إسهامات هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI) في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للعمل المحاسبي

م.د. هشام عمر حمودي
كلية الحدباء الجامعة
الموصل-العراق
Heshamomer35@yahoo.com

م.م. محمد عمر حمودي
محاضر/المعهد التقني نينوى
الجامعة التقنية الشمالية
king.alhdbaa88@yahoo.com

المستخلص:

تتوغل المحاسبة بوصفها نشاطاً خدمياً في جميع أعمال المؤسسات لتقوم بمعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات يستفيد منها الجميع.

ولأهمية المحاسبة فأنها هي من يصدر المعلومات وهي من يدققها لحين اكتمالها وهي كذلك من يعطي رأيها عن تلك المعلومات، فالعمل المحاسبي في المؤسسات يأخذ محاور ثلاث، الأول في معالجة البيانات ومن يقوم بذلك العمل يسمى محاسباً والثاني في تدقيقها ومن يقوم بذلك العمل يسمى مدققاً داخلياً والثالث في اعطاء راي فني محايد عن عدالتها ومن يقوم بذلك العمل يسمى مدققاً خارجياً والجميع يخرج من مشكاة واحدة وهي المحاسبة.

العمل المحاسبي بحاجة إلى الأخلاق أكثر من اي عمل اخر لأنه يرتبط بالاموال والاموال مزلة قدم، والعمل المحاسبي بحاجة إلى الآداب المهنية اكثر من اي عمل اخر فالفجوات المتحققة سببها اولاً واخيراً عدم الالتزام باداب السلوك المهني.

ولأهمية المحاسبة فقد دأبت اللجان والمنظمات والهيئات والنقابات على المستوى العالمي والمحلي على اصدار المعايير التي تنظر إلى المحاسبة من منظورين:

الأول: معايير خاصة باليات العمل المحاسبي

الثاني: معايير خاصة بتعزيز الأخلاقيات وتوجيه سلوكيات المحاسبين

السلوك الأخلاقي يشكل العمود الفقري لممارسة العمل المحاسبي والناظر في احوال المجتمع يرى ان هناك تقصير بالأخلاقيات، فالأخلاقيات هي المادة التي تعمل على تماسك المجتمع ببعضه البعض. هذا التقصير او الخلل في الأخلاقيات والسلوكيات كان السبب الرئيس في وضع دليل ارشادي يعد بمثابة معيار يرشد العاملين وخارطة طريق للالتزام المهني.

ولاهمية المحاسبة كذلك فان المعايير الصادرة تقسم إلى قسمين: الأول خاص بالمحاسبين، والثاني عام للعاملين.

ان العمل المحاسبي معني بالتمسك بالأخلاقيات والآداب المهنية في جميع المؤسسات التي يخدمها فضلاً ان تكون تلك المؤسسة اسلامية او تمارس انشطتها وفق الشريعة الإسلامية.

لقد أسهمت هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI) من خلال مجلس الحوكمة والأخلاقيات إلى إصدار ميثاقين للأخلاقيات داخل المؤسسات المالية الإسلامية هما: الأول يتعلق بالمحاسب (محاسب ومدقق داخلي ومراجع خارجي)، والثاني يتعلق بالعاملين.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، العمل المحاسبي، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.

The Contributions of Accounting and auditing Organization for Islamic Financial Institutions (AAOIFI) in Enhancing Morals and The Professional Ethics for Accounting Work

Lecturer Dr. Hesham omer Hammoudi
Al-Hadba University College
Mosul-Iraq

Assist. Lecturer mohammed omer Hammoudi
Technical Institute/Nineveh
Northern Technical University

Abstract:

Accounting describe as a service activity that operating inside all the work of the institutions to processing data and transform it to information can be useful to all. Due of the importance of accounting, it is the one who issues the information. It is who auditing these information until it is completed, and it is also gives the opinion about these information.

The accounting work in the institutions takes three axes, the first is data processing and who is do this job called accountant, the second who is do auditing and who is do this job called internal auditor. The third who is give a neutral practical opinion about the fairness and who is do this job called external auditor and all are come out from one (niche) which it is the accounting.

Accounting work need morals more than any other work because it is linked to money and money may leads to corruption. Accounting work need more the professional ethics than any other work The gaps achieved were caused first and finally because of the lack of commitment to professional ethics. Because of the importance of the accounting, committees, organizations institutions ,unions at the global and local level have been issuing standards that look at accounting from two perspectives:

First: Specific Standards for accounting work mechanisms

Second: Standards for the promotion ethics and guidance of the of accountants Ethical behavior is the backbone of the practice of accounting work and the observer on the conditions of society see that there is a lack of ethics, ethics is the material that works on the cohesion of society to each other.

This default or imbalance in behavior and ethics was the main reason that put of a guide consider to be as a standard guiding the staff and a road map for professional commitment.

Because of the importance of accounting as well as the standards issued are divided into two parts the first is for accountants and the second is general for workers.

Accounting work is concerned with adherence to morals and professional ethics in all the institutions which it serves, as well as being an Islamic institution or practicing its activities according to Islamic law.

AAOIFI contributed through the Board of Governance and Ethics to the issued two agreement for ethics inside the Islamic financial institutions. The first regards to the accountant (internal auditor, accountant and external auditor) and the second relates to workers.

Keywords: Ethics, Accounting work, AAOIFI.

المقدمة

نعيش اليوم في عالم معني بالالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية والدول التي لا تلتزم هي بالحقيقة دول تغرد خارج السرب وتوشك ان تفرغ من مواطنيها.

ان الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية يحقق العلاقة المثلى بين الانسان وأخيه الانسان ويدفع بعتلة العلم والتقدم، ومن أكثر العلوم والمهن التي واجهت مشكلة الالتزام من عدمه بالأخلاقيات والآداب المهنية هي المحاسبة كعلم وكمهنة.

ان مشكلة الالتزام من عدمه شكل لدى مستخدمي المعلومات المحاسبية فجوات متلاحقة وأصبح هناك بون شاسع بين المحاسبة والمحاسبين كفريق وبين مستخدمي المعلومات المحاسبية بشتى اعدادهم كفريق اخر.

عالمياً حاولت الجهات المعنية ردم تلك الفجوات وتقليص ذلك البون من خلال اصدار المعايير التي تبدأ وتنتهي بضرورة تمسك المحاسبين بالأخلاقيات والآداب المهنية.

وفي الدول الإسلامية هناك جهات عدة رسمت وخططت لتحفيز العاملين ومنهم المحاسبين بالالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية ومن أبرز تلك الجهات هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI).

ويحاول هذا البحث مناقشة ثلاثة مواضيع مهمة ومن خلالها تم تقسيمه إلى الآتي:

المبحث الأول: ماهية الأخلاقيات والآداب المهنية

المبحث الثاني: ماهية العمل المحاسبي بأركانه جميعاً

المبحث الثالث: اسهامات الهيئة في تعزيز الأخلاقيات بالعمل المحاسبي.

مشكلة البحث: تكمن مشكلة البحث في قلة الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية لجميع المهن وعلى راسها المحاسبة مما دفع المنظمات والهيئات إلى اصدار المعايير التي تعزز هذه الأخلاقيات.

أهمية البحث: للبحث اهمية كبيرة في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية لاهم جماعة في المجتمع ممكن ان نطلق عليهم تسمية المحاسبين واهميتهم تنبع من تعاملهم المستمر مع الاموال وخصوصاً عندما تكون المؤسسة اسلامية فالعمل يجب ان يكون وفق الشريعة السمحة ليتحقق رضا الله (ﷻ) ومن ذلك الرضا ينبع رضا المجتمع عن عمل تلك المؤسسات وقد أسهمت الهيئة (AAOIFI) في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للعاملين في تلك المؤسسات وعلى راسهم المحاسبين.

اهداف البحث: للبحث اهداف عديده منها على سبيل الذكر لا الحصر:

١. تسليط الضوء على ضرورية الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية للمحاسبين.
٢. تسليط الضوء على العمل المحاسبي بأركانه الثلاث.
٣. تسليط الضوء على متخذي القرار والمتأثرين بالعمل المحاسبي.
٤. تسليط الضوء على الجهات المتعددة المؤثرة بالعمل المحاسبي عالمياً واسلامياً.
٥. تسليط الضوء على هيئة المحاسبة والمراجعة (AAOIFI) واسهاماتها المباشرة وغير المباشرة في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية.
٦. تسليط الضوء على معيار الهيئة الخاص بالمحاسبين (ميثاق اخلاقي).

