مسار تطور مهنة المحاسبة في الجزائر: بين التنظيمين المستقل والقانوني
دراسة استبيانية لآراء عينة من المهنيين والأكاديميين

The path of development of the accounting profession in Algeria: between independent and legal regulation
A questionnaire study of the opinions of a sample of professionals and academics

خليفاتي جمال *
جامعة الجزائر3
khelifatidjamel@gmail.com

تاريخ الإستلام: 2023/01/08 تاريخ القبول: 2023/03/08 تاريخ النشر: 2023/03/31

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص واقع مهنة المحاسبة في الجزائر، وإبراز الصعوبات التي تعاني منها، ومعرفة أسباب ذلك، وإيجاد الحلول المناسبة لرفع مستوى المهنة والمهنيين.

وقد توصل البحث لمجموعة من النتائج، منها: أن مهنة المحاسبة في الجزائر تعاني من عدة مشاكل، أهمها: التغييرات المستمرة التي طرأت عليها، تعارض مكونات البيئة المحيطة بها، غياب شروط المنافسة العادلة والحرة، والتوقيف غير المبرر للتكوين والتربصات، وغياب نشاطات مراقبة النوعية، كما خلصت الدراسة أن الإصلاح الأخير للمهنة أبعد المهنيين عن المشاركة مباشرة في الإشراف على مهنتهم، وأنه قلص مساحة حريتهم وقدرتهم على المساهمة في رفع مستواها، وأن الهيئات المهنية المستقلة في الجزائر لم تصل بعد إلى مرحلة النضج، وهذا ما شجع الوصاية على تقليص دورها في الإشراف على المهنة.

الكلمات المفتاحية: مهنة المحاسبة، النظام المحاسبي، الهيئات المهنية، مهني المحاسبة.

تصنيفات JEL: M400، M410.

Abstract:

This study aims to diagnose the reality of the accounting profession in Algeria, and find appropriate solutions to raise the level of the profession and professionals.

The research reached a number of results, including: The accounting profession in Algeria suffers from several problems, the most important of which are: the continuous changes that have taken place in it, the absence of fair and free competition conditions, and the unjustified suspension of training; that the recent profession reform has removed professionals from participating directly in the supervision of their profession; and that it reduced the area of their freedom and their ability to contribute to raising its level; And that the independent professional bodies in Algeria have not yet reached the stage of maturity.

Keywords: accounting profession, accounting system, professional bodies, accounting professionals.

Jel Classification Codes: M400 ،M410.

* المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

عرفت مهنة المحاسبة في الجزائر منذ الاستقلال وإلى غاية يومنا هذا عدة تطورات نتيجة التغيرات التي مست البيئة الاقتصادية المحيطة بها؛ فبعد أن كان النظام الاقتصادي السائد في الجزائر إشتراكيا موجها سعى السياسيون من أصحاب القرار بعد انهيار الاتحاد السوفياتي – تحت ضغوط من القوى الرأسمالية الدولية- إلى تعديله جزئيا بما يتناسب مع أساسيات النظام الرأسمالي، ما استدعى القيام بإصلاحات اقتصادية عديدة على رأسها خصخصة مؤسسات اقتصادية عمومية، وإبرام عقود شراكة مع الاتحاد الأوربي، والتفاوض من أجل الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة.

كل هذا وغيره جعل من الضروري مواكبة المهنة المحاسبية لهذه التغيرات في حينها باعتبارها الحلقة التي تربط أنشطة المشاريع مع الأطراف ذات العلاقة، لكن من جانب آخر أثر ذلك على طبيعة مسارها فتارة تقترب من مدخل التنظيم الحر وتارة تعود للتنظيم القانوني، ما أثر بالسلب على تطورها ونضجها.

1.1. الإشكالية

بالتأسيس على ما سبق يتبادر للذهن السؤال التالي:

إلى أين يتجه تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر في ظل الظروف البيئية المحيطة بها، وبالنظر إلى تاريخها وواقعها الحالي؟.

تندرج تحته أسئلة فرعية، هي:

- ما هو واقع مهنة المحاسبة في الجزائر في ظل الظروف البيئية المحيطة بها؟؛
- ما هي الأسباب التي أدت إلى المشاكل التي تعاني منها؟؛
- كيف يمكن تطويرها بما يتوافق مع طبيعة المهام الموكلة لها؟.

2.1. الفرضيات

وبالتأسيس على الأسئلة السابقة يمكن الاستناد على الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى:** تعاني مهنة المحاسبة في الجزائر من مشاكل عدة مرتبطة بتاريخها وبالتغيرات التي مست البيئة المحيطة بها؛
- **الفرضية الثانية:** تعود المشاكل التي تعاني منها إلى التغيرات المتناقضة التي أجريت عليها؛
- **الفرضية الثالثة:** إن تطوير مهنة المحاسبة في الجزائر مرتبط بالابتعاد عن المدخل القانوني في تنظيمها والتوجه نحو التنظيم المهني الحر.

3.1. أهداف الدراسة

لقد سعت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، هي:

- تحليل تاريخ مهنة المحاسبة في الجزائر وجذورها؛
- تشخيص واقعها الحالي؛
- اكتشاف الأسباب التي أنتجت واقعها الحالي؛
- إيجاد الحلول للمشاكل التي تعاني منها.

4.1. المنهج المتبع

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والإحاطة بكل جوانب الموضوع تم اعتماد المنهج الوصفي؛ إذ تم استخدام أسلوب الوصف والتحليل في الجزء النظري، وأسلوب المسح بالعينة في الجزء التطبيقي.

5.1. محاور الدراسة:

تم تقسيم هذا البحث إلى محورين اثنين، هما:

المحور الأول: تطور مهنة المحاسبة في الجزائر - إطار نظري؛

المحور الثاني: واقع مهنة المحاسبة في الجزائر وسبل النهوض بها -استبيان آراء مهنيين وأكاديميين.

2. تطور مهنة المحاسبة في الجزائر - إطار نظري

كانت الجزائر قبل الاستقلال خاضعة للقوانين والنظم الفرنسية في كل الميادين، ومنها المتعلقة بمهنة المحاسبة باعتبار أن المحتل الفرنسي كان الحاكم والمسيطر الفعلي على شتى مناحي حياة الجزائريين (الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية) ليبدأ التنظيم الفعلي لمهنة المحاسبة في الجزائر سنة1971م طبقا المرسوم82/71.

