسسة. | 2,5306 | 8,1910 | متوسط |
| 06 | يتم الحرص على تصنيف العمليات والمعاملات بدقة ضمن دليل الحسابات | 2,1633 | 9,2075 | متوسط |
| 07 | يوجد وعي بضرورة التفريق بين مختلف العناصر في القوائم وخاصة تلك المتشابهة (مثل مصاريف الفترة والمصاريف الاستثمارية) | 2,4694 | 7,9325 | متوسط |
| 08 | تعتقدون أن توفير معلومات حول مختلف المعاملات والعمليات المسجلة في القوائم المالية أمر ضروري | 2,5714 | 7,73598 | متوسط |
| 09 | يوجد لديكم حرص على توفير معلومات كافية في التقارير المالي | 2,3673 | 9,92857 | متوسط |
| | المعدل العام | 2,4163 | 3,30597 | متوسط |

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على إجابات الاستبانة وبرنامج spss

يبين الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية وقد جاء المعدل العام متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع فقرات الأداء (2,4163)، و الانحراف المعياري له قدر ب (305970)، حيث أن الفقرات (04، 03، 02) كان مستوى توافرها مرتفعا، أما باقي الفقرات فكان مدى توافرها متوسطا، ولم يوجد أي فقرة كان مستوى توافرها منخفضا، وكان أكبر قيمة للوسط الحسابي للفقرة رقم (04) بمتوسط حسابي نسبته (2,7959)، وانحراف معياري قيمته (0,49915) وفي الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (06) بمتوسط حسابي (2,1633) وانحراف معياري قيمته (920750) .

- نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية

قصد التعرف على مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية من خلال إجابات المحاسبين المدروسة في هذه الدراسة، قد تم صياغة 09 فقرات من (01-09) تضمين هذا المتغير بمجموعة من الفقرات وسنتناول فيما يلي حيث تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للفقرات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ودرجة موافقتهم عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): يوضح تصورات المستجوبين

نحو فقرات محور مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية مرتبة حسب الأهمية:

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|---|-----------------|-------------------|---------------|
| 01 | يتم تطبيق الممارسات المحاسبية وفق قواعد السلوك الأخلاقي في المؤسسة الاقتصادية | 2,7347 | ,63821 | متوسط |
| 02 | تؤثر تطبيق معايير الممارسات المحاسبية بطريقة أخلاقية على اتخاذ القرار في المؤسسة | 2,571 | ,7071 | متوسط |
| 03 | حاجة المؤسسات الاقتصادية إلى عدة تغيرات لتطبيق الممارسات المحاسبية بصفة أخلاقية | 2,2857 | ,84163 | متوسط |
| 04 | تؤثر التهديدات الشخصية التي يتعرض لها المحاسب في أداء مهنته على سلوكه الأخلاقي | 2,1429 | ,84163 | متوسط |
| 05 | تساعد أخلاقيات المهنة على تطبيق الممارسات المحاسبية في المؤسسات | 2,3673 | ,80865 | متوسط |
| 06 | تطبيق الممارسات المحاسبية وفقا لمعايير المحاسبة الدولية يؤثر بشكل ايجابي في المؤسسة | 2,2653 | ,83605 | متوسط |
| 07 | يقوم المحاسب بأداء مهامه دون التعرض لضغوطات من طرف مستخدمه | 2,3469 | ,77865 | متوسط |
| 08 | يلتزم المحاسب بأخلاقيات مهنة المحاسبة أثناء تطبيقه للممارسات المحاسبية في المؤسسة | 2,2653 | ,72960 | متوسط |
| | المعدل العام | 2,3401 | ,43827 | متوسط |

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على إجابات الاستبانة وبرنامج spss.

يبين الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول مؤشرات الاداء التسويقي وقد جاء المعدل العام متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع فقرات الأداء (2,3401)، و الانحراف المعياري له قدر ب (,438270)، حيث أن الفقرات (01، 02، 05) كان مستوى توافرها مرتفعا، أما باقي الفقرات فكان مدى توافرها متوسطا، ولم يوجد أي فقرة كان مستوى توافرها منخفضا، وكان أكبر قيمة للوسط الحسابي للفقرة رقم (01) بمتوسط حسابي نسبته (2,7347)، وانحراف معياري قيمته (,638210) وفي الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (04) بمتوسط حسابي (2,1429) وانحراف معياري قيمته (,841630).

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وفروق آراء عينة الدراسة

1. اختبار الفرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الاولى تساهم أخلاقيات مهنة المحاسبة و التدقيق في تفعيل الممارسات المحاسبية:

الجدول رقم (17): يوضح تصورات المستجوبين للمتغيرين مرتبة حسب الأهمية

| المحاور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|-----------------|-------------------|
| متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية | 2,4286 | ,321760 |
| مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية | 2,4163 | ,305970 |

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على إجابات الاستبانة وبرنامج spss.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الإجمالي متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية بلغت نسبته (2.4289) وانحراف معياري (0.32176) وهو أكبر من المتوسط لمرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية الذي جاء بمتوسط حسابي قدره (0.4163) وانحراف معياري (0.30597) مما يعني ان أخلاقيات مهنة المحاسبة و التدقيق تساهم بشكل كبير في تفعيل الممارسات المحاسبية.