فرضية البحث: يبنى البحث على فرضية مفادها:

ضرورة التزام محاسبي المؤسسات المالية الإسلامية او محاسبي المؤسسات المالية التقليدية والتي لديها قنوات اسلامية بإصدارات هيئة المحاسبة والمراجعة (AAOIFI) الخاصة

بتعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية والتي بالحصيلة ستحقق ميزة تنافسية خاصة بها على تلك المؤسسات غير الملتزمة.

منهج البحث: تم الاعتماد على المنهج الوصفي في تحديد الإطار النظري للبحث وذلك من خلال الاستعانة بالاطاريح والرسائل الجامعية العربية والاجنبية والدوريات وشبكات الانترنت وتم كذلك الاعتماد على منهج دراسة الحالة من خلال الوقوف على أبرز الجهات الإسلامية المنظرة للمؤسسات المالية الإسلامية ومنها هيئة المحاسبة والمراجعة (AAOIFI) وتسليط الضوء على الميثاق الأخلاقي الخاص باركان العمل المحاسبي الثلاث.

المبحث الأول: الأخلاقيات والآداب المهنية

عند الكلام حول الأخلاقيات والآداب بصورة عامة نتذاكر ان هناك سورة كاملة في القران الكريم تسمى بسورة الأخلاق والآداب وهي سورة (الحجرات) فقد أرشدنا رب العزة (ﷻ) إلى مكارم الأخلاق والمتفحص في هذه السورة الكريمة يرى انها تحصن البشرية جمعاء بحسن الخلق القائم على طاعة الله (ﷻ) ومتابعة نبيه (ﷺ) وعدم الكذب والتزام الصدق وترك الغيبة ولو ان الافراد والمؤسسات التزموا بهدي هذه السورة فقط لكفتهم.

ان ديننا الاسلامي الحنيف جعل الأخلاق مقترنة بالصدق، فالصدق منجاة لصاحبه والشاهد ان الازمات المالية التي عصفت بالعالم كان سببه اولاً واخيراً انعدام الأخلاق والكذب ولغرض تسليط الضوء على هذا المبحث فقد تناولنا الفقرات التالية:

أولاً. من ضروريات التقدم التحلي بالأخلاقيات والآداب المهنية:

ان الامم لا تتقدم الا إذا انتهجت الأخلاق الحسنة والآداب المهنية وجعلتها نصب عينيها فالأخلاق هي رافعة للمجتمع فحين تكون الأخلاق موجودة في سلوكيات اي مجتمع فهذا يعني ان المجتمع متحضر متمدن يسعى للتقدم والسيادة والريادة في كل شيء.

والسلف الصالح بعد الايمان بالله (ﷻ) والتصديق بنبيه (ﷺ) اتسم بأعلى مستوى من الأخلاق وطبق المهنية بحذافيرها وقاد العالم لقرون حتى اضحت الامم الاخرى تقلد الامة الإسلامية حذو بحذو، ويرى (كداتسة، ٢٠١٥: ١٥٩) ان الشهادة الصادقة واجتناب شهادة الزور وعدم كتمان الحق والاستقامة والصدق والامانة والتمسك بالحق والعدل وعدم الخيانة والاخلاص في اداء العمل من مكارم الأخلاق التي جاء بها الاسلام.

الان في بعض الدول الغربية هناك من يحمل اخلاقيات وادأب مهنية سامية فهناك علاقة بين الانسان وخالقه وعلاقة بين الانسان واخيه الانسان والسلف الصالح سبق الجميع بتحقيق العلاقتين اما الغرب فقد تحققت له العلاقة الثانية دون الأولى او قد تدخل في تنظيم تلك العلاقة واجبار الافراد عليها مما دفع بعض المسلمين لترك ديارهم واللجوء لتلك الدول، فالأخلاق ليست اقوال انما افعال فعندما ترى الصدق في التعامل وعدم الغش او التدليس او هضم الحقوق تعي بان هناك اخلاق عالية وادأب مهنية تحكم العلاقة بين الافراد ، فارتقاء الامم والشعوب لا يكون الا عن طريق ارتقائها في سلم الأخلاق وانهيارها لا يكون الا بانهيار الأخلاق.

ثانيا. مفهوم الأخلاقيات والآداب المهنية:

لقد تكلم كثير من الباحثين المتقدمين والمتأخرين عن مصطلح الأخلاق والآداب لغوياً واصطلاحياً فقد جاء مفهوم الخلق في لسان العرب بانه "الدين والطبع والسجية وحقيقته انه صورة الانسان الباطنة "اما الآداب فهي السلوك والتي تعني بحسب صاحب المعجم الوسيط بانها" سيرة

الانسان ومذهبه واتجاه فيقال فلان حسن السلوك او سيئ السلوك "والسلوك يقترن بالأخلاق دائماً فيقال السلوك الأخلاقي.

فالأخلاقيات بصورة عامة تعرف على انها مجموعة من المبادى او القيم والتي نمتلكها والتي قد نعلن عنها او لا نعلن عنها، والسلوك هو التصرفات والافعال التي تصدر عن الفرد (احمد، ٢٠٠٧: ٣٣). ومن خلال تعريف الأخلاقيات يتضح ان الاعلان عن الأخلاق هو السلوك اذ يرى (القحطاني، ٢٠١٠: ٦) ان السلوك هو المظهر الخارجي للخلق اذ ان الخلق حالة راسخة في النفس وليس شيئاً خارجاً مظهرياً، فالأخلاق شيء يتصل بباطن الانسان ولابد لنا من مظهر يدلنا على هذه الصفة النفسية وهذا المظهر هو السلوك فنحن نستدل من السلوك المستمر لشخص ما على خلقه فالسلوك دليل الخلق فاذا كان السلوك حسناً دل على خلق حسن وان كان السلوك سيئاً دل على سلوك قبيح.

اما مصطلح المهنية فهو يعني العمل وفق مستوى اعلى من الاخرين ويعرف المهني بانه تحمل المسؤولية على أداء العمل الجيد وفق مقومات لا تتعلق فقط بالقوانين والقواعد وإنما إلى مدى أبعد لتحقيق الرضاء عن النفس، ويتوقع المجتمع من المهني ان يعمل وفق مستوى اعلى من الاخرين (Arens and Loebbeck, 2010: 109).

خلاصة ذلك ان هذه المصطلحات متداخلة وخصوصاً فيما يتعلق بالعمل المحاسبي والمصطلحات المتداخلة هي (السلوك الأخلاقي للمحاسبين والسلوك المهني للمحاسبين والآداب المهنية للمحاسبين واخلاقيات المهنة للمحاسبين والالتزامات الأخلاقية للمحاسبين) فجميعها يقصد بها ان هناك مجموعة من القواعد والاعراف المتعارف عليها عند اصحاب المهنة الواحدة التي تستلزم من الممارس سلوكاً معيناً يقوم على الالتزام اذ تكون مراعاتها لأعضاء المهنة الواحدة، الأول يوفر حماية أفضل لاعضاء المهنة والثاني للجمهور (الغضنفري، ٢٠١٣: ٥٤).

وقد عرف المعهد الامريكي للمحاسبين القانونين هذه المصطلحات بانها " مجموعة من المبادئ والقواعد والتغييرات والاحكام التي تمثل نصوصاً تعبر عن المسؤولية التي تشكل اطاراً عاماً للقواعد التي تحكم السلوك بشكل دقيق ومحدد للمسئوليات المذكورة ضمن المبادئ والقواعد والتغييرات والتي تعد توجيهات حول نطاق تطبيق القواعد من دون ان تحد منها كذلك تلخص تطبيقات التغييرات والاوضاع والحالات الحقيقية (AICP, 2002: 14).

فالخلاصة ان هناك مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحدد ما هو صحيح ويجب فعله من قبل المحاسبين وما هو غير صحيح ويجب تجنبه من قبلهم ايضاً.

