

المنظمات المهنية كأحد مقومات تطوير مهنة التدقيق في الجزائر - دراسة ميدانية

*Professional organizations as one of the components of developing the auditing profession in Algeria; A field study*صالح سراي¹، سامي زيادي²Saleh Serrai¹, Sami Ziadi²¹ جامعة محمد بوضياف - المسيلة (الجزائر)، Salah.serrai@univ-msila.dz² مخبر دراسات اقتصادية حول المناطق الصناعية في ظل الدور الجديد للجامعة، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برجبوعريش (الجزائر)، sami.ziadi@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2023-03-31

تاريخ القبول: 2023-03-23

تاريخ الاستلام: 2022-10-15

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية المنظمات المهنية، كأحد مقومات تطوير مهنة التدقيق في الجزائر، بحيث تتولى هذه المنظمات المهنية مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون المهنة، من أجل تحسين جودة الأداء المهني وتطوير وتنظيم المهنة وتحديد مسؤوليات المدققين وهذا ما يترتب عليه زيادة الثقة في المهنة. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية، تضم المهنيين والأكاديميين في مجال المحاسبة والتدقيق، بحيث تعمل على إصدار معايير محددة لدخول المهنة، كما تقوم بإصدار معايير للممارسة المهنية تتوافق مع المعايير الدولية. **كلمات مفتاحية:** مهنة التدقيق، المنظمات المهنية، قواعد السلوك المهني، معايير التدقيق.

تصنيفات JEL : M42,M41**Abstract:**

The purpose of this study is to focus on the importance of professional organizations, as one of the elements for the development of the auditing profession in Algeria. These professional organizations conduct the responsibility of supervising and regulating the affairs of the profession, in order to improve the quality of professional performance, develop and organize the profession, and define the responsibilities of auditors, which results in increasing confidence in the profession. The study has reached a number of results, the most important of which is that the development of the auditing profession in Algeria requires the existence of an independent professional organization that has a moral personality, including professionals and academics in the field of accounting and auditing, so that it works to issue specific criteria for entering the profession, and it also issues standards for professional practice that are in line with international standards.

Keyword: auditing profession, professional organizations, rules of professional conduct, auditing standards.

Jel Classification Codes: M41,M42

1. مقدمة:

من بين المقومات الأساسية لأي مهنة وجود منظمات مهنية تتولى عملية إصدار معايير للأداء المهني، بحيث تكون هذه المعايير بمثابة مرشدا ومعينا لكل من يرغب في مزاولة المهنة، كما تقوم بوضع قواعد للسلوك المهني لضبط سلوك الأعضاء، وتأخذ على عاتقها مسؤولية الدفاع عن المهنيين في حال تعرضهم للظلم الناتج عن تحميلهم مسؤوليات أكبر من المهام الموكلة إليهم، كما أنها تلعب دورا مهما في تطوير والحفاظ على الكفاءة المهنية اللازمة لتقديم خدمات عالية الجودة للعملاء، وذلك من خلال إصدار نشرات ودوريات وتنظيم الندوات والمحاضرات.

1.1. إشكالية البحث:

تأسيسا على ما سبق يمكن صياغة إشكالية البحث على النحو التالي :

هل وجود منظمة مهنية مستقلة من شأنه أن يساهم في تطوير مهنة التدقيق في الجزائر؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة في البحث، تم تقسيمها إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تساهم المنظمات المهنية في تحسين جودة الأداء المهني وتطوير وتنظيم المهنة؟

- هل تحتاج مهنة التدقيق في الجزائر إلى وجود منظمة مهنية مستقلة؟

2.1. فرضيات البحث:

من خلال هذه الدراسة نسعى للإجابة على الإشكالية المطروحة في إطار الفرضيات التالية:

- تساهم المنظمات المهنية في تحسين جودة الأداء المهني وتطوير وتنظيم المهنة؛

- تحتاج مهنة التدقيق في الجزائر إلى وجود منظمة مهنية مستقلة.

3.1. أهمية البحث:

تعود أهمية هذا البحث إل الحاجة الملحة لوجود منظمة مهنية تتولى مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون المهنة، من أجل تحسين جودة الأداء المهني وتطوير وتنظيم المهنة وتحديد مسؤوليات المدققين وهذا ما يترتب عليه زيادة الثقة في المهنة.

4.1. هيكل البحث:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة في البحث والتساؤلات المتفرعة عنها سوف يتم تقسيم هذه الدراسة كما يلي:

- مهنة التدقيق ؛

- المنظمات المهنية؛

- نشأة المنظمات المهنية للتدقيق؛

2. مهنة التدقيق:

توجد هناك صعوبة بالغة في تحديد مفهوم المهنة، بحيث لا يزال هناك جدل مستمر حول ما يمكن اعتباره عملا مهنيا وما يعتبر عمل غير مهني، ولكن رغم وجود آراء مختلفة في هذا الموضوع، إلا أنه يوجد مجموعة من القواعد الأساسية التي يكاد أن يكون هناك اتفاق عام عليها، والتي تمثل الخصائص الرئيسية لأي عمل مهني. (رأفت سلامة و وآخرون، 2011، الصفحة 166-167)

تعرف المهنة على أنها "عمل يعتمد على استخدام المعرفة الخاصة بأحد فروع العلم في التطبيق على شؤون الآخرين أو في ممارسة فن ما يعتمد على هذه المعرفة". (الببيب و شحاته، 2013، الصفحة 72)

كما تعرف المهنة على أنها "عمل تؤسس ممارسته على فهم واستيعاب الهيكل النظري لقسم من أقسام العلم أو المعرفة، وتعتمد ممارسته على المهارات والقدرات المتولدة من هذا الفهم، ويتم تطبيق هذه المهارات والقدرات في مجال الشؤون الحيوية للإنسان، ويتم تعديل الممارسات المهنية من خلال تراكم الخبرات لدى الممارسين". (الببيب و شحاته، 2013، الصفحة 72-73)

وتعرف أيضا على أنها "عمل غير يدوي ذو رتبة أعلى من الأعمال الأخرى، وقد حقق هذه المكانة المهنية بعد الاعتراف به على المستوى الموضوعي (من قبل الحكومات والقانون) وعلى المستوى الشخصي (من خلال اعتراف ممارسيه بأنفسهم كمهنيين) ويتميز بنطاق محدد للدراسة والاهتمام ويقوم ممارسوه بتقديم خدمات محددة بعد اكتسابهم المعرفة اللازمة لذلك من خلال التعليم المتقدم والتدريب الراقى". (الببيب و محمد، 2003/2002، الصفحة 73)