- الفرضية الرئيسية الثانية: تساهم الممارسات المحاسبية في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق واتخاذ القرارات المناسبة في ترقية هاته المهنة من خلال الالتزام بالسلوك الأخلاقي:

نعمد في اختبار الفرضية على اختبار One-Sample Test

الجدول رقم (18): دراسة المعنوية لمحاور الاستبيان باستخدام اختبار One-Sample Test

| المحاور | متوسط حسابي | القيمة المخيرة | فرق متوسط | قيمة T | مستوى المعنوية |
|--|-------------|----------------|-----------|--------|----------------|
| مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية | 2,4163 | 0 | 2,41633 | 55,281 | 0.000 |
| مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية | 2,3401 | 0 | 2,34014 | 37,376 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول السابق نلاحظ: أن متوسط الحسابي كانت قيمة 2,3401 وأن قيمة فرق المتوسط كان 2,42857 وقيمة T 52,835 حيث تم اختبار نسبة أفراد العينة فوق الحياد أي نسبة أفراد العينة التي كانت إجابتهم فوق الحياد أي موافقون على أن الممارسات المحاسبية تساهم في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق واتخاذ القرارات المناسبة في ترقية هاته المهنة من خلال الالتزام بالسلوك الأخلاقي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية.

- الفرضية الرئيسية الثالثة: يؤثر التقيد بتطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة و التدقيق بشكل إيجابي على اخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية.

الجدول رقم (19): يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة

| مستوى دلالة T | قيمة T المحسوبة | R | R ² | الخطأ المعياري | درجة الحرية | B ₀ (الثابت) | BETA | |
|---------------|-----------------|------|----------------|----------------|-------------|-------------------------|------|---|
| 105, | 1,655 | 496, | .246 | ,423 | | ,699 | ,496 | متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل بـSPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن محور متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية يؤثر معنويا على الممارسات المحاسبية حيث أظهر التحليل أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين، إذ بلغ معامل التحديد (R²) (0.24) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أن محور متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات يفسر ما نسبته 24% من التباينات في اخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية ، وبالتالي فإن محور متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات له أهمية كبيرة نسبيا في التأثير في هذه العلاقة، مما يدل على قوة التأثير، أي أن هناك علاقة طردية موجبة، ونظرا لأن قيم F المحسوبة بلغت (1.655)، وبمستوى دلالة 0,000 أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) ، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج ويثبت صحة الفرضية الرئيسية الثالثة.

الفرضية الرئيسية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية تعزى للمتغيرات الوسيطة " الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية".

• نتائج التحليل المتعلقة بالتباين الأحادي:

الجدول رقم (20): يوضح تحليل التباين الأحادي

لفحص اثر المتغيرات الشخصية الوسيطة حول مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية

| المتغير | مصدر التباين | مج المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | مستوى الدلالة |
|---------------|-----------------|-------------|-------------|----------------|--------|---------------|
| الجنس | -بين المجموعات | 1.681 | 5 | 0.336 | 1,423 | ,2350 |
| | -داخل المجموعات | 10.156 | 43 | 0.236 | | |
| | -التباين الكلي | 11.837 | 48 | | | |
| العمر | -بين المجموعات | 3.211 | 5 | 0.642 | 1,269 | ,2950 |
| | -داخل المجموعات | 21.769 | 43 | 0.506 | | |
| | -التباين الكلي | 24.980 | 48 | | | |
| المؤهل العلمي | -بين المجموعات | 2.157 | 5 | 0.431 | ,5060 | ,7700 |
| | -داخل المجموعات | 36.659 | 43 | 0.853 | | |
| | -التباين الكلي | 38.816 | 48 | | | |
| الوظيفة | -بين المجموعات | 5.420 | 5 | 1.084 | ,2830 | ,9200 |
| | -داخل المجموعات | 164.580 | 43 | 3.872 | | |
| | -التباين الكلي | 170.000 | 48 | | | |
| سنوات الخبرة | -بين المجموعات | 5.751 | 5 | 1.150 | 1,637 | ,1710 |
| | -داخل المجموعات | 30.208 | 43 | 0.703 | | |
| | -التباين الكلي | 35.959 | 48 | | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل ب SPSS

نلاحظ من الجدول رقم 20 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ بين

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية تعزى للمتغيرات الوسيطة".

خلاصة الفصل

إن درجة أخلاقيات مهنة المحاسبة تساهم في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق في الجزائر عالية، وذلك من خلال ما تم استنتاجه من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 20، بحيث التزام ممارسي مهنة الحاسبة بقواعد السلوك الأخلاقي تؤدي إلى الوصول بأعمال المحاسب إلى أعلى مستوى من الأداء.

أن متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية حسب رأي المستجوبين بلغت نسبته (2.4289) وانحراف معياري (0.32176) وهو اكبر من المتوسط لمرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية الذي جاء بمتوسط حسابي قدره (0.4163) وانحراف معياري (0.30597) مما يعني ان أخلاقيات مهنة المحاسبة و التدقيق تساهم بشكل كبير في تفعيل الممارسات المحاسبية ماجاء في فرضية أولى أن الممارسات المحاسبية تساهم في تطوير مهنة المحاسبة و التدقيق و اتخاذ القرارات المناسبة في ترقية هاته المهنة من خلال الالتزام بالسلوك الأخلاقي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية.

أي أن محور متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات يفسر ما نسبته 24% من التباينات في اخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية ، وبالتالي فإن محور متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات له أهمية كبيرة نسبيا في التأثير في هذه العلاقة، مما يدل على قوة التأثير، أي أن هناك علاقة طردية موجبة، وبمستوى دلالة 0,000 أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج ويثبت صحة الفرضية الرئيسية الثالثة.