ثالثاً. اهمية تبني الأخلاقيات والآداب المهنية:

يمكن تناول هذه الفقرة من جانبين الأول اهمية تبني الأخلاقيات والآداب المهنية بالنسبة للمؤسسات بصورة عامة والثاني اهمية تبني الأخلاقيات والآداب المهنية بالنسبة لإدارات تلك المؤسسات بصورة خاصة، اذ يرى (الزيناتي، ٢٠١٤: ١٣) ان دور الأخلاق مهم في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر جميع المؤسسات إلى تبنيها ومنها:

١. تعزيز مصداقية المؤسسة مع المرؤوسين.
٢. تزويد المؤسسات بالربح والمنفعة في جميع المجالات.
٣. المساعدة في تحسين عملية صنع القرار.
٤. ايجاد المصداقية بين المؤسسات والمجتمع.

٥. المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والانظمة.

اما الدور الملقى على عاتق ادارات تلك المؤسسات هو في وضع خارطة طريق للعاملين (بشكل كراس) يوضح السياسات الأخلاقية والمهنية التي تعمل بها المؤسسة والتي تعالج بعض المشاكل الأخلاقية الاكثر شيوعاً التي قد تنشا في سياق العمل، وفي اصدار حديث لموقع ويكيبيديا بعنوان (اخلاقيات الأعمال، ٢٠١٨: ٢٧) ذكر ان هناك العديد من المؤسسات وضعت هذه الخارطة ولكي تكون ناجحة يجب ان تشتمل على الآتي:

١. مدعومة بواسطة الادارة العليا بالكلام والامثلة.
٢. موضحة كتابة وشفوياً مع التعزيز الدوري.
٣. قابلة للتنفيذ بحيث يمكن للموظفين فهمها وتنفيذها.
٤. مراقبة بواسطة الادارة العليا مع الامتثال لعمليات التفتيش الروتينية وتحسينها
٥. مدعومة بوضوح العواقب في حالة العصيان.
٦. تبقى محايدة وغير متحيزة لجنس.

رابعاً. العوامل المؤثرة في الأخلاقيات والآداب المهنية:

كما تبين لنا ان المصطلحات الأخلاقية والسلوكية والآداب المهنية متداخلة ويمكن ان تزداد وتنقص من بيئة لأخرى ومن شخص لأخر وبحسب عوامل عديدة فالاعتقاد عند المسلمين بان الايمان يزداد وينقص ينسحب ايضاً على الأخلاقيات والآداب المهنية والسلوكيات فبالإمكان صقلها وجعلها بأحسن حالاتها ووضع معايير للالتزام بها والعكس كذلك فقد يفرط احياناً بالأخلاقيات لأسباب عديدة منها نتيجة عدم وجود الرقيب او نتيجة ضغوطات معينة كوجود رئيس عمل مثلاً لا يمتلك الحد الادنى من الآداب المهنية او يتحرى الكذب مما يجعل الكادر امام محنة شديدة تخفض معها مستوى تلك الآداب وقد اشارا (Arens And Loebbeck, 2010: 104) إلى أسباب التصرف اللا أخلاقي بانه يرجع إلى الآتي:

١. اختلاف المعايير الأخلاقية للشخص عن تلك الخاصة بالمجتمع.
٢. اختيار الفرد ان يتعامل على نحو انانى.

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في زيادة او انخفاض مستوى الأخلاقيات منها على سبيل الذكر لا الحصر: (نزال، ٢٠١٤: ٢٣-٢٤)

١. كلما ابتعدت تصرفات المسؤولين في المؤسسات عن الأخلاقيات شجع ذلك الموظفين على عدم الالتزام بها.
٢. للعقوبات المفروضة على المخالفين لهذه الأخلاقيات أثرها في تحديد مدى الالتزام بها.
٣. للتصرفات الشائعة في المؤسسات أثرها في دعم الأخلاقيات وتثبيتها او قد تشجع على الممارسات الخاطئة.
٤. للجانب الأخلاقي في المجتمع أثره وانعكاساته في جميع جوانب الحياة ومنها المؤسسات بصفته جزء من ذلك المجتمع.
٥. ان للاحتياجات المالية الاثر البالغ في تحديد مدى الالتزام باخلاقيات المهنة في ظل الاحتياجات المتزايدة للافراد مقابل السياسات الاجرية المتواضعة ستزداد الاخطاء والمخالفات والعكس صحيح.

خامساً. مصادر الأخلاقيات والآداب المهنية:

مما لا شك فيه ان القران الكريم والسنة النبوية المطهرة هي الاساس في بناء مجتمع اسلامي قويم وجميع المجتمعات على اختلاف مشاربهم يرجعون إلى معتقداتهم في بناء الأخلاقيات لديهم وفي دراسة غربية قام بها كل من ويل واريل ديورانت توصلا إلى نتيجة دامغة بانه لم يسجل التاريخ قبل زماننا هذا اي مثال يذكر عن قدرة المجتمع على صون اخلاقه دون مساعدة الدين (سلسلة حوار مع الغرب: ١٣).

والآيات القرآنية تضمنت الدعوة إلى مكارم الأخلاق والنهي عن مساوئها منها قوله (ﷻ): (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ) النحل (٩٠)، وكذلك قوله (ﷻ): (قُلْ إِنَّمَا حَرَّمَ رَبِّيَ الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَنَ وَالْإِثْمَ وَالْبَغْيَ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَأَن تُشْرِكُوا بِاللَّهِ مَا لَمْ يُنَزِّلْ بِهِ سُلْطَانًا وَأَن تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ) الاعراف (٣٣)، وغيرها من الآيات الكريمات التي تعد ولاتحصى وكذلك السنة النبوية زاخرة بالاحاديث التي تدعو إلى مكارم الأخلاق والنهي عن مساوئها حتى اشارات احدى الدراسات[1] بأن الاحاديث النبوية هي قريب من ستين الف حديث عشرون منها في العقائد واربعون في الأخلاق والمعاملات وهذا بلا شك دليل على عناية السنة بالأخلاق كعناية القرآن الكريم بها ويكفي ما قاله المصطفى(ﷺ): (إِنَّمَا بُعِثْتُ لأُتَمِّمَ صَالِحَ الأخلاق) رواه احمد وقال ابراهيم بن اسحاق الحربي رحمه الله تعالى (ينبغي للرجل اذا سمع شيئاً من اداب النبي (ﷺ) أن يتمسك بها)، ولذا حرص الصحابة رضوان الله عليهم اجمعين واهتموا اهتماماً كبيراً وتخلقوا بالأخلاق الحسنة مستندين في ذلك إلى ما جاء في كتاب الله (ﷻ) وسنة نبيه (ﷺ)، فهم قدوتنا وسلفنا الصالح في الأخلاق (موسوعة الأخلاق: ٢٤).

ومن بعد هذين المصدرين فان هناك مصادر عديدة للاخلاق تختلف باختلاف البيئة والأشخاص، وبحسب رأي الباحثان أنها عديدة ومنها على سبيل الذكر لا الحصر: (الوالدين، العائلة والاقارب، الصحبة، المجتمع أو العرف السائد، التعليم لمختلف المراحل، تاريخ الأجداد، وغيرها من المصادر).

ويرى (القحطاني، ٢٠١٠: ١٥) ان هناك مصادر اخرى ومن أبرزها ما يأتي:

١. التدريب العملي والممارسة التطبيقية للاخلاق الحسنة، ولو مع التكلف في اول مرة وقسر النفس على غير ما تهوى فالعلم بالتعلم والصبر بالتصبر والاستعفاف بالتعفف.
٢. الغمس في البيئة الصالحة لان من طبيعة الانسان ان يكتسب من البيئة التي ينغمس فيها ويعيش مع اهلها فيكتسب ما لديهم من اخلاق وعادات وتقاليد وسلوك وبذلك تتم العدوى النافعة.