وقد ركز بعض الباحثين على مدخل القوة لتعريف المهنة، حيث يروا أن ما يميز أعضاء المهنة عن غيرهم ليس طبيعة أو نوعية العمل أو طول الفترة التعليمية أو التدريبية اللازمة لمزاولة، ولكن ما يميزهم هو السلطة التي يتمتعون بها في مجال تخصصهم ومدى سيطرتهم على ظروف وبيئة العمل المحيطة بهم وعلى بعض المجموعات الوظيفية الأخرى التي ترتبط بمجال العمل المهني، وطبقا لهذا المدخل تعرف المهنة بأنها "تنظيم وظيفي يكتسب لأعضائه احتكار قطاع معين من سوق العمل". (الببيب و محمد، 2003/2002، الصفحة 73)

وقد استخدم بعض الباحثين عنصر المعرفة المهنية كأساس لتعريف المهنة من ناحية، وللتمييز بينها وبين غيرها من الأعمال مثل الحرف من ناحية أخرى، وطبقا لذلك تعرف المهنة بأنها "دور اجتماعي منظم يتحمل بأمانة المسؤولية عن قطاع معين من معرفة وثقافة المجتمع، وتتضمن هذه المسؤولية سعي المهنة لتنمية وتطوير هذه المعرفة واستخدامها لإيجاد حلول لمشاكل الواقع العملي". (الببيب و محمد، 2003/2002، الصفحة 73)

وما يجب الإشارة إليه هنا هو أنه يجب التفرقة بين المهن والحرف، فالمهن تركز على قاعدة علمية منظمة ومتطورة باستمرار وليس على فترة تدريبية طويلة لاكتساب بعض المهارات اليدوية كما هو الحال في الحرف، وطبقاً لهذه التفرقة يمكن القول اصطلاح المهنة يعني: "نوع من العمل تخضع أنشطته للدراسة والتحليل النظري ويتم تعديل هذه الأنشطة طبقاً للنتائج المشتقة من هذه الدراسة، بينما الحرفة هي عمل يستند إلى مجموعة من الأنشطة اليدوية الروتينية يتم تعديلها بالتجربة والخطأ للممارس الفرد". (ليبب و محمد، 2003/2002، الصفحة 73)

ومن التعريفات الشائعة للمهنة: أنها عبارة عن العمل الذي تحتاج مزاولته إلى معلومات متخصصة وإعداد وتدريب طويل (ايهاب و هاني، 2011، الصفحة 32)، وهذا العمل يعتمد في أداء وظيفته على معايير للأداء والسلوك المهني المنظم، يتم بواسطة المنظمات المهنية المتخصصة أو الاتفاق العام، ويحتاج في سبيل مزاولته إلى دراسة مستمرة، ويكون هدفه الأساسي أداء خدمة عامة للمجتمع. (رأفت سلامة و آخرون، 2011، الصفحة 167)

أما التدقيق فقد عرفته جمعية المحاسبة الأمريكية على أنه "عملية منتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الأحداث الاقتصادية، وتقييمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من درجة مسابقة هذه العناصر للمعايير الموضوعية، ثم توصيل نتائج ذلك إلى الأطراف المعنية". (أحمد، 2003/2002، الصفحة 06)

ويعرف أيضاً على أنه "فحص انتقادي منظم لأنظمة الرقابة الداخلية والبيانات المحاسبية المثبتة في الدفاتر والسجلات والقوائم المالية للشركات التي يتم تدقيق حساباتها بقصد إبداء رأي فني محايد في مدى صحة أو دقة هذه البيانات ودرجة الاعتماد عليها ومدى دلالة القوائم المالية أو الحسابات الختامية التي أعدتها الشركة في التعبير عن نتيجة أعمالها من ربح أو خسارة. (جيهان، 2014، الصفحة 62)

كما يعرف التدقيق على أنه "فحص أنظمة الرقابة الداخلية والبيانات والمستندات والحسابات والدفاتر الخاصة بالمنشأة تحت التدقيق فحصاً انتقادياً منظماً، بقصد الخروج برأي فني محايد عن مدى دلالة القوائم المالية عن الوضع المالي لذلك المشروع في نهاية فترة زمنية معلومة، ومدى تصويره لنتائج أعماله من ربح أو خسارة عن تلك الفترة". (حمزة، 2017، الصفحة 34)

أما شريقي عمر فيرى "أن التدقيق هو أسلوب من أساليب الرقابة يشتمل على مجموعة من الإجراءات التي يتخذها المدقق، والتي تستهدف الفحص الانتقادي للسجلات ودفاتر وحسابات المؤسسة والقوائم المالية ككل من واقع المستندات للتأكد من سلامتها وانسجامها مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها، والتأكد من تعبيرها الصادق والصحيح عن وضعية المؤسسة، على أن ينشر المدقق نتائج فحصه في تقرير مكتوب يتضمن رأيه الفني المسؤول والمحايد عن مدى صدق وعدالة القوائم المالية في التعبير عن نتيجة النشاط والمركز المالي للمؤسسة، وكل هذا يتم في إطار معايير التدقيق المتعارف عليها". (شريقي، 2012/2011، الصفحة 10) وعليه يمكن القول أن الهدف الأساسي الذي يسعى المدقق إلى

تحقيقه هو فحص الوضعية المالية والمحاسبية للمؤسسة الصناعية أو التجارية لضمان صدق وتناسق حسابات ونتائج هذه المؤسسة، واحترام معايير التدقيق ومعايير المحاسبة. (BELAIBOUD, 2005, p7)

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن عملية التدقيق هي:

- عملية منهجية ومنظمة تتم وفق مجموعة من الإجراءات المتتابعة والمخطط مسبقا؛
- عملية جمع وتقييم أدلة الإثبات بشكل موضوعي؛
- التقرير هو المنتج النهائي لعملية التدقيق وهو يمثل أداة لتوصيل النتائج لمستخدمي المعلومات المحاسبية، بحيث يبين هذا التقرير مدى التوافق بين المعلومات الواردة في القوائم المالية والمعايير الموضوعية؛
- يجب ان يكون المدقق مؤهلا لفهم المعايير التي يجب استخدامها وكفئا حتى يعلم أنواع وحجم الأدلة التي يجب جمعها، ويجب أن يتمتع باتجاه ذهني مستقل.