2.1. تاريخ مهنة المحاسبة في الجزائر

بقيت مهنة المحاسبة في الجزائر تمارس وفقا للقوانين الفرنسية بعد الاستقلال طبقا للقانون62-157 الصادر بتاريخ31ديسمبر1962م والمتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية التي لا تتعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية إصدار قوانين وطنية(République Algerienne, 1962) ، وهو ما تم بالفعل ابتداء من سنة1968م، إذ خاض المشرع الجزائري في موضوع المهنة المحاسبية لأول مرة عبر المراسيم الثلاثة التالية:

- المرسوم رقم68-238 المؤرخ في 30ماي1968م والمتضمن القانون الأساسي للمراقبين العامين للمالية، المكلفين بمراقبة كل من الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية -ذات الطابع الاقتصادي- ، إذ نص في مادته الأولى بأنهم مكلفون "بالمراقبة المالية للإدارات العمومية والمؤسسات والهيآت العمومية؛ ويمكنهم التأشير على الالتزامات بالنفقات وضبط محاسبة الالتزامات، كما يمكنهم أن يحققوا في محاسبة جميع الموظفين العموميين الذين يديرون الأموال العمومية بما في ذلك محاسبة آمري الصرف في الادارات والجماعات أو الهيآت التابعة للقطاعات العمومية أو الهيآت التابعة للقطاعات العمومية أو شبه العمومية" (الجمهورية الجزائرية، 1968)؛
- المرسوم رقم68-239 المؤرخ في 30ماي1968م والمتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك مراقبي المالية، إذ نص في مادته الأولى بأنهم "يمارسون المراقبة الدائمة للمالية العمومية، ويمكنهم المشاركة في مهام المراقبة الاقتصادية والمالية للمصالح أو الهيئات الخاضعة لمراقبة المالية الخاصة بالدولة" (الجمهورية الجزائرية، 1968) ؛
- المرسوم رقم68-240 المؤرخ في 30ماي1968م والمتضمن القانون الأساسي الخاص بمفتشي المالية، إذ نص في مادته الأولى بأنهم مكلفون " بإجراء التحقيقات الخاصة بتسيير المصالح والمؤسسات الخاضعة للمراقبة المالية للدولة في عين المكان والنظر في الوثائق، ويمارسون عملهم تحت سلطة المراقبين العامين أو مراقبي المالية" (الجمهورية الجزائرية، 1968).

وفي قانون المالية لسنة 1970م عاد المشرع الجزائري للخوض في مهام "التدقيق" بشكل أكثر تخصيصا، حيث نص في مادته 39: "يعين الوزير المكلف بالمالية والتخطيط مندوبي الحسابات في الشركات الوطنية والمؤسسات العمومية الوطنية ذات الطابع الصناعي أو التجاري بقصد تأمين مشروعية وصحة حساباتها وتحليل وضعها الخاص بالأصول والخصوم (الجمهورية الجزائرية، 1969) "، ولقد جاء المرسوم 173/70 المؤرخ في 16نوفمبر1970م ليحدد طبيعة مهمة مندوبي الحسابات في المؤسسات العمومية وشبه العمومية، حيث نص على أنهم: "يقومون بالمراقبة الدائمة للتسيير بهذه المؤسسات ويقوم بذلك موظفو الدولة"، ويعينون من بين: (بن نعمة و مخفي، 2017، صفحة 155)

- المراقبون العامون للمالية؛

- المراقبون الماليون؛
- المفتشون الماليون؛
- وكل الموظفين المؤهلين بوزارة المالية عند الحاجة استثناء.

تتمثل مهامهم في الآتي:

- مراقبة حركة الأموال وطرق تنفيذ العمليات ذات الأثر الاقتصادي والمالي على التسيير؛
- متابعة مدى تطبيق إجراءات وقواعد التسجيل المحاسبي، وكذا درجة فعالية الاحتياطات المتبناة؛
- مراقبة مصداقية وصحة الجرد وحسابات النتائج المتوصل إليها في المحاسبة العامة والمحاسبة التحليلية للمؤسسة؛
- تقييم نوعية التسيير المالي والتجاري للمؤسسة محل المراقبة؛
- إبراز الأخطاء المرتكبة في التسيير وإطلاع الوزارة الوصية أو وزارة المالية عليها.

والملاحظ أنه في هذه المرحلة تم الخلط بين مفهومي المراقبة والتدقيق، كما تم المزج بين نوعين مختلفين من التدقيق (الداخلي والخارجي)، والملاحظ كذلك أنه لم تسند هذه المهام لمهنيين مستقلين، وسمح للمكلفين بها التدخل في التسيير وبدون تحديد آجال واضحة للمهمة (فقد كانت عملية تعيين المندوبين وإنهاء مهامهم تتم عن طريق مقررات صادرة في الجريدة الرسمية ككل إطارات الوظيفة العمومية بدون أي جدول زمني مسبق للمهمة (الجمهورية الجزائرية، 1973))، ولعل سبب ذلك تطبيق المؤسسات لمخطط التسيير الاشتراكي العام المفروض من الجهات الوصية، والنقص الحاد للمهنيين المؤهلين في ظل غياب خطط وسياسات للتكوين، ما أدى إلى عدم وضوح في الشروط التي تسمح بممارسة المهنة وحتى في طبيعة المهمة الموكلة وحدودها وأهدافها.

2.2. بداية التنظيم المستقل للمهنة وإنشاء المجلس الأعلى للمحاسبة

في سنة 1971م صدر المرسوم82/71 المتعلق بتنظيم مهنة المحاسب والخبير المحاسبي ملغيا قانون سنة 1945م سابق الذكر الصادر عن مشرع المستعمر، وقد بين شروط وواجبات ذلك الشخص المحترف المكلف بتسجيل العمليات وتنظيم الدفاتر والأعمال المحاسبية (المحاسب)، وكذا شروط وواجبات ذلك الشخص المحترف المعتمد الذي يقوم بمراجعة الأعمال المالية للمؤسسات الخاصة أو المكلف من ق بل الجهات القضائية بإجراء خبرة (الخبير المحاسبي)، كما أنشأ هذا المرسوم كيانا جديدا سماه "المجلس الأعلى للمحاسبة"، وكلفه بإنشاء نظام محاسبي جديد (الذي سمي لاحقا المخطط المحاسبي الوطني وبدأ تطبيقه بتاريخ1976/1/1م) والإشراف على المهنيين من خبراء محاسبين ومحاسبين دون غيرهم (خويلدات، عزاوي، و بوعلاق، 2015، صفحة 60)؛ والملاحظ أن هذا المرسوم لم يتطرق لمهنة محافظة الحسابات ومهمة المراجعة القانونية التي بقيت تحت وصاية وزارة المالية -وغير خاضعة للمجلس الأعلى للمحاسبة- بنفس التنظيم المذكور أعلاه.

مع إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني وهيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية الذي نتج عنه ارتفاع عدد المؤسسات العمومية وتعقد أنماط التسيير وغياب أطر تحكم توليد المعلومات وضعف التحكم في النظام المحاسبي، سن المشرع الجزائري آليات رقابية هدفها الحد من الاختلالات التي تفرزها أساليب التسيير المتبناة.

3.2. إنشاء مجلس المحاسبة

في1980/3/1م صدر القانون رقم 05/80 والمتعلق بإنشاء هيئة مهنية تسمى مجلس المحاسبة (الجمهورية الجزائرية، 1980)، مهمتها مراقبة صحة وانتظام ونزاهة مختلف المحاسبات التي تصور العمليات المالية والمحاسبية ؛ إذ يعتبر مجلس المحاسبة هيئة ذات صلاحيات قضائية وإدارية تحت السلطة المباشرة لرئيس الجمهورية مكلفة بمراقبة مالية الدولة

والمؤسسات المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات الاشتراكية بأنواعها، كما يمكن له مراقبة جميع المؤسسات بجميع أنواعها التي تستفيد من المساعدة المالية للدولة أو جماعة محلية أو هيئة عمومية في شكل مساهمة في رأس المال أو م نح أو قروض أو تسبيقات أو ضمانات، ملغيا بذلك المادة 39 من قانون المالية لسنة 1970م.