ومحاسبياً فان هناك جهات (هيئات ونقابات ومنظمات ومعاهد ولجان) تقوم بوضع معايير يسترشد بها العاملين وتكون الاساس في الحكم على أعمالهم بانها متوافقة مع اخلاقيات المهنة ام لا فهي بمثابة مصادر للأخلاقيات وسلوكيات للمهنة ولكل علم هناك منظريه وفي علم المحاسبة فان هناك جهات دولية تقوم بوضع المعايير منها (AICPA) و (FASB) و (IASC) و (IFAC) وغيرها من الجهات، احد اهم غايات تلك الجهات هي تقليل الفجوة المتحققة بين العمل المحاسبي والمجتمع وتوجيه رسالة للمجتمع بان المحاسب يعمل بمهنيه، ولخصوصية الدول الإسلامية فقد

[1] http://facuity.kfupm.edu.sa/IAS/nemari/Ethics.doc

تأسست هيئات عديدة تعني بالالتزام بالأخلاقيات من ابرزها هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI) لتكون مصدراً من مصادر الأخلاقيات والسلوكيات المهنية التي ترفد العاملين في تلك المؤسسات وعلى راسهم المحاسبين.

المبحث الثاني: العمل المحاسبي

تصاحب الأخلاقيات والآداب المهنية العمل المحاسبي منذ البداية حتى النهاية ولا يمكن تصور هذا العمل بمعزل عن الأخلاقيات ويمكن ان نطلق عليهم تسمية التؤام الملتصق (السيامي) فاي تفكير لفصل هذا التؤام فانه سيكون هناك ازمات وكوارث وافلاسات والشاهد ما حدث ويحدث وسيحدث بالعالم عند الفصل. العمل المحاسبي مهم داخل جميع المؤسسات فضلاً ان تكون تلك المؤسسات اسلامية فالحذر يكون أكبر والعمل يكون ادق حتى لا تشاب تلك المؤسسات باي شائبة.

العمل المحاسبي هو معالج ومنتج ومراقب وحكم في نفس الوقت من خلال ادواره العديدة فهو كذلك يخدم جهات عديدة فضلاً عن المؤسسة التي يعمل بها ويمكن اختزال تلك الجهات بمصطلح (المجتمع) فالمجتمع يرشد باتخاذ القرار عندما يكون العمل المحاسبي مصحوب بالأخلاقيات ويضلل عندما يكون بمعزل عن تلك الأخلاقيات.

ولغرض تسليط الضوء على هذا المبحث فقد تناولنا الآتي:

أولاً. لماذا الأخلاقيات والآداب المهنية مهمة للعمل المحاسبي؟

كثير من البحوث في عالم اليوم تبدأ بتساؤل يطرح ويحاول الباحث او الباحثين الاجابة عن ذلك التساؤل ولاهمية هذا المبحث فقد رأى الباحثان أن يكون التساؤل هنا فالأخلاقيات والآداب المهنية مهمة للجميع ولكن لماذا اهميتها أكبر في العمل المحاسبي؟

للإجابة عن هذا التساؤل يمكن ان يأخذ عدة جوانب وهي:

الأول: **الضغوط** من قبل المستخدمين على المهنة والمحاسبين اذا يرى (نبعة، ٢٠٠٧: ٢٤) ان المحاسبة بشكل عام كمهنة واجهت ضغوط متباينة الشدة من قبل الاطراف المتعددة التي لها مصالح مباشرة وغير مباشرة في أعمال الوحدة الاقتصادية مما ولد عبئاً إضافياً على أعمال المحاسبين يضاف إلى اعباء العمل الاعتيادية المعروفة في كل انواع المهن والأعمال الأخرى، ان كل ذلك ادى إلى الحاجة لمواجهة هذه التعارضات والتصادمات على مستوى الوحدة الاقتصادية وعلى مستوى المهنة وعلى مستوى المجتمع، ومن خلال كل ذلك وضعت محاولات لحل هذه المعضلات والتي يطلق عليها تسمية المعضلات الأخلاقية.

الثاني: **العوامل** التي تُظهر مدى الحاجة للأخلاق المهنية في علم المحاسبة، حيث اشار إلى هذه العوامل (جودي وغزال، ٢٠١٧: ٢٢٨) وحدداها بكل من:

١. الرغبة في رفع مستوى اداء المهنة اذ تشير الدراسات إلى ان هناك علاقة سببية قوية بين الالتزام بالقيم وبين مستوى اداء المحاسب فتربية المحاسب وتعليمه وتأهيله من ضمانات الكفاءة المهنية والفنية لكي يمارس عمله ففي الآونة الاخيرة لوحظ ان هناك انخفاض في مستوى الاداء وتبين من اسباب ذلك الاهتمام بالجانب المالي والاتعاب ونحوها دون الاهتمام بالجانب الأخلاقي.
٢. المحافظة على الثقة في المعلومات المحاسبية التي يقدمها المحاسب للمجتمع، ومن موجبات هذه الثقة توافر مستوى متميز من الأخلاق الكريمة والسلوك الطيب لدى المحاسبين وهذا بدوره يحافظ على سمعة المهنة ككل وكذلك المؤسسة التي يعمل فيها المحاسب.

٣. ارتباط مصالح المجتمع جميعاً بالمعلومات المحاسبية فالمحاسب حافظ للمال وامين عليه وشاهد وناصح وموجه ومرشد لمالكه ويتاثر بالتقارير المحاسبية العديد من الفئات المعنية بالمال والأعمال وهذا يوجب الاطمئنان إلى التزام المحاسب بالقيم التي توجب عليه المحافظة على مصالحهم.
٤. الحاجة الملحة إلى تقوية العلاقات المهنية بين المحاسبين بعضهم البعض وضرورة ضبطها بالقيم الأخلاقية مثل الاخوة والحب والتعاون والتسامح وعدم التناحر والتشهير والتعدي والتكالب على المال والسيطرة على المهنة وعدم اعتداء أحدهم على الاخر.
٥. الحاجة إلى حماية المهنة من انحرافات بعض اعضائها الذين لا يلتزمون بالقيم وتسول لهم أنفسهم بالتزوير والكذب لتحقيق مارب مادية وشخصية فعن طريق ميثاق القيم يمكن معاقبتهم امام الجهات المعنية ويكون ذلك رادعاً للاخرين وهذا بدوره يحافظ على سمعة المهنة وحمايتها.

الثالث: **المحاور** اذ تلعب الأخلاقيات والآداب المهنية الدور الابرز في العمل المحاسبي (المحاسبة والمراجعة) ومن محاور عديدة يمكن ادراجها بالآتي: (عثمان وعبدالله، ٢٠١٨: ١٨٤-١٨٥)

١. تمكين مهنة المحاسبة والمراجعة في اعطائها قيمة اجتماعية خصوصاً في حالة وجود التزامات اخلاقية لدى المهنيين.
٢. الاخلاص في اداء الواجب الملقى على عاتق المحاسبين المهنيين بما يزيد من ثقة الجمهور بمهنة المحاسبة والمراجعة.
٣. تعزيز الثقة في اداء المحاسبين المهنيين في حالة تقديمهم للخدمات في إطار المسئولية الأخلاقية او المساءلة العامة.
٤. الحفاظ على نزاهة وكفاءة فعالية البيانات المالية المعروضة على مدقق الحسابات والمقدمة من قبل الوحدات الاقتصادية المختلفة.
٥. امكانية تحديد مسئولية المحاسب المهني في تلبية احتياجات الزبون وصاحب العمل وتفعيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
٦. امانة المحاسبين المهنيين وتحديد مسؤوليتهم تجاه مهنة المحاسبة.
٧. تعزيز ثقة المحاسبين المهنيين والمديرين الماليين وخبراء الضرائب.
٨. تعزيز ثقة الجمهور بمهنة المحاسبة والمراجعة والخدمات التي تقدمها في حالة وجود التزامات اخلاقية تسعى لدفع مستوى اداء المهنة.
٩. تخفيض مستوى المخاطر التي تتعرض لها مهنة المحاسبة والمراجعة كما يرى البعض بازدياد اهمية الالتزامات الأخلاقية في حالة استخدام التقنيات العالية للمعلومات سواء على نطاق الوحدة الاقتصادية او على نطاق نظام المعلومات المحاسبية في تلك الوحدة.