في وقد توصلنا في الأخير إلى أنه لا يوجد اختلاف دال إحصائيا على أن سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - طبيعة البديلة. المهنة تؤثر على درجة التزام ممارسي المهنة في أغلب الفقرات، مما يدل على قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية ويوجد اختلاف دال إحصائيا على أن سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - طبيعة المهنة تؤثر على درجة التزام ممارسي المهنة في مما يدل على قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية العدمية.

خاتمة

خاتمة

تعتبر مهنة المحاسبة حجر الأساس في تنظيم أعمال المؤسسات، فهي تختص بتسجيل، تلخيص وتبويب مختلف الأحداث الاقتصادية لاستخراج بيانات ومعلومات محاسبية تستفيد منها مختلف الأطراف ذات المصلحة، الأمر الذي يتطلب الالتزام بمختلف قواعد السلوك المهني حيث تعد الأخلاق المهنية بما تتضمنه من نزاهة و موضوعية عنصرا أساسيا في مهنة المحاسبة لزيادة الثقة في مخرجاته.

هذه الأخلاقيات هي مجموعة المبادئ والمعايير التي تضبط سول ممارسي المهنة من ممارسو مهنة المحاسبة الذين ينبغي عليهم التحلي بها عند ممارستهم مهامهم وعند تعاملهم مع زملائهم أو زبائنهم أو غيرهم، لذلك سعد العديد من المنظمات نحو تحديد هذه الضوابط والعمل علة الالتزام بها:

أولا: نتائج الدراسة :

-إن المهمة الرئيسية للخبير المحاسب هي تنظيم وفحص وتقييم وتحليل المحاسبة، و مختلف أنواع الحسابات للمؤسسات والهيئات في الحالات التي نص عليها القانون و بصفة تعاقدية؛

- المهمة الرئيسية للمحافظ الحسابات هي المصادقة على صحة حسابات الشركات والهيئات على انتظامها ومطابقتها لأحكام التشريع المعمول بها؛

-المهمة الرئيسية للمحاسب المعتمد هي مسك وتسجيل وضبط حسابات الشركات أو الهيئات التي تطلب

خدماته؛

- إن قواعد السلوك الأخلاقي هي عبارة عن مبادئ تحدد الواجبات والمسؤوليات المهنية والأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها ممارسي مهنة المحاسبة، وتتمثل تلك المبادئ في النزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية والعناية اللازمة والسلوك المهني والسرية؛

التزام ممارسي مهنة المحاسبة بقواعد السلوك الأخلاقي تؤدي إلى الوصول بأعمال المحاسب إلى أعلى مستوى من الأداء.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية تعزى للمتغيرات الوسطية " الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية".

ثانياً: التوصيات:

- تطبيق وتعزيز اللوائح التي تضمن معاملة المسؤولين للموظفين بالعدل ودون تمييز.
- حث المسؤولين على الاجتماع بالموظفين بشكل دوري وذلك حتى يتم تلافي الأخطاء التي من الممكن أن يقع بها الموظفون وحتى تسود روح التعاون بين المسؤولين والموظفين.
- يجب على المسؤولين احترام وجهة النظر المخالفة لهم والمحاولة الى الاستماع لجميع الآراء ثم الاستفادة منها.
- وضع حوافز معنوية ومادية للمسؤولين الذين يتقدمون للإدارة العليا بمقترحات تطويرية من شأنها أن تطور العمل.

- يجب على أصحاب القرار أن يشاركوا المسئولون في المؤسسة الاقتصادية في وضع حلول للمشاكل التي تواجهها في المجتمع.

- تعزيز دور المسئولون تجاه المجتمع المحلي وإنخراطهم فيه.

ثالثا: آفاق الدراسة

هذه الدراسة لم تغطي جميع الأبعاد, إذ أبقى المجال مفتوحا لدراسات أخرى مستقبلية تتناول أبعادا جديدة ذات علاقة بموضوع الدراسة:

- دور أخلاقيات المهنة في تعزيز امن وسلامة الموظفين.

- أخلاقيات المهنة وعلاقتها بإدارة المخاطر.

- علاقة اخلاقيات المهنة بالرضا الوظيفي

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

كتب

1. أحمد علي صالح زكريا الدوري، إدارة الاعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
2. أمين السيد احمد لطفي، المراجعة بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2006.
3. رضوان حنان، مدخل للنظرية المحاسبية، دار حامد للنشر، عمان، 2012.
4. السكارتة بلال خلف، اخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2009.
5. شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في ادارة الاعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2002.
6. لطفي أمين السيد أحمد، معايير اخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية للنشر، مصر، 1999.
7. محمد حلمي جمعة، مدخل إلى التدقيق الحديث، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005.
8. محمد سمير صبان، عبد الله هلال الأسس العامة والعملية لمراجعة الحسابات الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002.
9. نجم عبود، أخلاقيات الإدارة والمسؤولية في شركات الاعمال، مؤسسة الوراق للنشر، الأردن، 2005.
10. هادي الصفار، مبادئ المحاسبة المالية، دار وائل للنشر، الأردن، 2009.

الرسائل الجامعية:

11. حنان عجيلة، اصلاح مهنة المحاسبة المعتمد في ضوء النظام المحاسبي المالي ومعايير المحاسبة الدولية، رسالة دكتورا في علوم التسيير - جامعة غرداية 2019.
12. محمد أحمد صوري، دور مدقق الحسابات الخارجي في الحد من المحاسبة الابداعية في القوائم المالية، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة . 2013
13. هيثم عابدين عباس محمد، أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في الحد من التطبيق التحايلي للسياسات المحاسبة، رسالة ماجستير في المحاسبة، جامعة التيلين، مصر، 2017.