وبقي حال المراجعة الخارجية كما هو إلى غاية سنة1985م، حيث نص قانون المالية لتلك السنة في مادته 196على أنه: "يتم تعيين محافظين للحسابات بالنسبة للمؤسسات العمومية والمؤسسات التي تملك فيها الدولة أو هيئة عمومية حصصا في رأسمالها الإجتماعي"، ولكن لم تصدر النصوص المتعلقة بكيفية تطبيق تلك المادة، ويمكن تفسير ذلك بمجموعة من العوامل أهمها:

- ❖ الظروف الإقتصادية لتلك الفترة التي فرضت ضرورات أخرى مثل إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات، مما حجب الحاجة لمهنة محافظة الحسابات؛
- ❖ نقص الإمكانيات البشرية من حيث عدد المهنيين المختصين في المراجعة القانونية الذي كان أقل من عشرين (20)، بينما قدر عدد المؤسسات حينها بحوالي ألف وستمائة (1.600) مؤسسة؛
- ❖ غياب التنظيم المهني للمهنة ساهم بشكل كبير في عدم جلب اهتمام السلطات العمومية لأهمية المهنة.

بتاريخ 1988/1/12م صدر القانون رقم88 /01 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، والمتضمن القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، وفي نفس الوقت تم تعديل القانون التجاري بواسطة القانون 04/88 المتضمن القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث أصبحت المؤسسات العمومية الاقتصادية بموجب هاذين القانونين شركات تجارية تملك الشخصية المعنوية ويتم تنظيمها بمقتضى قواعد القانون التجاري، وبذلك تم تحرير ها من القيود الإدارية التي كانت تعترضها، وإعادة تنظيم وظيفة الرقابة التي تمت ترجمتها قانونيا بإعادة تأهيل محافظة الحسابات، وإطلاق المراجعة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية.

ومن خلال هذين القانونين تم الفصل التام بين المراجعة الخارجية لحسابات المؤسسات الاقتصادية التي يمارسها محافظي الحسابات، وتقييم طرق تسييرها التي تتولاها المراجعة الداخلية تحت سلطة مجلس إدارة المؤسسة.

وقد تلا صدور القانون رقم88 /01 سابق الذكر، القانون رقم32/90 المعدل للقانون رقم 05/80 والمتعلق بمجلس المحاسبة، ليغير من صلاحيات هذا الأخير بما يتلائم مع الطبيعة الجديدة للمؤسسات الاقتصادية العمومية.

حيث أصبحت مهمة مجلس المحاسبة تنحصر في الرقابة اللاحقة لمالية الدولة والجماعات المحلية والمرافق العمومية وكل هيئة خاضعة لقواعد القانون الإداري والمحاسبة العمومية، وأصبحت العمليات التي تتداولها المؤسسات العمومية الاقتصادية طبقا للقانون المدني والقانون التجاري خارج اختصاص مجلس المحاسبة.

4.2. مرحلة الإصلاحات العميقة ومنح صلاحيات غير مسبوقة للمهنيين

بدأ ذلك بصدور القانون رقم08/91 بتاريخ27أفريل1991م والمتعلق بتنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة في الجزائر، حيث أنشأ بموجبه المنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، وبذلك أوكلت مهمة مراجعة الهيآت والمؤسسات التي لا تدخل في مجال اختصاص مجلس المحاسبة للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات المسجلين في جدول هذه المنظمة الوطنية، بعدها صدر المرسوم رقم 08/93 في سنة1993م ليعدل القانون التجاري السائد حينها ليتماشى مع التوجه الجديد للاقتصاد الوطني (نحو اقتصاد السوق) وفي نفس الإطار صدر القانون رقم20/95 في سنة 1995م الذي يعدل ويلغي بعض أحكام القانون 32/90 المتعلق بمجلس المحاسبة، حيث أعاد تعريف مجلس المحاسبة باعتباره مؤسسة عليا تهتم بالرقابة البعدية لأموال الدولة والجماعات المحلية والمرافق العمومية، حيث يدقق في شروط استعمال الهيآت

للموارد والوسائل المادية والأموال العامة التي تدخل في نطاق اختصاصه، ويقيم تسييرها ويتأكد من مطابقة العمليات المالية والمحاسبية لهذه الهيآت للقوانين والتنظيمات المعمول بها، والهدف من هذه الرقابة التي يمارسها مجلس المحاسبة هو تشجيع الاستعمال الفعال والصارم للموارد والوسائل المادية والأموال العمومية، وترقية إجبارية تقديم الحسابات وتطوير شفافية تسيير المالية العامة.

ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 136/96 لسنة 1996 والمتضمن قانون أخلاقيات مهنة الخبير المحاسبي ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد باعتبارها مهن مستقلة تقتضي وجود مدونة تنظم أداء وسلوك أعضائها (سوالم، 2017، صفحة 603)، ثم صدر مقرر سنة 1999 يتضمن الموافقة على الإجازات والشهادات وكذا شروط الخبرة المهنية التي تخول الحق في ممارسة المهنة، وقد عدل هذا المقرر في سنة 2002 ثم في سنة2006، وذلك بالموافقة على شهادات أخرى تخول الحق في ممارسة المهنة.

5.2. مرحلة إعادة النظر في طبيعة الجهات المشرفة على المهنة

وبسبب الواقع الذي المتردي الذي كان سائدا قبل سنة2010م قررت الجهات الوصية إعادة إصلاح مهنة المحاسبة عبر القانون 10-01 الذي تم إصداره بتاريخ 2010/06/29م (بلعور و قطيب، 2018، صفحة 302).

حيث ألغى أحكام القانون08/91 سابق الذكر، تلا ذلك صدور نصوص تطبيقية له (مبسوط و درويش، 2016، صفحة 126، 127)، هي:

- المرسوم التنفيذي رقم 24/11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره؛
- المرسوم التنفيذي رقم25/11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره؛
- المرسوم التنفيذي رقم 26/11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره.
- المرسوم التنفيذي رقم11 /27، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره؛
- المرسوم التنفيذي رقم 28/11، يحدد تشكيلة اللجنة الخاصة المكلفة بتنظيم انتخابات المجالس الوطنية للمصف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتها؛
- المرسوم التنفيذي رقم 29/11 يحدد رتبة ممثلي الوزير المكلف بالمالية لدى المجالس الوطنية للمصف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتهم؛
- المرسوم التنفيذي رقم 30/11 يحدد شروط وكيفيات الاعتماد لممارسة مهنة الخبير المحاسبي ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد؛
- المرسوم التنفيذي رقم 31/11 يتعلق بالشروط والمعايير الخاصة بمكاتب الخبير المحاسبي ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد؛
- المرسوم التنفيذي رقم 32/11 يتعلق بتكليف محافظي الحسابات بمهمة المراجعة.