ثانياً. مفهوم العمل المحاسبي بأركانه الثلاث:

لكي يفهم العمل المحاسبي بصورة جيدة فانه سيشطر إلى قسمين الأول يتمثل بتسمية المحاسبة والثاني يتمثل بتسمية المراجعة والجميع يعمل تحت قبة مصطلح العمل المحاسبي وهذه التقسيمات تفترق في بدايات العمل لتتحد في نهاياته وتحقق الغاية التي من اجلها وجد العمل المحاسبي وهي ترشيد متخذ القرار أيا كان. ان فهم اليات وعمل المحاسبة يساعد في احاطة العمل المحاسبي من جميع جوانبه فالمحاسبة بالمفهوم البسيط لها هي " تصنيف وتسجيل وتلخيص الاحداث الاقتصادية بطريقة منطقية لغرض توفير المعلومات المالية لاتخاذ القرارات الاقتصادية (الخالدي، ٢٠١٢ :٣١) فهي تأخذ ارقام غير مفهومة لتعالجها وتحولها إلى ارقام مفهومة تفيد متخذ

القرار وهناك الكثير من المفاهيم المحاسبية المتداخلة التي تعمل تحت مصطلح المحاسبة والتي تخدم العمل المحاسبي بصورة عامة ومنها على سبيل الذكر لا الحصر:

١. نظم المحاسبة المالية وهي التي تتعلق باليات العمل المحاسبي التقليدي من تسجيل للاحداث المالية اولاً باول ومن ثم الترحيل والترصيد واعداد موازين المراجعة وتنظيم الحسابات الختامية واصدار القوائم والتقارير المالية.

٢. نظم المعلومات المحاسبية وهي متداخلة مع عمل نظم المحاسبة المالية والتي تقوم بمعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات ومن ثم توصيل مخرجات العمل المحاسبي (معلومات محاسبية) إلى متخذي القرار.

والجدول (١) يختصر ذلك من خلال آليات العمل المحاسبي الخاص باهداف المحاسبة فقط مع الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية.

الجدول (١) أهداف المحاسبة

الصفة الجوهرية لطبيعة الهدف	تفسير الهدف
(١) هدف خاص	عرض المركز المالي ونتائج عمليات التشغيل والتغييرات الأخرى في المركز المالي بصورة عادلة ومتفقة مع المبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً.
(٢) أهداف عامة	١. توفير معلومات مُعول عليها حول الموارد الاقتصادية والالتزامات لنشاط الأعمال. وهذا يتضمن بشكل أساسي تقويماً لكل من القدرة الإيفائية Solvency ونقاط القوة والضعف، فضلاً عن عرض مصادر التمويل ومجالات الاستثمار والموارد المخصصة للتوسعات.
	٢. توفير معلومات معول عليها حول التغييرات في صافي الموارد (الموارد ناقصاً الالتزامات) الناجمة عن الأنشطة الموجهة نحو تحقيق الربح. وهذا يشمل بصورة أساسية مقسوم الأرباح المتوقع توزيعه، وما تشير إليه عمليات التشغيل من نجاح باتجاه دفع المطالبات المستحقة للدائنين والعاملين والهيآت الضريبية، ومساعدة كل من الإدارة في التخطيط والرقابة وكذلك المستخدمين الآخرين للتنبؤ بالمكاسب المُحتملة.
	٣. توفير معلومات مالية يمكن استخدامها لتقدير المكاسب المحتملة للوحدة الاقتصادية.
	٤. توفير أية معلومات أخرى تكون مطلوبة عن التغيرات في الموارد والالتزامات الاقتصادية.
	٥. الإفصاح عن معلومات أخرى ملائمة لإحتياجات مستخدمي القوائم المالية.
(٣) أهداف نوعية	١. ملاءمة المعلومات للاحتياجات المُشتركة (العامة) للمُسْتَخدِمين تعتبر ذات أولوية إذا ما كانت تساعدهم في اتخاذ قراراتهم الاقتصادية.
	٢. المعلومات تكون قابلة للفهم (مع امتلاك المستخدمين درجة من الفهم).
	٣. القابلية لإثبات المعلومات وتتضمن تعيين ما ينبغي قياسه من صفات وطرائق القياس وبما يُمَكِّنْ من تطابق القياسات المستقلة باستخدام طرائق القياس نفسها.
	٤. الحيادية وتعني توجيه القياسات المحاسبية نحو الاحتياجات المشتركة (العامة) للمُسْتَخدِمين عوضاً عن توجيهها نحو احتياجات خاصة لمُسْتَخدِمين مُعيَنينْ.
	٥. التوقيت ويعني توصيل المعلومات في الوقت المناسب تجنباً لتأخير اتخاذ القرارات الاقتصادية
	٦. القابلية للمقارنة وتعني أن الاختلافات بين المعلومات ينبغي ألا تكون ناجمة عن اختلافات في المعالجات المحاسبية.
	٧. الكمال وتعني أنه ينبغي الإبلاغ عن جميع المعلومات التي تلبي بشكل منطقي احتياجات الأهداف النوعية الأخرى.

المصدر: عِماد صَبيح فرج، (٢٠٠٦)، تأثير صياغة أهداف المحاسبة في تحديد تفضيلات المستثمرين والإدارة من المعلومات المحاسبية في الشَرِكات المُساهمة، اطروحة دكتوراه في المحاسبة، الجامعة المستنصرية، العراق، ص ٢٥.

أما المراجعة بصورة عامة فهي بحسب (شويلية، ٢٠٠٩: ١٩) عملية منظمة ومنهجية Systematic لجمع وتقويم الأدلة والقرائن بشكل موضوعي التي تتعلق بنتائج الأنشطة والأحداث الاقتصادية، وذلك لتحديد مدى التوافق والتطابق بين هذه النتائج والمعايير المقررة وتبليغ الأطراف المعنية بنتائجها، ويرى (ياسين، ٢٠١٢: ٢٦) ان المراجعة تسعى إلى القيام بدور جوهري في الحياة الاقتصادية في مختلف المجتمعات وتحقيق أهداف جميع أنواع مستخدمي القوائم المالية بتمكينهم من اتخاذ القرارات الرشيدة.

والمراجعة تقسم إلى قسمين في العمل المحاسبي وهما المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية، فالمراجعة الداخلية هي كافة السياسات والاجراءات التي تتبناها ادارة الوحدة الاقتصادية لمساعدتها قدر الامكان في الوصول إلى هدف إدارة العمل بشكل منظم وكفوء والمتضمنة الالتزام بسياسات الادارة وحماية الاصول واكتشاف الاحتيال والخطأ ودقة واكتمال السجلات المحاسبية واعداد معلومات مالية موثوقة في الوقت المناسب (الحسيني والسعبري، ٢٠١٧: ١٥٢٩) ويرى الباحثان أن المراجعة الداخلية تكون لصيقة بنظم المحاسبة المالية أكبر من التصاقها بنظم المعلومات المحاسبية.

اما المراجعة الخارجية فهي التحقق الموضوعي الحيادي المستقل من الكفاءة الاقتصادية والادارية لعمليات المؤسسة ومطابقتها مع الاهداف المرجوة وتبليغ الجهات المعنية في الوقت المناسب وبصيغة منطقية موضوعية هادفة بنتائج المراجعة (ابوسرعة، ٢٠١٠: ٥٣)، ويرى الباحثان ان المراجعة الخارجية تكون لصيقة بمخرجات نظم المعلومات المحاسبية أكبر من التصاقها بنظم المحاسبة المالية.

ومما سبق يتضح ان هناك توافق بين المحاسبة والمراجعة إلى حد ما على اساس انهما يخرجون من مشكاة واحدة ولايمكن ان يكون هناك مراجعة بدون وجود محاسبة مسبقاً الا ان هناك فروق واضحة من اهمها ان المحاسبة تهدف إلى ان تمد متخذ القرار بالمعلومات المالية والمراجعة تهدف إلى تحديد ما إذا كانت المعلومات المجمعة تعكس الاحداث الاقتصادية بصورة قريبة من الدقة وبالتالي وكما ذكرت سابقاً ان هناك توافق بالنهايات وهي ترشيد متخذ القرار. واخيرا قد يصبغ العمل المحاسبي بالصبغة الإسلامية وخصوصاً عندما تمارس المؤسسات انشطتها في ظل الشريعة الإسلامية فتكون نفس المصطلحات ولكن باضافة مصطلح الشرعي عليها فنقول محاسب شرعي ومدقق داخلي شرعي ومدقق خارجي شرعي وهكذا.