تأسيسا على ما سبق يمكن تعريف مهنة التدقيق على أنها "عبارة عن عمل يقوم على الجهد الذهني، ويهدف إلى تحقيق منفعة أو خدمات عامة للمجتمع، ويشترط على من يزاوله أن يكون على قدر عالي من التخصص، وأن يجتاز مراحل دراسية وتدريبية معينة تنظمها الدولة أو المنظمات المهنية، قبل الترخيص له بمزاولة المهنة، وأن يكون هناك نوع من الرقابة الذاتية على الأداء تمارسه المنظمات المهنية، ويتمثل في معايير للأداء المهني وقواعد تنظيم آداب وسلوك المهنة، لضمان التزام الممتننين بالوفاء بمسؤولياتهم تجاه المجتمع ككل. (رأفت سلامة و وآخرون، 2011، الصفحة 167)

وعليه يمكن القول أن مهنة التدقيق يجب أن تتوفر على مجموعة من المقومات حتى تتمكن من تقديم خدمات عامة للمجتمع، والوفاء بمسؤولياتها اتجاه أفراد هذا المجتمع، و تتمثل هذه المقومات فيما يلي:

- وجود جمعيات أو منظمات مهنية تتولى مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون مهنة التدقيق؛
- وجود مجموعة من معايير الأداء المتعارف عليها، بحيث يعتمد عليها المهنيين أثناء عملية التدقيق؛
- وجود مجموعة من القواعد والتقاليد، التي تحكم السلوك المهني للأعضاء المنتسبين للمهنة، وتهدف إلى الرفع من مستوى مهنة التدقيق، بالإضافة إلى المحافظة على كرامة أعضائها؛
- وجود برامج التعليم المهني المستمر، بحيث تهدف هذه البرامج إلى الرفع من جودة الأداء المهني، كما تمكن أعضاء المهنة من مواكبة التطورات الحديثة في مجال المعرفة المهنية.

3. المنظمات المهنية:

يرى معظم الباحثين في مجال المهن، أنه لا يمكن القول أن هناك مهنة، إلا إذا انتظم الممارسون في جمعيات أو تنظيمات مهنية، كما يجب أن تتوفر لدى أعضاء المهنة المقدرة والرغبة على التضافر والتعاون من خلال هذه الجمعيات. فقد توجد المعرفة المهنية العلمية والعملية، والتعليم والتدريب اللازمين

لاكتسابها، ورغم ذلك لا يمكن القول بأن هناك مهنة إلا إذا وجدت روابط وعلاقات بين الممارسين والتي تأخذ شكل جمعيات أو تنظيمات مهنية. (الببيب و شحاته، 2013، الصفحة 78)

ويرى بعض الباحثين، أنه يمكن النظر للجمعيات المهنية على أنها حكومات خاصة، فالحكومة تقوم بوضع البرامج والخطط اللازمة لتقديم خدمات لأفراد المجتمع لا يمكنهم الحصول عليها من القطاع الخاص (مثل الأمن والدفاع). وكذلك الجمعية المهنية تضع البرامج وتقدم الخدمات التي لا يمكن لأعضائها الحصول عليها من مصدر آخر سواها (مثل برامج التعليم والتدريب والأبحاث والاستشارات).وتقوم الجمعية المهنية بتنظيم سلوك الأعضاء والدفاع عن مصالحهم تجاه المجموعات الأخرى التي قد تحاول الاعتداء على نطاق الاختصاص المهني، كما تعتبر الجمعيات المهنية هي الميدان الذي تصاغ فيه القوانين والسياسات التي تؤثر في المهنة. (الببيب و محمد، 2003/2002، الصفحة 78)

كما تعرف المنظمات المهنية على أنها" تلك الجمعيات التي تقوم على خدمة مجتمع المهنة الواحد وإصدار النشرات الدورية وإقامة الندوات العلمية، وتقوم على تنمية مهارات المدققين من خلال جلب كل جديد في المهنة، كما تعمل على تقديم العون للمهنيين وحمايتهم تجاه أي أطراف خارجية". (شريقي، 2012/2011، الصفحة 58)

تعرف المنظمات المهنية على أنها"تنظيم من الممارسين للمهنة يمكنهم من خلاله الحكم على الكفاءة المهنية النسبية لبعضهم البعض، ويمكن من خلاله القيام ببعض الوظائف الاجتماعية التي لا يمكن للممارسين القيام بها إذا كان كل منهم يعمل بصفة مستقلة عن الآخرين". (الببيب و محمد، 2003/2002، الصفحة 79)

وتعرف أيضا على أنها" تنظيم يضم فئة معينة تمارس نفس المهنة الحرة، وتهدف بصفة أساسية ومباشرة إلى تنظيم وتطوير وتحسين الممارسة المهنية لتلك المهنة. كما يمكن القول أن الجمعية أو الهيئة المهنية هي الفضاء الذي يترك المهنة تتطور، وهي التي تضع البرامج وتقدم الخدمات التي لا يمكن لأعضاء المهنة الحصول عليها من مصدر آخر مثل برامج التعليم والتدريب والأبحاث والاستشارات، وهي الميدان الذي تصاغ فيه القوانين والسياسات التي تؤثر في المهنة وبالتالي تهتم جميع أعضاء المهنة، كما أنها تقوم بتنظيم سلوكهم والدفاع عن مصالحهم وشرف المهنة بصفة عامة. (شريقي، 2012/2011، الصفحة 59)

ويطلق اصطلاح منظمة مهنية على أي تنظيم يهدف بصفة أساسية ومباشرة إلى تطوير وتحسين الممارسة المهنية، تقوم هذه المنظمات المهنية بالعديد من الوظائف، يمكن ذكر أهمها فيما يلي: (الببيب و محمد، 2003/2002، الصفحة 79-80)

- وضع دستور لآداب وسلوك المهنة ينظم علاقة أعضاء المهنة بالعملاء والزعماء والمجتمع وينظم تأديب الخارجين عن قواعد السلوك المهني السليم.

- وضع معايير محددة لدخول المهنة من حيث المؤهلات العلمية والمهارات العملية اللازمة، ووضع معايير للممارسة المهنية وإلزام الأعضاء بإتباعها.

- المساعدة في تأهيل الأعضاء للعمل بالكفاءة المهنية الواجبة من خلال وضع برامج لتعليم وتدريب الأعضاء وقياس أدائهم واستمرار عملية التعليم المهني بعد حصول العضو على حق ممارسة المهنة.