المقالات:

14. خالد عثمان وعبد الرحمان عبد الله، أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في كشف ممارسات إدارة الأرباح في شركات المساهمة العامة، السودانية، مجلة العلوم الادارية جامعة افريقيا العالمية، العدد 2، يناير 2018.
15. المشوخي عابد، أخلاقيات مهنة، الوراقة في الحضارة الاسلامية، مجلة جامعة الملك سعود، الآداب، 2 مجلد 15 السعودية، 2003.

مؤتمرات وندوات:

16. أحمد حلي جمعة، الالتزامات الأخلاقية المهنية المعيارية في بيئة المحاسبة العربية، المؤتمر العلمي السادس بكلية الاقتصاد جامعة الزيتونة، الاردن، 2006.

دراسات أجنبية:

17. Dheseviano.patrick. Strategie Management Accounting Practices and organization performance of Manufacturing Firmsin Nigeria. 2018
18. EZEKIEL, Management Accounting Practicesin the Devetoping Economies. The caseof Nigeriqlisted companies. 2015
19. Ardeiean A.(2013). Audi tors and their impacton public trust. Procedia sciences. Vol 92.
20. AAA. Commiteon basic auditing concepts. A statement on basic auditing concepts, American accounting association. 1973.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

ملحق رقم 01: يوضح قائمة لجنة المحكمين

| اسم المحكم | جامعة |
|-----------------------|---------------|
| د. عجيلة محمد | جامعة غرداية |
| د. سعيداني محمد لسعيد | جامعة الأغواط |
| د. طيبي حمزة | جامعة الأغواط |
| د. شرع يوسف | جامعة غرداية |

ملحق رقم 02 الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم مالية ومحاسبة

تخصص: محاسبة

استمارة استبيان في إطار تحضير لإعداد مذكرة ماستر



للطالبة: نواصر فاطمة الزهراء

استبيان حول موضوع: مكانة الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر

أخي الكريم، أختي الكريمة:

الاستبيان الذي بين يديك هو أحد أدوات الدراسة لاستكمال بحث بعنوان: مكانة الأخلاقيات في تطوير مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر، ويشرفني أن أطلب مساعدتكم في تعبئة الاستبيان المرفق، بعد قراءة كل عبارة من عبارتها فراءة متأنية، كما أتمنى منكم إعطائها بعض اهتمامكم لأن إجاباتكم لها أهمية تعتمد عليها نتائج هذه الدراسة، علما أن كل المعلومات التي تقدمونها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، شكرا لتعاونكم وحسن استجابتكم.

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة:

1. البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر

أنثى

2. المستوى التعليمي: أقل من ثانوي بكالوريا جامعي دراسات عليا

3. الخبرة المهنية:

4. العمر:

5. اسم الوظيفة: خبير محاسبي محافظ حسابات محاسب معتمد محاسب لدى مؤسسة أستاذ في المحاسبة

المحور الأول: متطلبات أخلاقيات مهنة المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية

| الرقم | البيان | موافق | محايد | غير موافق |
|-------|---|-------|-------|-----------|
| 1. | يوجد في المؤسسة دليل أخلاقي أو ممارسات أخلاقية متعارف عليها فيما يخص أداء المهام و الأعمال في المؤسسة | | | |
| 2. | يوجد التزام من طرف الموظفين بالأخلاقيات وقواعد السلوك المتعارف عليها | | | |
| 3. | يوجد التزام من طرف الإدارة العالية بالالتزام بأخلاقيات والقيم المرتبطة بتنفيذ الأعمال | | | |
| 4. | يلتزم المحاسب بالاستقلالية عند إعداد القوائم المالية حيث يعد القوائم المالية دون أن يخضع لضغوط | | | |
| 5. | يتجرد المحاسب من المصالح الشخصية أثناء أداء مهامه في المؤسسة | | | |
| 6. | يحرص المحاسب على النزاهة في إعداد القوائم المالية من خلال التحري عن صدق تلك المعلومات | | | |
| 7. | يحرص المحاسب على إعداد القوائم المالية وفقا لحقيقتها الاقتصادية دون محاولة التأثير عليها | | | |
| 8. | يلتزم المحاسب بالمحافظة على المعلومات ذات الطابع السري | | | |
| 9. | يوجد حرص في المؤسسة على تنمية الكفاءات لدى الموظفين بما فيهم المحاسبين | | | |

المحور الثاني: مرتكزات الممارسات المحاسبية في ظل البيئة المحاسبية

| الرقم | البيان | موافق | محايد | غير موافق |
|-------|--|-------|-------|-----------|
| 1. | تتميز الممارسات المحاسبية بالمصداقية في إعداد التقارير المالية. | | | |
| 2. | يوجد حرص في المؤسسة على تطبيق الصارم لما جاء في النظام المحاسبي المال. | | | |
| 3. | تلتزم المؤسسة بتطبيق الممارسات المحاسبية المناسبة لحقائق الاقتصادية. | | | |
| 4. | يتم قياس تكلفة وقيمة عناصر القوائم المالية بكل مسؤولية وجدية. | | | |
| 5. | تحرص المؤسسة على تطبيق الطرق السياسات المحاسبية الأكثر ملائمة لطبيعة عمل المؤسسة. | | | |
| 6. | يتم الحرص على تصنيف العمليات والمعاملات بدقة ضمن دليل الحسابات | | | |
| 7. | يوجد وعي بضرورة التفريق بين مختلف العناصر في القوائم وخاصة تلك المتشابهة (مثل مصاريف الفترة والمصاريف الاستثمارية) | | | |
| 8. | تعتقدون أن توفير معلومات حول مختلف المعاملات والعمليات المسجلة في القوائم المالية أمر ضروري | | | |
| 9. | يوجد لديكم حرص على توفير معلومات كافية في التقارير المالي | | | |