ثالثاً. متخذ القرار من مخرجات العمل المحاسبي:

مما لا شك فيه ان النهايات متحدة في العمل المحاسبي فالغاية هي ترشيد متخذ القرار وعدم تضليله والسؤال المطروح هنا (من هو متخذ القرار).

يمكن الاجابة المختصرة عن هذا السؤال بمصطلح واحد فقط وهو المجتمع، فاليوم الجميع معني بمخرجات العمل المحاسبي حتى ان الكثير من ادبيات المراجعة الأجنبية تطلق تسمية الطرف الثالث المستفيد[1] على اعتبار ان هناك طرفين هما المؤسسة وشركة المراجعة والطرف الثالث هو معلوم عند الطرفين الأول والثاني فهو ليس طرفاً بالعقد ولكنه يتاثر لانه جزء من المجتمع فالطرف الأول والثاني والثالث ممكن ان نسميه المجتمع.

---

[1] (Arens And Loebbeck ,2010:156).

ولكي يتم ترشيد المجتمع بشكل جيد فانه يتطلب توزيع الادوار بين اقسام العمل المحاسبي بشكل صحيح وربط الترشيد بالأخلاقيات فتناول موضوع الأخلاقيات والآداب المهنية مهم جداً فالمحاسب والمدقق الداخلي والخارجي يجب عليهم ان يلتزموا بهذا الموضوع امام متخذ القرار والاجابة المطولة عن هذا التساؤل يمكن ان تاخذ ثلاثة محاور وهي كالآتي:

المحور الأول: التزام المحاسب بالأخلاقيات والآداب المهنية امام متخذ القرار

يجب على المحاسب الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية امام متخذ القرار لديه وان يرشد قراره والذي يمثل الجدول (٢).

الجدول (٢) مستخدمي مخرجات المحاسبة

مستخدمون داخليون	مستخدمون خارجيون
لهم مصالح مالية مباشرة	لهم مصالح مباشرة ومن له مصالح غير مباشرة أيضاً
الفريق الاداري بالمؤسسة بكافة مستوياته (رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، مديري التسويق والإنتاج والرقابة الداخلية والمالية، المشرفين والموظفين).	المستثمرون الحاليون والمرتقبون، المقرضون الحاليون والمرتقبون، العاملون، النقابات العمالية، الدوائر الحكومية ومنها ديوان الرقابة المالية، السلطات القضائية، المحللون الماليون، البورصة والوسطاء، المستهلكون والعملاء، المخططون للاقتصاد.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مصادر عدة مستخدمة في البحث.

ومن خلال الجدول اعلاه يتضح ان المحاسب له التزام اخلاقي ومهني كذلك امام أحد اصناف متخذي القرار وهما المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية وهذا التكامل المطلوب لتحقيق غايات العمل المحاسبي بشكل دقيق فالنظام المحاسبي الجيد والمحاسب الملتزم مهنياً سيساهم في تحقيق هذا التكامل.

المحور الثاني: التزام المدقق الداخلي بالأخلاقيات والآداب المهنية امام متخذ القرار

يجب على المدقق الداخلي الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية أمام متخذ القرار وأن يرشد قراره، وتعد الوحدة وإدارتها من أهم الجهات المستفيدة من التزامه بالأخلاقيات لأن التدقيق الداخلي له الدور المهم في بقاء الوحدة وانجازها لعملها، اذ يرى (خضير وعبدالرزاق، ٢٠١٧: ٦١٣) ان معظم المؤسسات تظهر اهتماماً باراء المدققين الداخليين من أجل تحسين العمليات التنظيمية وضمان كفاءتها وفعاليتها فالتدقيق الداخلي يعد مورداً قيماً للمعلومات وعاملاً اساسياً في تحسين ثقة الجمهور بالتقارير المالية اذا كان يتضمن العناصر التالية: (الاستقلال التنظيمي، التفويض الرسمي، معايير التدقيق المهنية، امكانية الحصول على المعلومات بشكل غير مقيد، نطاق العمل غير محدود، القيادة المختصة، الموظفين الاكفاء، دعم الادارة).

والجهة الثانية التي تستفيد من التزامه بالأخلاقيات هي المراجعة الخارجية فمتخذ القرار هنا يمثل المدقق الخارجي والذي عده البعض تكاملاً بين النوعين من التدقيق وللاسباب التالية: (ابوسرعة، ٢٠١٠: ١٢١)

١. المدقق الداخلي متواجد دائماً في المؤسسة ومن ثم يستطيع التعرف على كل نواحي نشاطاتها وإجراءاتها.
٢. ان المراجعة الداخلية مستمرة على مدار العام وبالتالي تقوم بمراجعة شاملة لكافة العمليات.
٣. تعمل المراجعة الداخلية على قياس وتقييم فاعلية نظام الرقابة الداخلية.

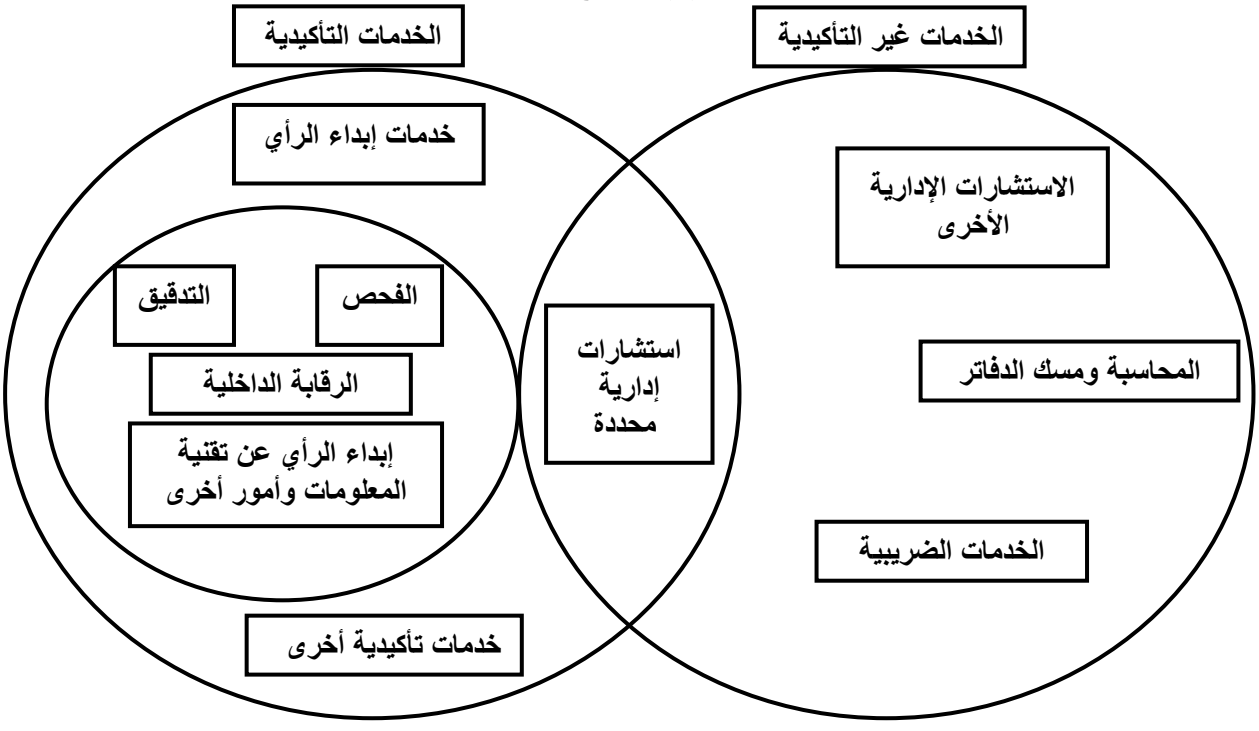
وتأكيدا لأهمية ما تقدمه المراجعة الداخلية من مساعدة للمراجع الخارجي في تنفيذ مهامه فقد اصدرت العديد من المنظمات والهيئات المهنية الخاصة بمهنة المراجعة عدة معايير تهتم بمساعدة وارشاد المراجعيين الخارجيين في كيفية استفادتهم من أعمال المراجعة الداخلية في تنفيذ مهامهم ومن تلك المعايير معيار المراجعة الدولي رقم (٦٠٠) بعنوان (استخدام عمل المراجعة الداخلية) ومعيار المراجعة الامريكي رقم (٦٥) بعنوان (استخدام عمل المراجع الداخلي).