- تدعيم مجال الدراسة وذلك بإجراء الأبحاث والدراسات وعقد المحاضرات والمؤتمرات وإصدار الكتب والدوريات والمنشورات، فمن خلال هذه الوسائل يمكن للجمعية نشر المعرفة بين أعضاء المهنة وإعلامهم بأحدث التطورات في مجال العمل المهني، وتسهيل اتصال الأعضاء بعضهم البعض الآخر وتبادل المعلومات فيما بينهم.

- العمل كمجموعات مباشرة للتأثير في صياغة القوانين والسياسات التي تؤثر في المهنة، وتنظيم علاقاتها بمختلف الجهات والهيئات الحكومية والمنظمات المهنية في الداخل والخارج؛

- تعزيز المكانة المهنية للأعضاء داخل المهنة والمجتمع ككل وذلك بمنح التأييد القانوني والمعنوي لمساعدتهم في أداء دورهم المهني وحمايتهم من المجموعات الوظيفية الأخرى التي قد تحاول الاعتداء على نطاق اختصاصهم المهني.

تأسيساً على ما سبق يمكن تعريف المنظمات المهنية للتدقيق على أنها "هيئة تتكون عضويتها من أفراد و/أو مكاتب تقوم بمهام في مجالات المحاسبة و/أو التدقيق، وتلتزم بمعايير الممارسة، تمنح عضوية الهيئة بعد استقاء متطلبات القبول. فلتنظيم وتطوير مهنة التدقيق تطلب الأمر وجود هيئة مستقلة تعمل على ذلك، ويرى الاتحاد الدولي للمحاسبين أن الدافع لإنشاء هيئة مهنية هو مبادرة حكومية لتطوير مدخل وطني لتنظيم المهنة، أو ربما يكون مبادرة من مجموعة من المهنيين يرغبون في إنشاء منظمة تبرر أنشطتهم، إلا أن الهدف الأساسي لهذه الهيئة يجب أن يكون متسقاً مع واحد من أهداف الاتحاد الدولي للمحاسبين، بمعنى العمل على تطوير وتعزيز المهنة حتى تكون قادرة على تقديم خدمات ذات جودة عالية تتوافق مع المصلحة العامة (عجيلة، 2020/2019، الصفحة 37)، كما حدد الاتحاد الدولي للمحاسبين بعض العوامل التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار عند تحديد الهيكل القانوني والتنظيمي الأفضل لمنظمة مهنية، وهي كالآتي: (عجيلة، 2020/2019، الصفحة 37-38)

الهدف من إنشاء الهيئة المهنية؛

■ عدد المحاسبين المؤهلين بالدولة وطبيعة مؤهلاتهم والحماية القانونية لمسميات مهنية إن وجدت؛

- الكيفية التي يرجح أن تتفاعل بها المهنة والحكومة ويشمل ذلك حجم المشاركة الحكومية في النشاطات اليومية للهيئة؛
- معايير المحاسبة والتدقيق التي يتبعها عادة المحاسبون المعنيون في إعداد وتدقيق القوائم المالية، مقارنة بمتطلبات الجهات التي تتولى وضع المعايير الدولية؛
- الموارد التي من المرجح أن تتوفر لتمويل أنشطة الهيئة؛
- طبيعة احتياجات المهنة بالنسبة لبرامج التعليم المستمر وحجم الطلب المستقبلي المقدر للمحاسبين المهنيين بكافة القطاعات داخل الدولة، وحجم ونوعية النظام التعليمي الخاص بتطوير المحاسبين المهنيين؛

كما يجب أن يكون للمنظمات المهنية للتدقيق هيكل قانوني خاص بها، بحيث يتماشى مع الإطار القانوني الوطني، ويتكون هذا الهيكل من: (عجيلة، 2020/2019، الصفحة 37)

- قانون للمدققين أو تشريع آخر يقر الهيئة المهنية ككيان قانوني يمثل المهنة ويجوز أن يعطيها صلاحيات تنظيم أعضائها؛
- دستور ونظام داخلي؛
- متطلبات الانضمام وسجل بالأعضاء؛
- قواعد سلوك وآداب المهنة التي تتعدى الإطار القانوني، يجب أن تكون هذه القواعد مبنية على قواعد سلوك وآداب المهنة الصادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين؛
- معايير المحاسبة والتدقيق؛
- نظم تأديبية خاصة بالأعضاء الذين يخالفون أحكام الهيئة أو قواعد آداب وسلوك المهنة؛
- متطلبات الترخيص للمدققين والجهات الأخرى؛
- نظام المراقبة الخاص بالأعضاء.

بالإضافة للهيكل القانوني يجب أن يكون للمنظمة المهنية الهيكل التنظيمي الخاص بها والذي يتكون من: (عجيلة، 2020/2019، الصفحة 38-39)

- العضوية: وتشمل الأفراد و/أو المكاتب الذين تم قبول عضويتهم وفقا للأنظمة الداخلية؛
- الجمعية العامة: هي الجهة الرئيسية التي تتحكم في الهيئة، تتكون من عدد قليل من كبار الأعضاء الذين يجب أن يكونوا مؤهلين للمعايير الدولية، لفترة محدودة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة على الأكثر) تعمل على التأكد من تحقيق الأهداف؛
- الرئيس: هو الذي يقود الجمعية العامة ويمكن أن يكون له نائب، يختارهما الأعضاء أو الجمعية العامة لفترات ثابتة؛
- المدير التنفيذي: يكون مسؤولا عن إدارة الشؤون اليومية للهيئة؛

- اللجان التنفيذية: تحدده الجمعية العامة تركيبة هذه اللجان، وتهدف إلى إدارة نشاطات الهيئة خلال الفترات الواقعة بين اجتماعات الجمعية.