وتهدف عملية إعادة تنظيم المهنة حسب القانون10-01 وما تلاه من نصوص تطبيقية وفق الجهات التي أشرفت عليها إلى ما يلي: (بن حمزة، 2021، صفحة 368)

- تحقيق الاستقرار في المهن المحاسبية؛
- المساهمة في ضمان جودة المعلومات المالية؛
- تقوية المهنة وزيادة فعاليتها خدمة للاقتصاد الوطني؛
- تحديث الإطار القانوني والتنظيمي للمهنة.

3. واقع مهنة المحاسبة في الجزائر وسبل النهوض بها - استبيان آراء مهنيين وأكاديميين

لقد تم بناء هذا الجزء إنطلاقا من نتائج استبيان وزع على مختصين، وتم تصميمه وتحكيمه بعناية.

1.3. منهجية الدراسة: حيث تم ذلك باختيار مجتمع الدراسة أولا؛ ثم توزيع الاستبيان في شكل استمارات ورقية والكترونية على عينة عشوائية منه (مهنيين وأكاديميين)، ثم جمع وفرز وتحليل الاستبيان بواسطة مقاييس وأدوات إحصائية وباستعمال برنامج SPSS.

1.1.3. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مهنيين معتمدين وأكاديميين (أساتذة جامعيين).

2.1.3. عينة الدراسة: تم توزيع 74 استمارة استبيان (أنظر الملحق1) على الفئتين، وتم استرجاع الاستمارات بالكامل، وتجدر الإشارة إلى أن عملية التوزيع تمت على مرحلتين: ففي المرحلة الأولى تم توزيع 30 استمارة وذلك من أجل إجراء اختبارات الصدق والثبات باستعمال معامل ألفا كرونباخ Alpha Cr والجذر التربيعي له، وبعد التأكد من دقة وصلابة الاستبيان تم تعميمه على باقي العينة.

3.1.3.المقاييس والأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة: تتمثل في:

- ❖ مقياس ليكارت (LIKERT) الخماسي: إذ تم تحديد إمكانية الإجابة على عبارات الاستبيان في خمس خيارات؛
- ❖ التوزيع التكراري والنسب المئوية؛
- ❖ المتوسط الحسابي؛
- ❖ الانحراف المعياري؛
- ❖ معامل ألفا كرونباخ Alpha Cr؛
- ❖ اختبار كلموغروف سميرنوف K-S: وبعد دراسة طبيعة التوزيع باستعمال هذا الاختبار تبين أن نسبة الدلالة الإحصائية sig<0,05 ما يثبت أن التوزيع غير طبيعي (البيانات غير معلمية)، ما يدفع لاستعمال إختبار مان ويتني Mann-Whitney وإختبار كروسكل Kruskal Wallis؛
- ❖ إختبار مان ويتني وإختبار كروسكل: وهما بديلي اختبار T و ANOVA في حالة التوزيع غير طبيعي (البيانات غير معلمية).

2.3. اختبار ثبات وصدق الاستبيان

يقصد باختبار الثبات: التأكد من أن نتائج الاستبيان لن تتغير بشكل ملحوظ لو تم إعادة توزيعه من جديد على نفس العينة أو على عينة أخرى، وقد استعمل الباحث معامل ألفا كرونباخ Alpha Cr لقياس ثبات أداة الاستبيان؛ ويقصد بقياس الصدق: معرفة مدى دقة الاستبيان وقدرته على الإحاطة بالموضوع الذي يتناوله، وقد قام الباحث -لمعرفة ذلك- بحساب الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ؛ وفيما يلي جدول يبين نتائج اختبار صدق وثبات أداة الاستبيان:

الجدول رقم1: اختبار صدق وثبات بنود الاستبيان.

عدد عبارات الاستبيان	معامل الثبات	معامل الصدق
15	**0,912**	**0,954**

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

بالنظر إلى النتائج أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cr مرتفع جدا، ونفس الملاحظة بالنسبة لمعامل الصدق (الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ Alpha Cr) حيث أن كلاهما قد تجاوز الحد الأدنى (0,70)، ما يدل على ثبات العبارات في حال تم توزيع الاستبيان مرات أخرى، كما يدل أيضا على دقة عبارات الاستبيان وعلى قدرتها على الإحاطة بكل الموضوع.

3.3. دراسة خصائص أفراد العينة: عبر دراسة طبيعة توزيع المستجوبين من حيث: الجنس؛ الشهادة العلمية؛ الشهادة المهنية؛ الوظيفة/المهنة؛ العمر؛ الخبرة؛ مكان العمل.

1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم2: توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	**51**	**68,90**
أنثى	**23**	**31,10**
المجموع	**74**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول أن ثلث أفراد العينة -تقريبا- من الإناث بينما يمثل الذكور الثلثين، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن مهنة لازالت تستقطب فئة الذكور أكثر من الإناث؛ وخ ِلاف ذلك نلاحظه عند فئة الأساتذة الجامعيين إذ تتقارب النسبة بين الجنسين في هذه الفئة من المستجوبين.

2- توزيع أفراد العينة حسب الشهادة العلمية

الجدول رقم3: توزيع أفراد العينة حسب الشهادة العلمية.

طبيعة الشهادة	التكرارات	النسبة المئوية %
ليسانس	**27**	36,50
ماستر	**7**	9,50
ماجستير	**3**	4,00
دكتوراه	**37**	50,00
المجموع	**74**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ أن نصف المستجوبين حاصلين على شهادة الدكتوراه وثلثهم حاصلين على شهادة الليسانس، والباقي موزعين بين حاصلين على الماستر بنسبة 9,50% وحاصلين على شهادة الماجستير بنسبة 4,00%، أي أن كل المستجوبين من ذوي الشهادات الجامعية، وهذا من شأنه أن يعزز الثقة في إجاباتهم ويزيد من مستوى الاعتمادية عليها في التحليل.

3- توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المهنية

الجدول رقم4: توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المهنية.

طبيعة الشهادة	التكرارات	النسبة المئوية%
بدون شهادة مهنية	**14**	**18,90**
محاسب معتمد	**8**	**10,80**
محافظ حسابات	**45**	**60,80**
خبير محاسبي	**7**	**9,50**
المجموع	**63**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ أن أغلب المستجوبين يحوزون على شهادات مهنية، وأغلبهم من محافظي حسابات، بينما لم تتجاوز نسبة الخبراء المحاسبين 10% ونسبة المحاسبين المعتمدين تقارب ذلك، ويعود السبب وراء ذلك إلى أن محافظي الحسابات الأكثر عددا بين المهنيين في الواقع.

4- توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة/المهنة

الجدول رقم5: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة/المهنة.

الوظيفة/المهنة	التكرارات	النسبة المئوية%
أستاذ جامعي	**14**	**18,90**
مهني معتمد	**35**	**47,30**
أستاذ ومهني	**25**	**33,80**
المجموع	**74**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ أن أغلب المستجوبين من المهنيين، والثلث من الذين يجمعون بين المهنة المحاسبية والتدريس الجامعي، بينما لا تتجاوز نسبة الأساتذة الجامعيين الخمس، ومرد ذلك إلى أن موضوع البحث يخص بالأساس المهنيين، ما دفع الباحث للتركيز على أخذ آراء أكبر عينة منهم.

5- توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

الجدول رقم6: توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية.