ان وجود تدقيق داخلي كفء ومهني يحقق جملة من الاهداف للمدقق الخارجي منها: (الكناني، ٢٠١٦: ٧)

١. تخفيض بعدد ساعات التدقيق المقدرة من قبله.
٢. تجنب التكرار غير الضروري في العمل وتخفيض الوقت اللازم لأداء عمله.
٣. تخفيض كبير في مخاطر التدقيق من خلال استخدام نموذج مخاطر التدقيق والتقليل والاختزال من إجراءاته.
٤. زيادة فاعلية عملية التدقيق الخارجي.

المحور الثالث: التزام المدقق الخارجي بالأخلاقيات والآداب المهنية امام متخذ القرار

تعد الجهة الاكثر اهمية والتي تدعم متخذ القرار فالمستخدم سيكون أكثر اطمئناناً عندما يكون المدقق الخارجي ملتزماً بالأخلاقيات والآداب المهنية وهنا يمكن كذلك ان نطلق مصطلح المجتمع على متخذي القرار والذي يشمل قاعدة عريضة من المستخدمين فالخدمات المقدمة من قبل هذه الجهة اصبحت عديدة ومتنوعة والشكل (١) يوضح تلك الخدمات:



الشكل (١) انواع خدمات المراجع الخارجي

المصدر: ياسين، سمير طه، ٢٠١٢، التوسع في خدمات مراقب الحسابات وانعكاساتها على التغيير الاستراتيجي للمهنة دراسة ميدانية في العراق اطروحة دكتوراة محاسبية، جامعة الموصل، ص٨٨.

ان معرفة انواع الخدمات المقدمة من قبل المراجع تؤدي بنا إلى معرفة من هو متخذ القرار فكلما تعددت الخدمات كلما توسعت قاعدة متخذ القرار فالخدمات التاكيدية هي صلب عمل المراجع الخارجي لانها تتعلق بابداء الراي والخدمات غير التاكيدية هي خدمات مرافقة لاتتطلب ابداء راي كمسك الدفاتر والسجلات وغيرها.

ان عدم التزام المراجع الخارجي بالأخلاقيات والآداب المهنية في اداء الخدمات المقدمة من قبله ادى إلى نشوء ما يسمى بفجوة التوقعات والتي تعني بحسب (فارس، ٢٠٠٩: ٦٩) الفرق بين مستويات الأداء المهني للتدقيق كما يتوقعها مستخدمو التقارير المالية ومستويات الأداء المهني وفق ما يراه المراجعين الخارجيين انفسهم والتي تقسم إلى انواع عديدة، وما يرتبط بهدف البحث هو ذلك النوع المسمى بفجوة الاداء المعيب والتي تعني الاختلاف بين الأداء المتوقع للمراجع الخارجي طبقاً لمعايير التدقيق وبين الأداء الفعلي له، والذي ينشا لاسباب عدة ابرزها الاسباب الشخصية والتي تتعلق بسلوكيات المراجع الخارجي وعدم التزامه الأخلاقيات بالعمل المهني وعدم بذل العناية المهنية اللازمة من قبله وهنا نادى الجميع بان يكون المراجع حصيفاً ويعني بمصطلح الشخص الحصيف هو مفهوم قانوني مؤداه ان على الشخص واجب ممارسة العناية المناسبة والاجتهاد المناسب عند قيامه بتنفيذ التزاماته قبل الاخرين. (Arens And Loebbeck, 2010: 177)

ان الاختلال بالأخلاقيات والآداب المهنية بأحد المحاور أعلاه أو جميعها ادى إلى نشوء الازمات المالية والافلاسات والانتكاسات، فالمحاسب لم يلتزم الأخلاقيات وكذلك المدقق الداخلي والخارجي ولكن اصابع الاتهام توجه نحو المراجع الخارجي أكثر من غيره لأنه وكما في الشكل (١) السابق فان المراجع الخارجي ممكن ان يقدم جميع خدمات العمل المحاسبي ككل من محاسبة وتدقيق داخلي فضلاً عن ممارسته للتدقيق الخارجي والعكس ليس صحيحاً.

ومما يؤكد وجهه النظر ان المتهم الاساسي بالازمات هي فرق المراجعة الخارجية لانه لايمكن ابداء راي محايد عن صحة القوائم المالية من عدمها وهي نفسها قد أسهمت بإعدادها وفحص نظام الرقابة الداخلية لها وهذا ما تم التوصل اليه عالمياً فانه هناك شركات مراجعة عالمية تقدم خدمة بيان عدالة القوائم المالية لشركة ما وهي نفسها المستشار المالي لهذه الشركة والمشرف على جهاز الرقابة الداخلية.

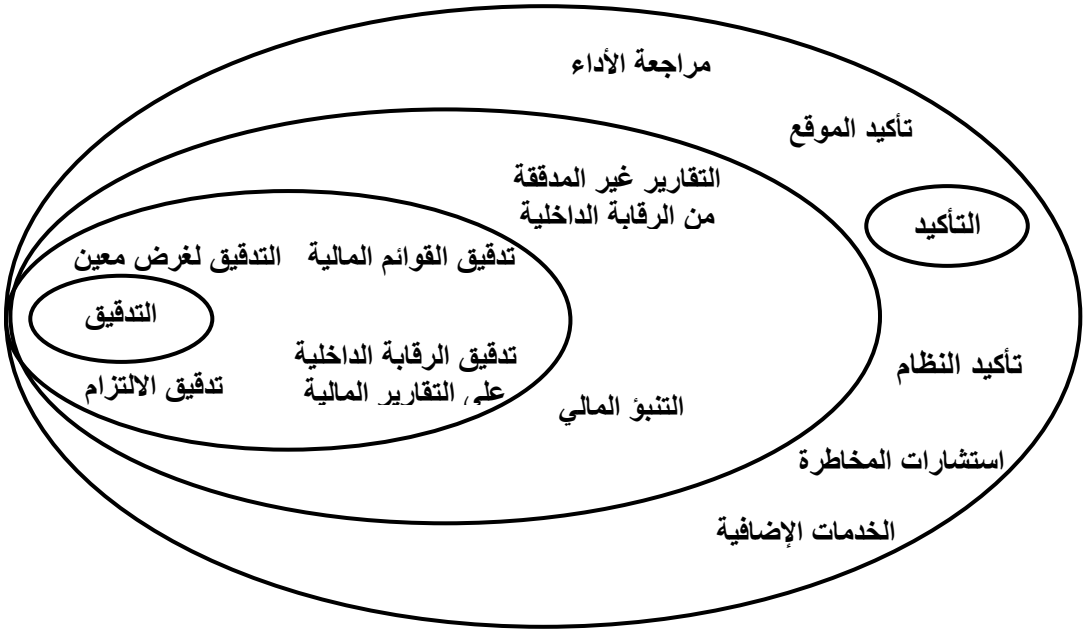
هذا الامر دفع إلى اصدار قانون ساربينز اوكسلي (SOX) لإعادة الثقة في مهنة المراجعة الخارجية وحماية المجتمع وفصل المحاور الثلاث اعلاه فلا يمكن ان تقوم بالثلاث خدمات معاً فالشركة التي تقدم خدمة المراجعة الخارجية لا يمكن ان تقدم خدمة المحاسبة واي علم يرتبط بها من نظم محاسبة مالية ونظم معلومات محاسبية وكذلك لا يمكن ان تقدم خدمة المراجعة الداخلية وجميعها تنصب في خدمة متخذ القرار وعدم تضليله وتدفع بالمحاسبين والمراجعين ان يكونوا أكثر التزاماً بالأخلاقيات والآداب المهنية.