4. نشأة المنظمات المهنية للتدقيق:

أدى الدور الاقتصادي والاجتماعي العام الذي يضطلع به مدققو الحسابات واختلاف الفئات المستفيدة من تقاريرهم وتعارض مصالح تلك الفئات، إلى مساءلة مدقق الحسابات من قبل بعض هذه الفئات لتعويضهم عما أصابهم من ضرر بسبب اعتمادها على قوائم وتقارير مالية مضللة وفشل المدقق في الإفصاح عما خفي منها، أو عدم قدرته على التنبؤ في مستقبل المشروع الذي قد يفلس في العام المقبل، وإن مثل هذه المساءلة تعرض مدقق الحسابات إلى دفع تعويضات وغرامات قد تفوق الأتعاب التي حصل عليها، كما تؤدي إلى اهتزاز سمعته في السوق المالي وما يتضمنه ذلك من عزوف الممولين عن تكليفه بعمليات التدقيق التي يزاولها في المستقبل، مما أدى بمدققي الحسابات إلى تشكيل منظمات مهنية للدفاع عن حقوقهم ورفع وعيهم المهني. (القاضي و دحدوح، 1999، الصفحة 19)

لقد ظهرت أول منظمة مهنية في ميدان التدقيق في مدينة فينيسيا بإيطاليا سنة 1581، حيث تأسست كلية (Roxonati)، وكانت تتطلب ست سنوات تجريبية إلى جانب النجاح في الامتحان الخاص ليصبح الشخص خبير محاسبة، وأصبحت عضوية هذه الكلية في عام 1669 شرطا من شروط مزاوله مهنة التدقيق (الصمد، 2018، الصفحة 16)، ثم اتجهت الدول الأخرى إلى تنظيم هذه المهنة، وقد كان لبريطانيا فضل السبق في هذا التنظيم المهني، حيث أصبحت عملية تدقيق الحسابات مهنة مستقلة في بريطانيا عندما أنشأت جمعية المحاسبين القانونيين بأنديرة سنة 1854 بالرغم من أن المهنة نشأت هناك قبل ذلك بكثير، تلتها بعد ذلك فرنسا سنة 1881، والولايات المتحدة الأمريكية سنة 1882، وكندا سنة 1902، وأستراليا سنة 1904، وفنلندا سنة 1911، وهكذا حتى أصبح لا يخلو منها بلد في عالمنا الحاضر. (عبد الله، 2010، الصفحة 18)

إن التقدم الصناعي والتجاري في بريطانيا أدى إلى إنشاء الكثير من المنظمات المحاسبية الأخرى مثل مجمع المحاسبين القانونيين باسكتلندا، وجمعية المحاسبين والمراجعين في بريطانيا ومجمع المحاسبين القانونيين بايرلندا وجمعية المحاسبين الرسميين بانجلترا وويلز الذي يضم قرابة نصف ممارسي مهنة التدقيق، ويوجد بالإضافة إلى ذلك منظمات محاسبية أخرى تضم محاسبين وليس مراجعي حسابات كمعهد محاسبي البلديات والسيارة بإنجلترا ومعهد محاسبي التكاليف، كما كان للتقدم الاقتصادي الذي حققته الولايات المتحدة الأمريكية في القرن الحالي أثره في نشوء مجمع المحاسبين الأمريكيين (AICPA) وانتشاره داخل الولايات المتحدة وخارجها لمواكبة خروج الاستثمارات الأمريكية خارج حدودها، وقد كان لهذا المجمع الفضل في إرساء معايير تدقيق الحسابات والمبادئ المحاسبية المقبولة عموما وآداب السلوك المهني. (القاضي و دحدوح، 1999، الصفحة 19-20)

أما على المستوى العربي فيعود السبق في مجال تنظيم مهنة التدقيق إلى جمهورية مصر العربية، حيث كانت تمارس المهنة دون تنظيم لغاية سنة 1909، أين صدر القانون رقم (01) الذي نظم ممارسة المهنة، وقد أنشئت جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية سنة 1946، ثم تحولت إلى نقابة بموجب القانون رقم (394) سنة 1955.

لم يقتصر التنظيم المهني على الصعيد المحلي بل بادرت 63 منظمة محاسبية في 49 دولة إلى إنشاء الاتحاد الدولي للمحاسبين وكان الهدف العام للاتحاد كما ورد في الفقرة الثانية من الدستور إلى العمل على تطوير ودعم مهنة محاسبية دولية في إطار قواعد متناسقة، وعليه يمكن القول أن إنشاء المنظمات المهنية والمعاهد العلمية المتخصصة قد ساهم بشكل كبير في تطوير مهنة التدقيق على المستوى المحلي والدولي.

وما يجب الإشارة إليه هو أن تطور مهنة تدقيق الحسابات كان بشكل أسرع في الدول الأنجلوساكسونية، عنه في الدول الفرنكفونية، حيث كانت السبابة إلى تطوير تنظيم التدقيق الخارجي للحسابات، وإنشاء منظماتها المهنية، وهذا راجع لاعتماد الدول الفرنكفونية على الجانب القانوني في تنظيم التدقيق، بخلاف الدول الأنجلوساكسونية التي اعتمدت على الجانب التقني أو التسييري (عبد الصمد، 2018)، كما ظهر من خلال التجارب السابقة للدول الرائدة في مهنة التدقيق أنه يوجد مدخلين لتنظيم هذه المهنة وهما:

1.4. مدخل التنظيم الذاتي للمهنة: إن عملية وضع وتطوير المبادئ والقواعد والإجراءات وفق مدخل التنظيم الذاتي للمهنة، تتم من طرف ممارسي المهنة والمنظمات المهنية، وبالتالي يكون وضع هذه المبادئ والقواعد والإجراءات مبنيا على الاستقلالية عن إشراف الدولة من خلال القوانين، وبهذا تتولى المنظمات المهنية وممارسي المهنة عملية وضع المعايير التي تحكم الممارسة العملية (صالح، 2017/2016، الصفحة 17)، ومن بين أهم مميزات هذا المدخل نذكر: (سويس، 2011/2010، الصفحة 48)،

- حياد المنظمات المهنية، ووضع القوانين واللوائح والمعايير التي تراعي مصلحة المهنة، ولا تتحيز لقطاع معين على حساب بقية القطاعات الأخرى، على عكس المنظمات المهنية التابعة للقطاع الحكومي فإنها تتأثر بالعوامل السياسية أكثر من اعتمادها على المعرفة والخبرة المهنية؛
- تحظى المنظمات المهنية بتأييد كبير من قطاع الأعمال لذلك ستعمل هذه الجهات على إنجاحها أكثر من محاولتها إنجاح الهيئات المحاسبية الحكومية؛
- إن المنظمات المهنية المستقلة التي تم إنشاؤها في بعض دول العالم قد أدت دورها بنجاح وبكفاءة، مثل المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA).