المحور الثالث: مدى تطبيق أخلاقيات المهنة في الممارسات المحاسبية

| الرقم | البيان | موافق | محايد | غير موافق |
|-------|---|-------|-------|-----------|
| 1. | يتم تطبيق الممارسات المحاسبية وفق قواعد السلوك الأخلاقي في المؤسسة الاقتصادية | | | |
| 2. | تؤثر تطبيق معايير الممارسات المحاسبية بطريقة أخلاقية على اتخاذ القرار في المؤسسة | | | |
| 3. | حاجة المؤسسات الاقتصادية إلى عدة تغيرات لتطبيق الممارسات المحاسبية بصفة أخلاقية | | | |
| 4. | تؤثر التهديدات الشخصية التي يتعرض لها المحاسب في أداء مهنته على سلوكه الأخلاقي | | | |
| 5. | تساعد أخلاقيات المهنة على تطبيق الممارسات المحاسبية في المؤسسات | | | |
| 6. | تطبيق الممارسات المحاسبية وفقا لمعايير المحاسبة الدولية يؤثر بشكل ايجابي في المؤسسة | | | |
| 7. | يقوم المحاسب بأداء مهامه دون التعرض لضغوطات من طرف مستخدمه | | | |
| 8. | يلتزم المحاسب بأخلاقيات مهنة المحاسبة أثناء تطبيقه للممارسات المحاسبية في المؤسسة | | | |

ملحق رقم 03 جداول SPSS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,638 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| محور 1 | 4,7565 | ,336 | ,635 | ,301 |
| محور 2 | 4,7687 | ,435 | ,366 | ,642 |
| محور 3 | 4,8449 | ,294 | ,401 | ,661 |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|--------|----|--------|----------------|---------|---------|
| محور 1 | 49 | 2,4286 | ,32176 | 1,43 | 2,93 |
| محور 2 | 49 | 2,4163 | ,30597 | 1,27 | 2,87 |
| محور 3 | 49 | 2,3401 | ,43827 | 1,33 | 3,00 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | محور 1 | محور 2 | محور 3 |
|----------------------------------|----------------|--------|--------|--------|
| Normal Parameters ^{a,b} | N | 49 | 49 | 49 |
| | Mean | 2,4286 | 2,4163 | 2,3401 |
| | Std. Deviation | ,32176 | ,30597 | ,43827 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,153 | ,200 | ,188 |
| | Positive | ,106 | ,105 | ,139 |
| | Negative | -,153 | -,200 | -,188 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1,071 | 1,400 | 1,314 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,201 | ,040 | ,063 | |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|----|--------|----------------|-----------------|
| محور 1 | 49 | 2,4286 | ,32176 | ,04597 |
| محور 2 | 49 | 2,4163 | ,30597 | ,04371 |
| محور 3 | 49 | 2,3401 | ,43827 | ,06261 |

One-Sample Test

| | Test Value = 0 | | | | | |
|--------|----------------|----|-----------------|-----------------|---|--------|
| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | Lower | Upper |
| محور 1 | 52,835 | 48 | ,000 | 2,42857 | 2,3362 | 2,5210 |
| محور 2 | 55,281 | 48 | ,000 | 2,41633 | 2,3284 | 2,5042 |
| محور 3 | 37,376 | 48 | ,000 | 2,34014 | 2,2142 | 2,4660 |

Descriptives

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum |
|-----------|-------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | |
| الجنس | 1,33 | 1 | 2,0000 | . | . | . | 2,00 |
| | 1,67 | 7 | 1,4286 | ,53452 | ,20203 | ,9342 | 1,9229 |
| | 2,00 | 7 | 1,0000 | ,00000 | ,00000 | 1,0000 | 1,0000 |
| | 2,33 | 16 | 1,5000 | ,51640 | ,12910 | 1,2248 | 1,7752 |
| | 2,67 | 11 | 1,4545 | ,52223 | ,15746 | 1,1037 | 1,8054 |
| | 3,00 | 7 | 1,4286 | ,53452 | ,20203 | ,9342 | 1,9229 |
| | Total | 49 | 1,4082 | ,49659 | ,07094 | 1,2655 | 1,5508 |
| العمر | 1,33 | 1 | 1,0000 | . | . | . | 1,00 |
| | 1,67 | 7 | 1,7143 | ,75593 | ,28571 | 1,0152 | 2,4134 |
| | 2,00 | 7 | 2,0000 | ,81650 | ,30861 | 1,2449 | 2,7551 |
| | 2,33 | 16 | 1,9375 | ,68007 | ,17002 | 1,5751 | 2,2999 |
| | 2,67 | 11 | 2,3636 | ,80904 | ,24393 | 1,8201 | 2,9072 |
| | 3,00 | 7 | 2,1429 | ,37796 | ,14286 | 1,7933 | 2,4924 |
| | Total | 49 | 2,0204 | ,72139 | ,10306 | 1,8132 | 2,2276 |
| مؤهل علمي | 1,33 | 1 | 3,0000 | . | . | . | 3,00 |
| | 1,67 | 7 | 2,8571 | 1,06904 | ,40406 | 1,8684 | 3,8458 |
| | 2,00 | 7 | 2,5714 | ,97590 | ,36886 | 1,6689 | 3,4740 |
| | 2,33 | 16 | 2,8750 | ,95743 | ,23936 | 2,3648 | 3,3852 |
| | 2,67 | 11 | 3,0909 | ,70065 | ,21125 | 2,6202 | 3,5616 |
| | 3,00 | 7 | 3,2857 | ,95119 | ,35952 | 2,4060 | 4,1654 |
| | Total | 49 | 2,9388 | ,89926 | ,12847 | 2,6805 | 3,1971 |
| الوظيفة | 1,33 | 1 | 4,0000 | . | . | . | 4,00 |
| | 1,67 | 7 | 3,5714 | 1,81265 | ,68512 | 1,8950 | 5,2479 |
| | 2,00 | 7 | 3,7143 | 2,56348 | ,96890 | 1,3435 | 6,0851 |
| | 2,33 | 16 | 3,6875 | 1,66208 | ,41552 | 2,8018 | 4,5732 |
| | 2,67 | 11 | 3,0000 | 2,14476 | ,64667 | 1,5591 | 4,4409 |