المجال	**التكرارات**	**النسبة المئوية%**
من25إلى35	4	5,40
من36إلى45	27	36,50
من46إلى55	34	45,90
من56 وأكثر	9	12,20
المجموع	**74**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

تمثل الفئة العمرية الثالثة ما يقارب نصف المستجوبين، تليها الفئة الثانية فالرابعة، وهذا يحيلنا على المتوسط المرتفع لخبرة المستجوبين لاحق الذكر.

6- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

الجدول رقم7: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

المجال	التكرارات	النسبة المئوية%
من5إلى 10سنوات	2	2,70
من11إلى 15سنة	15	20,30
من16إلى 20سنة	30	40,50
أكثر من 20 سنة	27	36,50
المجموع	74	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول يتضح أن ثلث المستجوبين تفوق خبرتهم 20سنة، وأغلبهم على علاقة بالمهنة المحاسبية والتكوين المرتبط بها لمدة فاقت 16سنة، وتفوق خبرتهم بالتقريب إجمالا 11سنة، كما تجدر الإشارة إلى أن الباحث تعمد عدم إشراك الأشخاص الذين تقل خبرتهم عن5سنوات في الإجابة على بنود الاستبيان.

7- توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل

الجدول رقم8: توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل.

مكان العمل	التكرارات	النسبة المئوية %
الجزائر	53	71,60
تيبازة	9	12,20
البليدة	12	16,20
المجموع	74	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

الملاحظ من الجدول أن أغلب المستجوبين من ولاية الجزائر، تليها ولاية البليدة ثم ولاية تيبازة، ولم يوزع الاستبيان في باقي الولايات الأخرى، وسبب ذلك: سهولة الاتصال المباشر بين الباحث والمستجوبين كونه (الباحث) يمارس عمله في هذه المنطقة.

4.3. تحليل اتجاه إجابات المستجوبين

1- اختبار كلموغروف سميرنوفK-S

يستعمل هذا الاختبار لمعرفة طبيعة التوزيع (طبيعي أو غير طبيعي) وذلك تمهيدا لإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة هذا وتم اختيار اختبار كلموغروف سميرنوفK-S دون غيره بالنظر إلى حجم العينة المتوسط(=74)، وتم تجنب استعمال اختبار شابيروShapiro-Wilk الذي يصلح لاختبار العينات الصغيرة (≤50)؛ وبعد إجراء اختبار كلموغروف سميرنوفK-S في برنامج SPSS تحصلنا على نتائج الدلالة الإحصائيةSig كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم9: الدلالة الإحصائية لاختبار كلموغروف سميرنوف.

الأبعاد	تشخيص واقع المهنة	أسباب ضعف المهنة	سبل تطوير المهنة	المهنة: إلى أين؟
الدلالة الإحصائية Sig	0,000	0,000	0,000	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول يتضح أن نسبة الدلالة الإحصائيةSig في جميع أبعاد الاستبيان الثلاثة وكذلك في مجمل الاستبيان<0,05، وبالتالي يمكن القول أن بيانات الأبعاد الثلاثة والاستبيان ككل لا تتبع التوزيع الطبيعي وهي بيانات غير معلمية؛ وعليه سنعتمد على معامل الارتباط سبيرمانSpearman في دراسة الارتباط بين أبعاد الاستبيان.

2- معامل الارتباط سبيرمانSpearman

الجدول رقم10: معامل الارتباط سبيرمانSpearman لأبعاد الاستبيان.

قياس الارتباط بين أبعاد الاستبيان:	البعد1. تشخيص واقع المهنة مع البعد3. سبل تطوير المهنة	البعد2. أسباب ضعف المهنة مع البعد3. سبل تطوير المهنة	البند1. تشخيص واقع المهنة مع البند2. أسباب ضعف المهنة
معامل الارتباط Spearman	0,910	0,891	0,802
الدلالة الإحصائية Sig	0,000	0,000	0,000
التعليق	قوي	قوي	قوي

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

بالنظر إلى الجدول أعلاه نجد أن نسبة الدلالة الإحصائيةSig <0,05 في ارتباط كل الأبعاد، ما يبين أن هناك ارتباط دال إحصائيا بينها (الأبعاد)؛ وبالنظر إلى معامل الارتباط سبيرمان Spearman بين البعدين الأول والثالث نجد أن نسبته قد تجاوزت 0,70 ما يدل على أن هناك ارتباط طردي قوي بين واقع مهنة المحاسبة في الجزائر وسبل تطويرها، وبالتالي فإن هذا الواقع يحتاج إلى حلول (أقترح بعضها من طرف عينة الدراسة)، وبالنظر إلى معامل الارتباط سبيرمان Spearman بين البعدين الثاني والثالث نجد أن نسبته قد تجاوزت أيضا 0,70 ما يدل على أن هناك ارتباط طردي قوي بين أسباب ضعف المهنة وسبل تطويرها، أي أن مقترحات تطويرها قد تزيح أسباب الضعف، وبالنظر إلى معامل الارتباط سبيرمان Spearman بين البعدين الأول والثاني نجد أن نسبته قد تجاوزت كذلك 0,70 ما يدل على أن هناك ارتباط طردي قوي بين واقع مهنة المحاسبة في الجزائر وأسباب ضعفها، أي أن واقعها يفسر أسباب ضعفها.

3- إختبار مان ويتني Mann-Whitney تم تطبيق هذا الاختبار على أبعاد الاستبيان الثلاثة بالنظر إلى جنس المستجوبين لمعرفة مدى اختلاف إجابات المستجوبين بالنظر إلى متغير الجنس، وبعد إجراء الاختبار على برنامج SPSS، خلصنا إلى ما يلي:

الجدول رقم11: الدلالة الإحصائية لإختبار مان ويتني (بالنظر نوع الجنس).

البيان / الأبعاد			البعد1. تشخيص واقع المهنة	البعد2. أسباب ضعف المهنة	البعد3. سبل تطوير المهنة	مجموع الاستبيان
الدلالة الإحصائيةSig			0,205	0,816	0,144	0,331
الجنس	ذكر	المتوسط ح	1,2667	1,2314	1,0941	1,1974
		الإنحراف م	0,21040	0,23451	0,11561	0,12434
	أنثى	المتوسط ح	1,2000	1,2261	1,0522	1,1594
		الإنحراف م	0,2000	0,18394	0,08980	0,08466
المجموع		**المتوسط ح**	**1,2459**	**1,2297**	**1,0811**	**1,1856**
		الإنحراف م	**0,20818**	**0,21879**	**0,10939**	**0,11429**

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

بالنظر إلى الجدول نجد أن نسبة الدلالة الإحصائيةSig >0,05 (بكثير) أي أن إجابة المستجوب ليس لها علاقة بطبيعة جنسه (ذكر أو أنثى)، والمتوسط الحسابي للإجابات الذي ينحصر بين 1و2 (موافق بشدة، موافق) مع الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز0,30 في كل الإجابات يثبتان ذلك في أبعاد الاستبيان وفي الاستبيان ككل.

4- إختبار كروسكلKruskal Wallis: أجري الاختبار بالنظر إلى: الوظيفة أو المهنة؛ الخبرة؛ ومكان العمل.

4-1- بالنظر للوظيفة أو المهنة

الجدول رقم12: الدلالة الإحصائية لإختبار كروسكل (بالنظر للوظيفة أو المهنة).