2.4. مدخل التنظيم الحكومي للمهنة: حسب مدخل التنظيم الحكومي للمهنة، فإن المبادئ والمعايير جزء من الإطار القانوني للدولة، حيث تقوم الحكومة بدور فعال في الرقابة على الأنشطة الاقتصادية ووضع المعايير، وبالتالي يركز مدخل التنظيم الحكومي للمهنة على الصفة الإلزامية والقانونية في التطبيق العملي (صالح، 2017/2016، الصفحة 12)، ومن بين أهم مميزات هذا المدخل نذكر: (سويس، 2011/2010، الصفحة 51)

- لديها السلطة والقدرة على فرض قراراتها على المؤسسات الاقتصادية المختلفة وعلى مدققي الحسابات، فقراراتها واجبة التنفيذ؛

- لديها السلطة على فرض تطبيق معايير محاسبية ومعايير التدقيق على الوحدات الاقتصادية وعلى المحاسبين ومدققي الحسابات، كما يمكنها أن تفرض عقوبات على الجهات التي لا تقوم بتنفيذ قراراتها؛

- دور المهنة في هذه الدول هو تقديم المعلومات الضرورية للتخطيط على كل المستويات و المساعدة في الرقابة على الأنشطة الاقتصادية. (OBERT, 1994, p35)

تأسيسا على ما سبق يمكن الحكم على صدق الفرضية الأولى ، أي أن المنظمات المهنية تعمل على تحسين جودة الأداء المهني وتطوير وتنظيم المهنة، وتحديد مسؤوليات المدققين، وهذا ما يترتب عليه زيادة الثقة في المهنة.

5. الدراسة الميدانية

1.5. عينة الدراسة: بالنسبة لعينة الدراسة لم يتم تحديدها بشكل مسبق قبل توزيع أو نشر استمارة الاستبيان، حيث قمنا بتوزيع 84 استمارة شملت محافظي الحسابات والخبراء المحاسبين، وبعد تجميع أكبر قدر ممكن من الاستمارات الموزعة، وهذا عن طريق الاستلام المباشر أو الاستعانة ببعض الزملاء، قمنا بعملية الفرز وتحديد أي الاستمارات صالحة.

العدد الإجمالي للاستمارات الموزعة بلغ 84 استمارة، منها 18 استمارة لم يتم استرجاعها أي بنسبة 21.4%، في حين تم استرجاع 66 استمارة وهو ما يمثل 78.6% من حجم العينة المختارة. وبعد تفحصنا للاستمارات المسترجعة تبين عدم صلاحية 05 منها أي بنسبة 6% من مجموع الاستمارات، وذلك بسبب عدم اكتمالها أو للتضارب الموجود في الإجابات التي تحتويها أو نتيجة استعمالها من قبل أفراد غير مؤهلين، ليصبح بذلك العدد النهائي للاستمارات الصالحة للاستعمال 61 استمارة أي بمعدل 72.6% من مجموع الاستمارات الموزعة.

2.5. معالجة الاستبيان: تم في هذه المرحلة فرز وتحليل إجابات أفراد العينة في برنامج (SPSS) الإصدار (25.0) الذي يتيح جملة من الأساليب الإحصائية المساعدة على التحليل الجيد والموضوعي

لمخرجات الاستبيان، كما تم الاعتماد على برنامج (EXCEL) من أجل تمثيل النتائج التي تم الحصول عليها سابقا ببيانها بواسطة دوائر نسبية.

لتحديد درجة الموافقة المتعلقة بمحاور الدراسة، تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي وذلك بتخصيص خمس بدائل لكل عبارة وهي موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، مع إعطاء أوزان ترجيحية لكل إجابة، وهذا ما يمكن توضيحه من خلال الجدول رقم (4-1):

الجدول رقم (01): مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة (الوزن)	5	4	3	2	1

المصدر: محمد عبد الفتاح الصيرفي، البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 115.

تم حساب الحدود الدنيا والقصى للفئات عن طريق حساب المدى والذي يقدر بالقيمة $(4=1-5)$ ، ثم قسمته على عدد الفئات (5 فئات)، حيث تم الحصول على طول كل فئة والذي يساوي $(0.8=5/4)$ وهذا ما يمكن توضيحه من خلال الجدول رقم (4-2):

الجدول رقم (02): اتجاه الإجابة حسب مقياس ليكارت الخماسي

الوزن النسبي	اتجاه الإجابة
من 1.00 إلى 1.80	غير موافق بشدة
من 1.80 إلى 2.60	غير موافق
من 2.60 إلى 3.40	محايد
من 3.40 إلى 4.20	موافق
من 4.20 إلى 5.00	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين

3.5. تحليل النتائج واختبار فرضية الدراسة

سيتم التعرف على آراء المهنيين حول مدى أهمية وجود منظمة مهنية مستقلة من أجل تطوير مهنة التدقيق في الجزائر.

1.3.5: التكرارات والنسب المئوية للمحور الثاني

يوضح لنا الجدول رقم (4-3) التكرارات والنسب المئوية الخاصة بإجابات أفراد عينة الدراسة، حول الاستبيان.

الجدول رقم (03): التكرارات والنسب المئوية

المحور الثاني	وجود منظمة مهنية مستقلة (غير حكومية) يساهم في تطوير تنظيم وممارسة مهنة التدقيق في الجزائر									
	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
01	32	%52.5	24	%39.3	02	%3.3	03	%4.9	00	%00
02	30	%49.2	26	%42.6	03	%4.9	02	%3.3	00	%00
03	23	%37.7	28	%45.9	05	%8.2	05	%8.2	00	%00
04	29	%47.5	24	%39.3	06	%9.8	02	%3.3	00	%00
05	29	%47.5	29	%47.5	02	%3.3	01	%1.6	00	%00
06	28	%45.9	26	%42.6	05	%8.2	02	%3.3	00	%00
07	29	%47.5	23	%37.7	06	%9.8	03	%4.9	00	%00
08	27	%44.3	27	%44.3	04	%6.6	03	%4.9	00	%00
9	23	%37.7	31	%50.8	04	%6.6	03	%4.9	00	%00
10	22	%36.1	23	%37.7	12	%19.7	04	%6.6	00	%00

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

يوضح الجدول رقم (4-3) آراء المهنيين حول مدى أهمية وجود منظمة مهنية مستقلة من أجل تطوير مهنة التدقيق في الجزائر، حيث كانت أغلب إجابات المهنيين حول عبارات المحور الثاني من الاستبيان بموافق بشدة وموافق، كما نلاحظ من خلال الجدول أيضا، أن الإجابة بغير موافق بشدة تحصلت على 00% في كل العبارات، في حين تحصلت الإجابة بغير موافق على نسب ضئيلة تراوحت بين (3.3%، 19.7%)، وهذا ما يدل على حاجة المهنيين لوجود منظمة مهنية مستقلة تتولى مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون مهنة التدقيق.

3.5. المتوسطات والانحرافات المعيارية

يوضح لنا الجدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بإجابات أفراد عينة الدراسة، حول المحور الثاني من الاستبيان.