| | | | | | | | | |
|----------------|-------|----|--------|---------|--------|--------|--------|------|
| | 3,00 | 7 | 4,0000 | 1,73205 | ,65465 | 2,3981 | 5,6019 | 1,00 |
| | Total | 49 | 3,5714 | 1,88193 | ,26885 | 3,0309 | 4,1120 | 1,00 |
| | 1,33 | 1 | 1,0000 | . | . | . | . | 1,00 |
| | 1,67 | 7 | 1,5714 | ,97590 | ,36886 | ,6689 | 2,4740 | 1,00 |
| | 2,00 | 7 | 1,7143 | ,75593 | ,28571 | 1,0152 | 2,4134 | 1,00 |
| الخبرة المهنية | 2,33 | 16 | 1,5000 | ,81650 | ,20412 | 1,0649 | 1,9351 | 1,00 |
| | 2,67 | 11 | 2,1818 | ,98165 | ,29598 | 1,5223 | 2,8413 | 1,00 |
| | 3,00 | 7 | 2,2857 | ,48795 | ,18443 | 1,8344 | 2,7370 | 2,00 |
| | Total | 49 | 1,7959 | ,86553 | ,12365 | 1,5473 | 2,0445 | 1,00 |

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| الجنس | Between Groups | 1,681 | 5 | ,336 | 1,423 | ,235 |
| | Within Groups | 10,156 | 43 | ,236 | | |
| | Total | 11,837 | 48 | | | |
| العمر | Between Groups | 3,211 | 5 | ,642 | 1,269 | ,295 |
| | Within Groups | 21,769 | 43 | ,506 | | |
| | Total | 24,980 | 48 | | | |
| مؤهل علمي | Between Groups | 2,157 | 5 | ,431 | ,506 | ,770 |
| | Within Groups | 36,659 | 43 | ,853 | | |
| | Total | 38,816 | 48 | | | |
| الوظيفة | Between Groups | 5,420 | 5 | 1,084 | ,283 | ,920 |
| | Within Groups | 164,580 | 43 | 3,827 | | |
| | Total | 170,000 | 48 | | | |
| الخبرة المهنية | Between Groups | 5,751 | 5 | 1,150 | 1,637 | ,171 |
| | Within Groups | 30,208 | 43 | ,703 | | |
| | Total | 35,959 | 48 | | | |

Correlations

| | | q01 | q02 | q03 | q04 | q05 | q06 | q07 | q08 | q09 | محور 1 |
|-----|---------------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| q01 | Pearson Correlation | 1 | ,052 | ,105 | ,184 | ,192 | ,272 | -,159 | ,085 | ,160 | ,310* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,721 | ,473 | ,205 | ,187 | ,059 | ,275 | ,561 | ,272 | ,030 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q02 | Pearson Correlation | ,052 | 1 | ,042 | ,059 | -,051 | ,308* | ,214 | ,200 | ,407** | ,433** |
| | Sig. (2-tailed) | ,721 | | ,776 | ,689 | ,730 | ,032 | ,139 | ,169 | ,004 | ,002 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q03 | Pearson Correlation | ,105 | ,042 | 1 | -,047 | ,118 | ,125 | ,001 | -,050 | -,172 | ,215 |
| | Sig. (2-tailed) | ,473 | ,776 | | ,749 | ,420 | ,394 | ,997 | ,735 | ,236 | ,138 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q04 | Pearson Correlation | ,184 | ,059 | -,047 | 1 | ,612** | ,158 | ,058 | ,100 | -,209 | ,347* |
| | Sig. (2-tailed) | ,205 | ,689 | ,749 | | ,000 | ,280 | ,693 | ,493 | ,149 | ,014 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q05 | Pearson Correlation | ,192 | -,051 | ,118 | ,612** | 1 | ,328* | ,231 | ,008 | -,037 | ,455** |
| | Sig. (2-tailed) | ,187 | ,730 | ,420 | ,000 | | ,021 | ,110 | ,956 | ,803 | ,001 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q06 | Pearson Correlation | ,272 | ,308* | ,125 | ,158 | ,328* | 1 | ,035 | ,561** | ,474** | ,810** |
| | Sig. (2-tailed) | ,059 | ,032 | ,394 | ,280 | ,021 | | ,810 | ,000 | ,001 | ,000 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q07 | Pearson Correlation | -,159 | ,214 | ,001 | ,058 | ,231 | ,035 | 1 | ,220 | ,200 | ,248 |
| | Sig. (2-tailed) | ,275 | ,139 | ,997 | ,693 | ,110 | ,810 | | ,128 | ,168 | ,086 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q08 | Pearson Correlation | ,085 | ,200 | -,050 | ,100 | ,008 | ,561** | ,220 | 1 | ,316* | ,593** |
| | Sig. (2-tailed) | ,561 | ,169 | ,735 | ,493 | ,956 | ,000 | ,128 | | ,027 | ,000 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| q09 | Pearson Correlation | ,160 | ,407** | -,172 | -,209 | -,037 | ,474** | ,200 | ,316* | 1 | ,513** |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-------|--------|------|-------|--------|--------|------|--------|--------|------|
| | Sig. (2-tailed) | ,272 | ,004 | ,236 | ,149 | ,803 | ,001 | ,168 | ,027 | | ,000 |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| | Pearson Correlation | ,310* | ,433** | ,215 | ,347* | ,455** | ,810** | ,248 | ,593** | ,513** | 1 |
| محور 1 | Sig. (2-tailed) | ,030 | ,002 | ,138 | ,014 | ,001 | ,000 | ,086 | ,000 | ,000 | |
| | N | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 |