البيان / الأبعاد			البعد1. تشخيص واقع المهنة	البعد2. أسباب ضعف المهنة	البعد3. سبل تطوير المهنة	مجموع الاستبيان
الدلالة الإحصائيةSig			0,860	0,622	0,590	0,536
الوظيفة أو المهنة	أستاذ جامعي	المتوسط ح	1,3286	1,2857	1,1000	1,2381
		الإنحراف م	0,20164	0,29051	0,13009	1,16059
	مهني معتمد	المتوسط ح	1,1943	1,2343	1,0686	1,1657
		الإنحراف م	0,19088	0,20856	0,10784	0,09751
	أستاذ ومهني	المتوسط ح	1,2720	1,1920	1,0880	1,1840
		الإنحراف م	0,22271	0,18690	0,10132	0,10052
المجموع		المتوسط ح	1,2459	1,2297	1,0811	1,1856
		الإنحراف م	0,20818	0,21879	0,10939	0,11429

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

بالنظر إلى الجدول نجد أن نسبة الدلالة الإحصائيةSig <0,05 (بكثير) أي أن إجابة المستجوب ليس لها علاقة بطبيعة وظيفته أو مهنته (أستاذ جامعي، مهني معتمد، أستاذ ومهني)، والمتوسط الحسابي للإجابات الذي ينحصر بين 1و2 (موافق بشدة، موافق) مع الانحراف المعياري الذي ينحصر من0,10إلى0,30 في كل الإجابات يثبتان ذلك (المتوسط والانحراف) في أبعاد الاستبيان الثلاثة وفي الاستبيان كله.

4-2- بالنظر للخبرة

الجدول رقم13: الدلالة الإحصائية لاختبار كروسكل (بالنظر للخبرة).

البيان	الأبعاد		البعد1. تشخيص واقع المهنة	البعد2. أسباب ضعف المهنة	البعد3. سبل تطوير المهنة	مجموع الاستبيان
الدلالة الإحصائيةSig			0,236	0,833	0,184	0,571
الخبرة	من5إلى10سنوات	المتوسط ح	1,2000	1,2000	1,000	1,1333
		الإنحراف م	0,0000	0,28284	0,0000	0,09428
	من11إلى15سنة	المتوسط ح	1,3467	1,2533	1,0933	1,2311
		الإنحراف م	0,21996	0,26690	0,12799	0,15506
	من16إلى20سنة	المتوسط ح	1,2267	1,2000	1,1067	1,1778
		الإنحراف م	0,20833	0,19652	0,11427	0,10108
	أكثر من20سنة	المتوسط ح	1,2148	1,2519	1,0519	1,1728
		الإنحراف م	0,19943	0,21904	0,08932	0,10171
المجموع		المتوسط ح	1,2459	1,2297	1,0811	1,1856
		الإنحراف م	0,20818	0,21879	0,10939	0,11429

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

بالنظر إلى الجدول نجد أن نسبة الدلالة الإحصائيةSig <0,05 (بكثير) أي أن إجابة المستجوب ليس لها علاقة بحجم الخبرة؛ والمتوسط الحسابي للإجابات الذي ينحصر بين بين1و2 (موافق بشدة، موافق) مع الانحراف المعياري الذي ينحصر من0,10إلى0,30 في كل الإجابات، يثبتان ذلك (المتوسط والانحراف) في أبعاد الاستبيان الثلاثة وفي الاستبيان ككل.

4-3- بالنظر لمكان العمل

الجدول رقم14: الدلالة الإحصائية لإختبار كروسكل (بالنظر لمكان العمل).

البيان	الأبعاد		البعد1. تشخيص واقع المهنة	البعد2. أسباب ضعف المهنة	البعد3. سبل تطوير المهنة	مجموع الاستبيان
الدلالة الإحصائيةSig			0,912	0,400	0,764	0,461
مكان العمل	الجزائر	المتوسط ح	1,2377	1,2264	1,0755	1,1799
		الإنحراف م	0,20022	0,21136	0,09787	0,09921
	تيبازة	المتوسط ح	1,2667	1,1556	1,0667	1,1630
		الإنحراف م	0,2000	0,19437	0,10000	0,12070
	البليدة	المتوسط ح	1,2667	1,3000	1,1167	1,2278
		الإنحراف م	0,26054	0,26285	0,15859	0,16443
المجموع		المتوسط ح	1,2459	1,2297	1,0811	1,1856
		الإنحراف م	0,20818	0,21879	0,10939	0,11429

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

بالنظر إلى الجدول أعلاه نجد أن نسبة الدلالة الإحصائيةSig >0,05 (بكثير) أي أن إجابة المستجوب ليس لها علاقة بمكان عمله، والمتوسط الحسابي للإجابات الذي ينحصر بين 1و2 (موافق بشدة، موافق) مع الانحراف المعياري الذي ينحصر من0,09إلى0,30 في كل الإجابات يثبتان ذلك (المتوسط والانحراف) في أبعاد الاستبيان الثلاثة وفي الاستبيان كله.

5.3. تحليل إجابات المستجوبين التفصيلية لكل عبارة من الاستبيان

لقد تم إعادة تقسيم آراء المستجوبين وتحويلها من مقياس ليكارت(LIKERT) الخماسي إلى ثلاث مستويات مكنت الباحث من تحديد توجههم (المستجوبين) العام حول العبارة؛ وذلك من خلال إعادة تحديد مجالات المتوسطات الحسابية المرجحة بعد حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على المستويات الثلاثة للحصول على طول مجال المتوسط الحسابي المرجح (المدى/المستويات=3/4=1,33)، وبعد ذلك تم إضافة الناتج إلى أقل قيمة في المقياس (وهي1) وذلك لبناء مجالات المتوسطات الحسابية المرجحة، ليصبح طول المجالات وطبيعتها كما يلي:

الجدول رقم15: إعادة تحديد توجه المستجوبين.

مجالات المتوسطات الحسابية	توجه المستجوبين
2,33-1	نعم
3,67-2,34	محايد
5-3,68	لا

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

الجدول رقم16: تحليل إجابات المستجوبين التفصيلية لكل عبارة من الاستبيان.