الجدول رقم (04): المتوسطات والانحرافات المعيارية

المحور الثاني	وجود منظمة مهنية مستقلة (غير حكومية) يساهم في تطوير تنظيم وممارسة مهنة التدقيق في الجزائر			
	الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
01	02	موافق بشدة	0.781	4.39
				تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية وتتولى مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون مهنة التدقيق.
02	03	موافق بشدة	0.734	4.38
				وجود منظمة مهنية مستقلة تضم المهنيين والأكاديميين في مجال المحاسبة والتدقيق يساهم في تطوير مهنة التدقيق في الجزائر.
03	09	موافق	0.885	4.13
				تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يتطلب وجود منظمة مهنية مستقلة تعمل على إصدار معايير محدد لدخول المهنة، وإصدار معايير للممارسة المهنية تتوافق مع المعايير الدولية.
04	04	موافق بشدة	0.786	4.31
				تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل لآداب وقواعد السلوك المهني يتوافق مع الدليل الدولي.
05	01	موافق بشدة	0.642	4.41
				تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل التطوير المهني المستمر بحيث تهدف هذه البرامج إلى الرفع من جودة الأداء المهني.
06	05	موافق بشدة	0.765	4.31
				تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل التطوير المهني المستمر بحيث تهدف هذه البرامج إلى مواكبة التطورات الحديثة في مجال المعرفة المهنية.
07	06	موافق بشدة	0.839	4.28
				وجود منظمة مهنية مستقلة تعمل على إجراء الأبحاث والدراسات وعقد المؤتمرات وإصدار الكتب والدوريات والمنشورات يساهم في تطوير مهنة التدقيق في الجزائر.
08	07	موافق بشدة	0.799	4.28
				وجود منظمة مهنية مستقلة يساهم في تعزيز المكانة المهنية للأعضاء داخل المهنة والمجتمع ككل، كما تمنح التأييد القانوني والمعنوي لمساعدتهم في أداء المهام الموكلة لهم.
09	08	موافق بشدة	0.777	4.21
				تعمل المنظمة المهنية المستقلة على تحسين جودة الأداء المهني، وتحديد مسؤوليات المدققين، وتطوير تنظيم

				وممارسة المهنة .	
10	تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية مستقلة تحتوي على قسم خاص برقابة الجودة على أعمال مكاتب التدقيق.	4.03	0.912	موافق	10
المؤشرات الإحصائية للمحور ككل		4.27	0.588	موافق بشدة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

- يتضح من خلال البيانات السابقة أن نسبة 52.5% من المستجوبين ترى أن تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية وتتولى مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون مهنة التدقيق، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 02، بمتوسط حسابي 4.39، وانحراف معياري قدره 0.781 بدرجة موافق بشدة.

- يتضح من خلال البيانات السابقة أن نسبة 49.2% من المستجوبين ترى أن وجود منظمة مهنية مستقلة تضم المهنيين والأكاديميين في مجال المحاسبة والتدقيق يساهم في تطوير مهنة التدقيق في الجزائر، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 03، بمتوسط حسابي 4.38، وانحراف معياري قدره 0.734 بدرجة موافق بشدة.

- من خلال البيانات السابقة يتضح أن غالبية المستجوبين يقرون بضرورة وجود منظمة مهنية مستقلة تعمل على إصدار معايير محدد لدخول المهنة، وإصدار معايير للممارسة المهنية تتوافق مع المعايير الدولية، بنسبة 45.9%، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 09، بمتوسط حسابي 4.13، وانحراف معياري قدره 0.885 بدرجة موافق.

- يتضح من خلال البيانات السابقة أن نسبة 47.5% من المستجوبين ترى أن تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل لأداب وقواعد السلوك المهني يتوافق مع الدليل الدولي، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 04، بمتوسط حسابي 4.31، وانحراف معياري قدره 0.786 بدرجة موافق بشدة.

- من خلال البيانات السابقة يتضح أن غالبية المستجوبين يؤكدون على أن تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل التطوير المهني المستمر بحيث تهدف هذه البرامج إلى الرفع من جودة الأداء المهني، وذلك بنسبة 47.5%، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 01، بمتوسط حسابي 4.41، وانحراف معياري قدره 0.642 بدرجة موافق بشدة.

- يتضح من خلال البيانات السابقة أن نسبة 45.9% من المستجوبين ترى أن تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل التطوير المهني المستمر بحيث تهدف هذه البرامج

إلى مواكبة التطورات الحديثة في مجال المعرفة المهنية، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 05، بمتوسط حسابي 4.31، وانحراف معياري قدره 0.765 بدرجة موافق بشدة.

- من خلال البيانات السابقة يتضح أن غالبية المستجوبين يؤكدون على أن وجود منظمة مهنية مستقلة تعمل على إجراء الأبحاث والدراسات وعقد المؤتمرات وإصدار الكتب والدوريات والمنشورات يساهم في تطوير مهنة التدقيق في الجزائر، وذلك بنسبة 47.5%، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 06، بمتوسط حسابي 4.28، وانحراف معياري قدره 0.839 بدرجة موافق بشدة.

- يتضح من خلال البيانات السابقة أن نسبة 44.3% من المستجوبين ترى أن وجود منظمة مهنية مستقلة يساهم في تعزيز المكانة المهنية للأعضاء داخل المهنة والمجتمع ككل، كما تمنح التأييد القانوني والمعنوي لمساعدتهم في أداء المهام الموكلة لهم، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 07، بمتوسط حسابي 4.28، وانحراف معياري قدره 0.799 بدرجة موافق بشدة.

- يتضح من خلال البيانات السابقة أن نسبة 50.8% من المستجوبين ترى أن المنظمة المهنية المستقلة تعمل على تحسين جودة الأداء المهني، وتحديد مسؤوليات المدققين، وتطوير تنظيم وممارسة المهنة، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 08، بمتوسط حسابي 4.21، وانحراف معياري قدره 0.777 بدرجة موافق بشدة.

- يتضح من خلال البيانات السابقة أن نسبة 37.7% من المستجوبين ترى أن تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية مستقلة تحتوي على قسم خاص برقابة الجودة على أعمال مكاتب التدقيق، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة رقم 10، بمتوسط حسابي 4.03، وانحراف معياري قدره 0.912 بدرجة موافق.