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

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

Correlations

| | | محور 1 | محور 2 | محور 3 |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| محور 1 | Pearson Correlation | 1 | ,494** | ,496** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 49 | 49 | 49 |
| محور 2 | Pearson Correlation | ,494** | 1 | ,189 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,193 |
| | N | 49 | 49 | 49 |
| محور 3 | Pearson Correlation | ,496** | ,189 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,193 | |
| | N | 49 | 49 | 49 |

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

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| محور 1 | 49 | 1,43 | 2,93 | 2,4286 | ,32176 |
| محور 2 | 49 | 1,27 | 2,87 | 2,4163 | ,30597 |
| محور 3 | 49 | 1,33 | 3,00 | 2,3401 | ,43827 |
| Valid N (listwise) | 49 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----|----|---------|---------|--------|----------------|
| q01 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,0612 | ,77482 |
| q02 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,6327 | ,56620 |
| q03 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,3265 | ,77427 |
| q04 | 49 | 1,00 | 4,00 | 2,4490 | ,67888 |
| q05 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,1633 | ,77317 |
| q06 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,2653 | ,81075 |
| q07 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,0612 | ,87579 |
| q08 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,4694 | ,81910 |
| q09 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,3878 | ,81180 |
| q10 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,5306 | ,68014 |
| q11 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,5714 | ,67700 |
| q12 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,7551 | ,52164 |
| q13 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,7959 | ,49915 |
| q14 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,5306 | ,81910 |
| q15 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,1633 | ,92075 |
| q16 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,4694 | ,79325 |
| q17 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,5714 | ,73598 |

| | | | | | |
|--------------------|----|------|------|--------|--------|
| q18 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,3673 | ,92857 |
| q19 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,7347 | ,63821 |
| q20 | 49 | 1,0 | 3,0 | 2,571 | ,7071 |
| q21 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,2857 | ,84163 |
| q22 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,1429 | ,84163 |
| q23 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,3673 | ,80865 |
| q24 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,2653 | ,83605 |
| q25 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,3469 | ,77865 |
| q26 | 49 | 1,00 | 3,00 | 2,2653 | ,72960 |
| Valid N (listwise) | 49 | | | | |

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,496 ^a | ,246 | ,230 | ,38460 |

a. محور 1. Predictors: (Constant),

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2,268 | 1 | 2,268 | 15,333 | ,000 ^b |
| | Residual | 6,952 | 47 | ,148 | | |
| | Total | 9,220 | 48 | | | |

a. محور 3. Dependent Variable:

b. محور 1. Predictors: (Constant),

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,699 | ,423 | | 1,655 | ,105 |
| | محور 1 | ,676 | ,173 | ,496 | 3,916 | ,000 |

a. محور 3. Dependent Variable:

Frequency Table

q01

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 13 | 18,3 | 26,5 |
| | محايد | 20 | 28,2 | 40,8 |
| | موافق | 16 | 22,5 | 32,7 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 |
| Missing | System | 22 | 31,0 | |
| | Total | 71 | 100,0 | |

q02

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 2 | 2,8 | 4,1 |
| | محايد | 14 | 19,7 | 28,6 |
| | موافق | 33 | 46,5 | 67,3 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 |
| Missing | System | 22 | 31,0 | |
| | Total | 71 | 100,0 | |

q03

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 9 | 12,7 | 18,4 |
| | محايد | 15 | 21,1 | 30,6 |
| | موافق | 25 | 35,2 | 51,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 |
| Missing | System | 22 | 31,0 | |
| | Total | 71 | 100,0 | |

q04

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 4 | 5,6 | 8,2 |
| | محايد | 20 | 28,2 | 40,8 |
| | موافق | 24 | 33,8 | 49,0 |
| | 4,00 | 1 | 1,4 | 2,0 |
| | | | | 100,0 |

| | | | | | |
|---------|--------|----|-------|-------|--|
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q05

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | غير موافق | 11 | 15,5 | 22,4 | 22,4 |
| Valid | محايد | 19 | 26,8 | 38,8 | 61,2 |
| | موافق | 19 | 26,8 | 38,8 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q06

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | غير موافق | 11 | 15,5 | 22,4 | 22,4 |
| Valid | محايد | 14 | 19,7 | 28,6 | 51,0 |
| | موافق | 24 | 33,8 | 49,0 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q07

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | غير موافق | 17 | 23,9 | 34,7 | 34,7 |
| Valid | محايد | 12 | 16,9 | 24,5 | 59,2 |
| | موافق | 20 | 28,2 | 40,8 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q08