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار			
	%	%	%	%	%			
يعاني المهنيين من التغييرات المستمرة على النظام والمهنة المحاسبيين دون إشراكهم المباشر في ذلك	55	19	0	0	0	1,2568	0,43983	نعم
	74,30	25,70	0,0	0,0	0,0			
يعاني المهنيين من تعارض مكونات البيئة المحيطة ما ينتج ضغوطا تؤثر بالسلب على جودة أعمالهم	47	24	3	0	0	1,4054	0,57144	نعم
	63,5	32,4	4,10	0,0	0,0			
يعاني المهنيين من غياب شروط المنافسة العادلة والحرة	62	12	0	0	0	1,1622	0,37112	نعم
	83,8	16,2	0,0	0,0	0,0			
يعاني المهنيين من تعارض أعمالهم مع مصلحة مشغليهم من ملاك المؤسسات الخاصة	52	17	5	0	0	1,3649	0,60984	نعم
	70,2	23,0	6,80	0,0	0,0			
تعاني مهنة المحاسبة في الجزائر من مشاكل عدة أبرزها: التوقيف غير المبرر للتكوين والتربصات وغياب نشاطات مراقبة النوعية	71	3	0	0	0	1,0405	0,19857	نعم
	95,90	4,10	0,0	0,0	0,0			
تشخيص واقع مهنة المحاسبة في الجزائر						1,2459	0,20818	نعم
لقد قلص الإصلاح الأخير للمهنة من قدرة المهنيين على المشاركة في الإشراف على مهنتهم	63	11	0	0	0	1,1486	0,35817	نعم
	85,1	14,9	0,0	0,0	0,0			
إن إبعاد المنظمات المهنية المستقلة عن تأطير مهنة المحاسبة وجعلها بيد وزارة المالية قلل من حريتها وقدرتها على التطور الذاتي	64	9	1	0	0	1,1486	0,39457	نعم
	86,4	12,2	1,40	0,0	0,0			
يعزى سبب تقليص دور المهنيين في تنظيم المهنة إلى تفاقم المشاكل التي عانت منها قبل إصلاحها سنة2010م	62	11	1	0	0	1,1757	0,41737	نعم
	83,8	14,9	1,40	0,0	0,0			

أثر التغيير المستمر للأطر المنظمة لمهنة المحاسبة في الجزائر بالسلب على تطورها	51	23	0	0	0	1,3108	0,46598	نعم
	68,9	31,1	0,0	0,0	0,0			
إن حداثة تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر بالمقارنة مع الدول الأخرى أحد الأسباب الأساسية للمشاكل التي تعاني منها	49	23	2	0	0	1,3649	0,53824	نعم
	66,2	31,1	2,70	0,0	0,0			
أسباب ضعف مهنة المحاسبة في الجزائر						1,2297	0,21879	نعم
يعد تمكين المهنيين من تنظيم وإدارة مهنتهم أمرا ضروريا لتطورها	62	12	0	0	0	1,1622	0,37112	نعم
	83,8	16,2	0,0	0,0	0,0			
من الضروري إعادة إطلاق التكوين والتربصات للراغبين في ممارسة المهنة لضمان استمراريتها وتطورها	72	2	0	0	0	1,0270	0,16327	نعم
	97,3	2,7	0,0	0,0	0,0			
من المهم تحسيس المهنيين بتطبيق أخلاقيات المهنة ومراقبة مدى التزامهم بذلك	66	8	0	0	0	1,1081	0,31264	نعم
	89,2	10,8	0,0	0,0	0,0			
يجب تحفيز المهنيين على الاحتكاك بنظرائهم الأجانب، وتسهيل ذلك، لرفع مستوى المهنة	69	5	0	0	0	1,0676	0,25272	نعم
	93,2	6,8	0,0	0,0	0,0			
من واجب الجهات الوصية على مهنة المحاسبة تحسين ظروف البيئة التنافسية لمنتسبيها	71	3	0	0	0	1,0405	0,19857	نعم
	95,9	4,10	0,0	0,0	0,0			
سبل تطوير مهنة المحاسبة في الجزائر						1,0811	0,10939	نعم
المجموع الكلي للاستبيان						1,1856	0,11429	نعم

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS.

بالنظر في الجدول أعلاه نلاحظ أن المستجوبين قد أجمعوا على موافقة كل عبارات الاستبيان، حيث أجابوا عليها كلها بـ"نعم"، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لإجاباتهم بين حد أدنى=1,0270 على العبارة12 من الاستبيان وحد أقصى=1,4054 على العبارة الثانية منه، وهاتين القيمتين تدخلان ضمن المجال الأول (1-2,33) من مجالات المتوسطات الحسابية للإجابات، ما يظهر درجة الاتفاق بين المستجوبين على أن مهنة المحاسبة في الجزائر ليست في أحسن أحوالها للأسباب التي ذكرت في المحور الثاني من الاستبيان، كما أجمع المستجوبون على أهم الحلول لتحسين مستوى مهنة المحاسبة في الجزائر كما جاء في المحور الثالث للاستبيان، والمتوسط الحسابي(1,1856) مع الانحراف المعياري(0,11429) لمجموع الاستبيان يبينان مدى اتفاق أفراد العينة بوضوح.

4. تحليل النتائج:

لقد قام الباحث في هذا المحور من البحث باستبيان آراء عينة متكونة من74 مفردة حول واقع مهنة المحاسبة في الجزائر، وأهم المشاكل التي تواجهها، وسبل تطويرها، وقد اتفق أغلب المستجوبين بأن تشخيص المهنة يظهر مدى السطحية والتخبط الذي تعاني منه، وذلك لعدة أسباب، أهمها: التغييرات المستمرة التي طالتها، وعدم إشراك المهنيين في عملية إصلاحها، وعدم نضج التنظيمات المهنية المستقلة لأخذ زمام المبادرة في تنظيم المهنة، ما مكن الباحث من اختبار صحة الفرضيات واستخلاص النتائج.

نتائج اختبار الفرضيات: بعد دراسة الموضوع والتعمق في جوانبه تم التوصل إلى صحة الفرضيات الثلاثة، حيث أن:

- **الفرضية الأولى:** صحيحة؛ وتم التوصل إلى ذلك من خلال إجابات المستجوبين، حيث اتفقوا على أن مهنة المحاسبة في الجزائر تعاني من مشاكل عدة مرتبطة بتاريخها وبالبيئة المحيطة بها؛
- **الفرضية الثانية:** صحيحة؛ وتم التوصل إلى ذلك من خلال تحليل نتائج الاستبيان، حيث اتضح أن السبب الرئيسي للمشاكل التي تعاني منها المهنة مرتبط بالتغييرات المتناقضة والمستمرة التي مستها؛

- **الفرضية الثالثة:** صحيحة؛ وتم التوصل إلى ذلك من خلال نتائج الاستبيان، فلقد أجمع أفراد العينة على أن الوصاية المفروضة على المهنة حدت من تطورها وفعاليتها، وأن التنظيم المهني المستقل هو البديل الأنسب مع إخضاعه (التنظيم المهني المستقل) للتقويم المستمر وللرقابة الدائمة حتى يصل إلى مرحلة النضج.

5. الخاتمة:

حاولت هذه الدراسة تشخيص واقع مهنة المحاسبة في الجزائر بالنظر إلى البيئة المحيطة بها، كما سعت إلى معرفة طبيعة المشاكل التي تعاني منها، والأسباب التي أدت إليها، وسبل النهوض بها؛ لتخلص في النهاية إلى مجموعة من النتائج وتبني عليها اقتراحات تساعد في تطوير مهنة المحاسبة في الجزائر.

1.5. نتائج الدراسة

توصلنا من خلال البحث إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها وحصرها في الآتي:

- ❖ تعاني مهنة المحاسبة في الجزائر من عدة مشاكل، أهمها: التغييرات المستمرة عليها، تعارض مكونات البيئة المحيطة بها غياب شروط المنافسة العادلة والحرة، والتوقيف غير المبرر للتكوين والتربصات، وغياب نشاطات مراقبة النوعية؛
- ❖ الإصلاح الأخير للمهنة أبعد المهنيين عن المشاركة –بشكل مباشر- في الإشراف على مهنتهم؛
- ❖ قلل الإصلاح الأخير للمهنة من مساحة حرية المهنيين ومن قدرتهم على تطويرها؛
- ❖ لم يصل تنظيم الهيئات المهنية المستقلة في الجزائر إلى مرحلة النضج بعد، وهذا ما شجع الوصاية على تقليل دورها في الإشراف على المهنة؛
- ❖ إن مهنة المحاسبة في الجزائر لا تزال في بداياتها بالمقارنة مع الدول الرائدة في ذلك، وهذا أحد الأسباب الأساسية للمشاكل التي تعاني منها.