ثالثاً: اختبار الفرضية 1

تنص الفرضية على أن "وجود منظمة مهنية مستقلة (غير حكومية) يساهم في تطوير تنظيم وممارسة مهنة التدقيق في الجزائر، وعليه فإن:

H0: وجود منظمة مهنية مستقلة (غير حكومية) لا يساهم في تطوير تنظيم وممارسة مهنة التدقيق في الجزائر؛

H1: وجود منظمة مهنية مستقلة (غير حكومية) يساهم في تطوير تنظيم وممارسة مهنة التدقيق في الجزائر.

يتم قبول الفرضية H0 إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) أما في حالة كون مستوى الدلالة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعتمد، يتم قبول الفرضية H1.

الجدول رقم (05): نتائج اختبار الفرضية الثانية

قيمة T	عدد درجات الحرية	الدالة Sig	متوسط الفروقات	مجال درجات الثقة 95%	
				الحد الأدنى	الحد الأعلى
16.922	60	.000	1.274	1.12	1.42

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

اختبار الفرضية

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (4-5) أن المتوسط الحسابي يساوي 4.27، وهو أكبر من المتوسط الحسابي المفترض (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بشدة من قبل المستجوبين على فقرات هذا المحور، كما يتضح أيضا من خلال الجدول رقم (5-11) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة ($Sig=0.000$) أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1)، والتي تنص على أن وجود منظمة مهنية مستقلة (غير حكومية) يساهم في تطوير تنظيم وممارسة مهنة التدقيق في الجزائر.

5. الخاتمة:

لقد تم التطرق من خلال هذا الفصل إلى دور المنظمات المهنية في دعم وتطوير مهنة التدقيق، حيث تبين أن مهنة التدقيق يجب أن تتوفر على مجموعة من المقومات حتى تتمكن من تقديم خدمات عامة للمجتمع، والوعاء بمسؤولياتها اتجاه أفراد هذا المجتمع، ومن بين هذه المقومات نجد المنظمات المهنية التي تتولى مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون المهنة، من أجل تحسين جودة الأداء المهني وتطوير وتنظيم المهنة وتحديد مسؤوليات المدققين وهذا ما يترتب عليه زيادة الثقة في المهنة.

1.5. النتائج:

- من خلال هذه الدراسة تم التوصل الى مجموعة من النتائج، نذكر أهمها:
- ضرورة وجود منظمة مهنية مستقلة تعمل على إصدار معايير محدد لدخول المهنة، وإصدار معايير للممارسة المهنية تتوافق مع المعايير الدولية؛
 - تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل لآداب وقواعد السلوك المهني يتوافق مع الدليل الدولي؛
 - تطوير مهنة التدقيق في الجزائر يقتضي وجود منظمة مهنية تقوم بإصدار دليل التطوير المهني المستمر بحيث تهدف هذه البرامج إلى الرفع من جودة الأداء المهني؛

- وجود منظمة مهنية مستقلة تعمل على إجراء الأبحاث والدراسات وعقد المؤتمرات وإصدار الكتب والدوريات والمنشورات يساهم في تطوير مهنة التدقيق في الجزائر.

التوصيات

من خلال هذه الدراسة والنتائج المتوصل إليها من قبل الباحث يمكن اقتراح ما يلي:

- ضرورة تأسيس منظمة مهنية مستقلة تضم المهنيين والأكاديميين في مجال المحاسبة والتدقيق، بحيث تتمتع بالشخصية المعنوية وتتولى مسؤولية الإشراف وتنظيم شؤون المهنة؛
- يجب أن تحتوي المنظمة المهنية على لجنة خاصة بمعايير التدقيق، بحيث تتولى عملية نشر المعايير وتوفير التفسيرات والإرشادات للمهنيين؛
- يجب أن تحتوي المنظمة المهنية على لجنة خاصة بقواعد السلوك المهني بحيث تقوم هذه اللجنة بشرح هذه القواعد ووضع تفسيرات لها؛
- يجب أن تحتوي المنظمة المهنية على لجنة خاصة بالتطوير المهني المستمر، بحيث تقوم هذه اللجنة بوضع برامج التطوير المهني المستمر وإلزام المهنيين بإتباعها؛
- يجب أن تحتوي هذه المنظمة على قسم خاص برقابة الجودة على أعمال مكاتب التدقيق؛

6. الاحالات والمراجع:

- الصبان سمير أحمد. (2002/2003). نظرية المراجعة وآليات التطبيق. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- حسين القاضي، و حسين، دحدوح. (1999). أساسيات التدقيق في ظل المعايير الأمريكية والدولية. عمان، الأردن: مؤسسة الوراق.
- حنان عجيلة. (2020/2019). إصلاح مهنة المحاسب المعتمد في ضوء النظام المحاسبي المالي ومعايير المحاسبة الدولية (أطروحة دكتوراه). جامعة غرداية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عبد الله، خ. أ. (2010). علم تدقيق الحسابات. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- عبد الله بن صالح. (2017/2016). أهمية تطوير التعليم المحاسبي في ضوء مستجدات معايير الإبلاغ المالي الدولية ودورها في تحرير الخدمات المحاسبية في الدول العربية، أطروحة دكتوراه. جامعة الشلف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عبد المعز الجمال جيهان. (2014). المراجعة وحوكمة الشركات. العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- علي عمر أحمد سويسبي. (2011/2010). معايير مراجعة الحسابات في اللجنة الشعبية العامة لجهاز المراجعة المالية في ليبيا (أطروحة دكتوراه). جامعة باتنة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عمر شريقي. (2012/2011). التنظيم المهني للمراجعة، أطروحة دكتوراه. جامعة سطيف 1: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عمر علي عبد الصمد. (2018). التدقيق المحاسبي بين التأصيل العلمي والتطبيق العملي. الجزائر: دار هومة.
- فتح الله الديب عوض لبيب، و شحاته السيد شحاته. (2013). أصول المراجعة الخارجية. الإسكندرية، مصر: دار التعليم الجامعي.
- فتح الله ديب عوض لبيب، و كامل سالم أحمد محمد. (2003/2002). أصول المراجعة الحديثة. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- محمود رأفت سلامة، و وآخرون. (2011). علم تدقيق الحسابات. عمان، الأردن: دار المسيرة.
- محي الدين عبد الرزاق حمزة. (2017). أصول مراجعة الحسابات. عمان، الأردن: دار الإحصاء العلمي.
- نظمي ايهاب، و العزب هاني. (2011). تدقيق الحسابات - الإطار النظري -. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- BELAIBOUD, M. (2005). Pratique de l'audit. Alger: BERTI Editions.
- OBERT, R. (1994). Pratique internationale de la comptabilité et de l'audit. paris: , Dunod.