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 10 | 14,1 | 20,4 | 20,4 |
| | محايد | 6 | 8,5 | 12,2 | 32,7 |
| | موافق | 33 | 46,5 | 67,3 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q09

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 10 | 14,1 | 20,4 | 20,4 |
| | محايد | 10 | 14,1 | 20,4 | 40,8 |
| | موافق | 29 | 40,8 | 59,2 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 5 | 7,0 | 10,2 | 10,2 |
| | محايد | 13 | 18,3 | 26,5 | 36,7 |
| | موافق | 31 | 43,7 | 63,3 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 5 | 7,0 | 10,2 | 10,2 |
| | محايد | 11 | 15,5 | 22,4 | 32,7 |
| | موافق | 33 | 46,5 | 67,3 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 2 | 2,8 | 4,1 | 4,1 |
| | محايد | 8 | 11,3 | 16,3 | 20,4 |
| | موافق | 39 | 54,9 | 79,6 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 2 | 2,8 | 4,1 | 4,1 |
| | محايد | 6 | 8,5 | 12,2 | 16,3 |
| | موافق | 41 | 57,7 | 83,7 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 10 | 14,1 | 20,4 | 20,4 |
| | محايد | 3 | 4,2 | 6,1 | 26,5 |
| | موافق | 36 | 50,7 | 73,5 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 17 | 23,9 | 34,7 | 34,7 |
| | محايد | 7 | 9,9 | 14,3 | 49,0 |
| | موافق | 25 | 35,2 | 51,0 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q16

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 9 | 12,7 | 18,4 | 18,4 |
| | محايد | 8 | 11,3 | 16,3 | 34,7 |
| | موافق | 32 | 45,1 | 65,3 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q17

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 7 | 9,9 | 14,3 | 14,3 |
| | محايد | 7 | 9,9 | 14,3 | 28,6 |
| | موافق | 35 | 49,3 | 71,4 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q18

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 15 | 21,1 | 30,6 | 30,6 |
| | محايد | 1 | 1,4 | 2,0 | 32,7 |
| | موافق | 33 | 46,5 | 67,3 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q19

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 5 | 7,0 | 10,2 | 10,2 |
| | محايد | 3 | 4,2 | 6,1 | 16,3 |
| | موافق | 41 | 57,7 | 83,7 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q20

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 6 | 8,5 | 12,2 | 12,2 |
| | محايد | 9 | 12,7 | 18,4 | 30,6 |
| | موافق | 34 | 47,9 | 69,4 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q21

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 12 | 16,9 | 24,5 | 24,5 |
| | محايد | 11 | 15,5 | 22,4 | 46,9 |
| | موافق | 26 | 36,6 | 53,1 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q22

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 14 | 19,7 | 28,6 | 28,6 |
| | محايد | 14 | 19,7 | 28,6 | 57,1 |
| | موافق | 21 | 29,6 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q23

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 10 | 14,1 | 20,4 | 20,4 |
| | محايد | 11 | 15,5 | 22,4 | 42,9 |
| | موافق | 28 | 39,4 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q24

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 12 | 16,9 | 24,5 | 24,5 |
| | محايد | 12 | 16,9 | 24,5 | 49,0 |
| | موافق | 25 | 35,2 | 51,0 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q25

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 9 | 12,7 | 18,4 | 18,4 |
| | محايد | 14 | 19,7 | 28,6 | 46,9 |
| | موافق | 26 | 36,6 | 53,1 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

q26

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | غير موافق | 8 | 11,3 | 16,3 | 16,3 |
| | محايد | 20 | 28,2 | 40,8 | 57,1 |
| | موافق | 21 | 29,6 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

Frequency Table

الجنس

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ذكر | 29 | 40,8 | 59,2 |
| | انثى | 20 | 28,2 | 40,8 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 |
| Missing | System | 22 | 31,0 | |
| Total | 71 | 100,0 | | |

العمر

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | من 25-30 سنة | 12 | 16,9 | 24,5 |
| | من 30 الى 45 | 24 | 33,8 | 49,0 |
| | من 45 الى 50 | 13 | 18,3 | 26,5 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 |
| Missing | System | 22 | 31,0 | |
| Total | 71 | 100,0 | | |

مؤهل علمي

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | اقل من ثانوي | 3 | 4,2 | 6,1 |
| | بكالوريا | 12 | 16,9 | 24,5 |
| | جامعي | 19 | 26,8 | 38,8 |
| | دراسات عليا | 15 | 21,1 | 30,6 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 |
| Missing | System | 22 | 31,0 | |
| Total | 71 | 100,0 | | |

الوظيفة

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | محاسب | 11 | 15,5 | 22,4 |
| | خبير محاسبي | 5 | 7,0 | 10,2 |
| | محافظ حسابات | 8 | 11,3 | 16,3 |
| | محاسب معتمد | 6 | 8,5 | 12,2 |

| | | | | | |
|---------|-------------------|----|-------|-------|-------|
| | محاسب لدى المؤسسة | 8 | 11,3 | 16,3 | 77,6 |
| | استاذ في المحاسبة | 11 | 15,5 | 22,4 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |

الخبرة المهنية

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | من 1 الى 5 | 24 | 33,8 | 49,0 | 49,0 |
| Valid | من 6 الى 10 | 11 | 15,5 | 22,4 | 71,4 |
| | من 11 الى 16 | 14 | 19,7 | 28,6 | 100,0 |
| | Total | 49 | 69,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 22 | 31,0 | | |
| | Total | 71 | 100,0 | | |