2.5. الاقتراحات: بالتأسيس على النتائج سابقة الذكر يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ❖ من الضروري تمكين أصحاب المهنة من إدارة وتنظيم مهنتهم؛
- ❖ يجب إعادة الإطلاق المستعجل للتكوين والتربصات للراغبين في ممارسة المهنة من أجل ضمان استمراريتها وتطورها؛
- ❖ تحسيس المهنيين بضرورة تطبيق أخلاقيات المهنة ومراقبة مدى التزامهم بذلك؛
- ❖ تحفيز المهنيين على الاحتكاك بنظرائهم الأجانب، وتسهيل ذلك، لرفع مستوى المهنة؛
- ❖ من واجب الجهات الوصية على مهنة المحاسبة في الجزائر تحسين ظروف البيئة التنافسية للمهنيين.

6. قائمة المراجع:

1. République Algerienne ..Loi n62-157 du31décembre1962 tendant à la reconductionjusqu'à nouvel ordre de législation en vigueur (31 12، 1962, Journal officiel: https://www.joradp.dz/jo6283/1963/002/FP18.pdf , (Consulté le: 30/03/2021).
2. الجمهورية الجزائرية. القانون رقم80-05 المتعلق بممارسة وظيفة المراقبة من طرف مجلس المحاسبة. (01 03، 1980). ، من الجريدة الرسمية عدد10:
3. الجمهورية الجزائرية. المرسوم رقم68-238 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمراقبين العامين للمالية. (31 05، 1968)، من الجريدة الرسمية عدد44:
4. الجمهورية الجزائرية. المرسوم رقم68-239 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك مراقبي المالية. (31 05، 1968)،. من الجريدة الرسمية عدد44:
5. الجمهورية الجزائرية. المرسوم رقم68-240 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمفتشي المالية (31 05، 1968)،. من الجريدة الرسمية عدد44:
6. الجمهورية الجزائرية. قانون المالية لسنة1970م (31 12، 1969) ، من الجريدة الرسمية عدد110:
7. الجمهورية الجزائرية. مقررات تتضمن تعيين وإنهاء مهام بعض مندوبي الحسابات في المؤسسات الوطنية العمومية وشبه العمومية (12 11، 1973)،. من الجريدة الرسمية عدد93:
8. سليمان بلعور، وعبد القادر قطين واقع مهنة المحاسبة في الجزائر في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي. مجلة إضافات اقتصادية (جامعة غرداية) ، 2 (3)، (3 أفريل، 2018). صفحة 302.
9. سليمة بن نعمة، وأمين مخفين واقع الممارسة المهنية للمحاسبة والتدقيق في الجزائر دراسة مقارنة للقانون 91-08 والقانون 10-01. مجلة مجاميع المعرفة (المركز الجامعي تندوف) (05)، (10، 2017). صفحة 155.

10. صلاح الدين سوالم. مستقبل مهنة المحاسبة في الجزائر في ظل مسعى الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة(WTO)-إشارة خاصة إلى الاتفاقية العامة للتجارة في الخدمات. مجلة الواحات للبحوث والدراسات (جامعة غرداية) ، 10 (2)، (2 12، 2017). صفحة 603.
11. فيروز خويلدات، أعمر عزاوي، ومبارك بوعلاق، واقع مهنة المحاسبة في الجزائر بين التحولات والتحديات-دراسة ميدانية على عينة من المهنيين والمهتمين بالمهنة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) ، 07، (2015). صفحة 60.
12. هوارية مبسوط، وعمار درويش، واقع التعليم المحاسبي ومدى استجابته لمتطلبات مهنة المحاسبة في الجزائر. مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة (جامعة مستغانم) (01)، (جانفي، 2016). صفحة 126، 127.
13. ياسين بن حمزة. متطلبات تطوير المهنة المحاسبية الجزائرية في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي(SCF). مجلة معهد العلوم الاقتصادية (جامعة الجزائر3) ، 24 (02)، (2021). صفحة 368.

7. الملاحق:

أولا. المعلومات الشخصية:

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. العمر:..... عاما
3. الشهادة العلمية:.....
4. الشهادة المهنية:.....
5. المهنة/الوظيفة:.....
6. الخبرة:.....عاما
7. مكان العمل:.....

ثانيا.الرجاء وضع العلامة (x) في مربع الخيار المناسب

رقم	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
أولا.	**تشخيص واقع مهنة المحاسبة في الجزائر**					
1	يعاني المهنيين من التغييرات المستمرة على النظام والمهنة المحاسبيين دون إشراكهم المباشر في ذلك					
2	يعاني المهنيين من تعارض مكونات البيئة المحيطة ما ينتج ضغوطا تؤثر بالسلب على جودة أعمالهم					
3	يعاني المهنيين من غياب شروط المنافسة العادلة والحرة					
4	يعاني المهنيين من تعارض أعمالهم مع مصلحة مشغلهم من ملاك المؤسسات الخاصة					
5	تعاني مهنة المحاسبة من عدة مشاكل، أبرزها: التوقيف غير المبرر للتكوين وغياب نشاطات مراقبة النوعية					
ثانيا	**أسباب ضعف مهنة المحاسبة في الجزائر**					
6	لقد قلص الإصلاح الأخير للمهنة من قدرة المهنيين على المشاركة في الإشراف على مهنتهم					
7	إن إبعاد المنظمات المهنية المستقلة عن تأطير مهنة المحاسبة وجعلها بيد وزارة المالية قلل من حريتها وقدرتها على التطور الذاتي					
8	يعزى سبب تقليص دور المهنيين في تنظيم المهنة إلى تفاقم المشاكل التي عانت منها قبل إصلاحها سنة2010م					
9	أثر التغيير المستمر للأطر المنظمة لمهنة المحاسبة في الجزائر بالسلب على تطورها					
10	إن حداثة تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر بالمقارنة بقية الدول أحد الأسباب الأساسية للمشاكل التي تعاني منها					
ثالثا.	**سبل تطوير مهنة المحاسبة في الجزائر**					
11	يعد تمكين المهنيين من تنظيم مهنتهم أمرا ضروريا لتطورها					
12	من الضروري إعادة إطلاق التكوين والتربصات للراغبين في ممارسة المهنة لضمان استمراريتها وتطورها					
13	من المهم تحسيس المهنيين بتطبيق أخلاقيات المهنة ومراقبة مدى التزامهم بذلك					
14	يجب تحفيز المهنيين على الاحتكاك بنظرائهم الأجانب، وتسهيل ذلك، لرفع مستوى المهنة					
15	من واجب الجهات الوصية على مهنة المحاسبة تحسين ظروف البيئة التنافسية لمنتسبيها					