رابعاً. المنظمات والهيئات والجمعيات المهنية لمواجهة المشكلات الأخلاقية المحاسبية

يواجه العمل المحاسبي كثير من المشكلات والمعضلات التي في بعض منها اخلاقية بحتة وكما مر بنا في أكثر من موقف فان يجب ان يكون هناك جهات يرجع اليها تضع حداً وعلاجاً لتلك المشكلات وتردم وتقلص الفجوات المتحققة وتحاول ان تحمي جميع الاطراف وتوجه سلوك المحاسبين نحو الخلق الحسن والمهنية المطلوبة. فالعمل المحاسبي قديماً كان يعتمد في كثير من الياته على الاجتهاد الشخصي للمحاسب نفسه، ومع مرور الوقت بدأت هذه الحالة مرضية ويجب

ان تعالج، لان سلوكيات المحاسبين قد لا تكون واحدة، مما ادى إلى كثير من الانحرافات والحاق الضرر بالجهات التي لها علاقة مباشرة بالعمل المحاسبي، ومن هنا ونتيجة انفصال الادارة عن المالكين وتعدد الاطراف التي يهمها امر الوحدة الاقتصادية ظهرت لدينا جهات تحاول ان تنظم العلاقة بين جميع الأطراف، وظهر ما يسمى بالمعيار الذي يكون ملزماً بالتطبيق للمؤسسات التي تعمل تحته ويعرف المعيار بحسب (مهدي، ٢٠١٧: ٢٧٩) بانه نموذج يؤدي إلى توجيه وارشاد الممارسة العملية في المحاسبة والتدقيق ويهدف إلى تضييق نقاط الاختلاف وتجنب الاجتهاد الشخصي وتوحيد الممارسات المهنية وتطوير مهنة المحاسبة والتدقيق.

ان تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة احياناً يكون نتيجة حاجة المجتمع لعمل محاسبي اكثر مهنياً فلو نظرنا إلى المراجعة الخارجية باعتبارها المتهم الرئيس باي مشكلة وازمة مالية تحدث، والشكل (٢) يوضح ان هناك دائماً دائرة اضافية وهي تنشا نتيجة فجوة تحققت وتحاول المنظمات والهيئات ردمها بإضافة خدمة جديدة فبداية كانت المهنة تدقيقية بحتة ثم بدء المجتمع بتوسيع مطالبه من العمل المحاسبي فأضيفت دائرة جديدة تناولت انواع التدقيق المختلفة ثم ما لبث ان ظهرت فجوات جديدة فأضيفت دائرة اخرى ثم هكذا وصولاً إلى ظهور تقنيات المعلومات والاتصالات فما كان من المحاسبة الا ان اضافة دائرة اخرى ولان المحاسبة بمجملها نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة له كان لابد من العمل المحاسبي ان يواكب تلك التغيرات وان يوجه سلوكيات المحاسبين نحو الالتزام الأخلاقي تجاه المهنة ككل وتجاه الاطراف المستفيدة من هذه المهنة وهذا التوسع لم يأتي بليلة وضحاها وانما بإصدارات متتابعة للجهات التي تحاول تنظيم العلاقة بين مهنة المحاسبة وبين المجتمع المحيط بها.



الشكل (٢) التوسع لمقابلة الفجوات

Resource: Messier, William F., Steven M Glover, and Douglas F. Prawitt, (2008), Auditing & Assurance Services A Systematic Approach, 6th edition, Boston, McGraw-Hill Irwin:730.

هذه الجهات التي نظمت العلاقة متعددة فمنها هيئات ومنها مجالس ومنها لجان ومنها معاهد، وقد اشار (حافظ، ٢٠١٦: ٣٠٧) إلى ان هذه الجهات لعبت دوراً هاماً في تضييق الفجوة بين النظرية والتطبيق وذلك لما تقوم به هذه المؤسسات من تدريب وتأهيل لتعميق الوعي والمعرفة وتطوير المهارات المهنية للعاملين في مهنة المحاسبة وتدقيق الحسابات.

والآتي التسلسل الزمني لظهور بعض تلك الجهات وأبرز المعالجات: (Vernon kam, 2000: 54) و (الديراوي، ٢٠١٠: ٢٦)

١. هيئة الاوراق المالية: (SEC) تأسست عام ١٩٣٤ لكي تساعد في تنظيم الاوراق المالية واصدار التعليمات التي تتعلق بشكل ومحتوى الكشوفات المالية المطلوبة عند تسجيل أسهم لدى الهيئة وكان هدفها هو توفير افصاح عادل ومنصف وكامل للمستثمرين.
٢. لجنة الاجراء المحاسبي (CAP) منظمة مخولة رسمية عملت للفترة بين ١٩٣٨ ولغاية ١٩٥٩.
٣. مجلس المبادئ المحاسبية (ABP) عمل للفترة بين عام ١٩٥٩ ولغاية ١٩٧٢.
٤. مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) تأسس عام ١٩٧٢ من قبل المعهد الامريكي للمحاسبين القانونيين (AICAP) وانبثق من هذا المجلس لجنة ويت لعدم الرضا عن مجلس المبادى المحاسبية (ABP) وكانت الغاية توفير معلومات غير مضللة للأطراف ذات العلاقة وكذلك فقد تم اصدار العديد من المعايير وقواعد السلوك ودليل تعليمات لتطبيق تلك المعايير ويعمل المعهد الامريكي (AICAP) على وضع مجموعة من المعايير الأخلاقية للمهنة.
٥. الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) ظهر الاتحاد الدولي للمحاسبين إلى العالم نتيجة للمبادرات التي تمت عام ١٩٧٣، وتم اعتماده رسمياً من قبل المؤتمر الدولي للمحاسبين في ميونخ عام ١٩٧٧، ومهمته هي تطوير وتعزيز مهنة المحاسبة في مختلف ارجاء العالم من خلال معايير متوافقة قادرة على تقديم خدمات ذات نوعية جيدة بشكل مستمر للصالح العام.
٦. لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASC) منظمة مستقلة تهدف إلى اعداد المعايير التي يمكن استخدامها من قبل الشركات والمؤسسات عند اعداد القوائم المالية تاسست عام ١٩٧٣ ثم توسعت عام ١٩٨٣.
٧. فريق الخبراء العامل الحكومي المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ المالي (ISAR) تأسست عام ١٩٨٢ وهو العامل الوحيد في منظمة الامم المتحدة الذي يكرس جهوده لتحقيق التنافس الدولي بين الممارسات الوطنية للمحاسبة والابلاغ على مستوى الشركات.
٨. اللجنة الدولية لممارسة التدقيق (IAPC) تأسست عام ١٩٩٤ وتتمتع بصلاحية اصدار مسودات معايير التدقيق والخدمات التابعة لها بالنيابة عن مجلس الاتحاد الدولي للمحاسبين على ان تسعى لتحقيق القبول الطوعي لتلك المعايير او البيانات وتعزيزها.
٩. مجموعات اخرى منها الجمعية الامريكية للمحاسبة (AAA) والمعهد الكندي للمحاسبين القانونين (CICA) ومعهد المحاسبين القانونين في انكلترا وويلز (ICAEW) وغيرها من المجموعات التي عملت على تطوير المعايير المحاسبية والعمل بمهنية أكثر وعربياً فان هناك الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب والمجمع العربي للمحاسبين القانونيين.

اما ما يخص المؤسسات الإسلامية بمختلف أنواعها فكذلك هناك عدة جهات تحاول ان تنظم العلاقة لاسيما ان العلاقة هنا تأخذ جانبين، الأول بين الانسان وخالقه لان انشطه هذه المؤسسات يجب ان تكون شرعية او متوافقة مع الشرع، والجانب الثاني هي بين الانسان وأخيه الانسان والتي

لا تختلف في كثير من جزئياتها عن اصدارات الجهات الدولية من الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية.

الجهات الخاصة بالمؤسسات المالية الإسلامية هي متعددة وبين مضيق لخدمات محددة وبين موسع لأعمال المؤسسات ككل والجهات هي بحسب اهميتها وكما يرى الباحثان:

١. هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI)[١] هي إحدى أبرز المنظمات الدولية غير الربحية الداعمة للمؤسسات المالية الإسلامية، تأسست عام ١٩٩١م ومقرها الرئيس مملكة البحرين، ولها منجزات مهنية بالغة الأثر على رأسها إصدار ١٠٠ معياراً حتى الآن في مجالات المحاسبة والمراجعة وأخلاقيات العمل والحوكمة بالإضافة إلى المعايير الشرعية التي اعتمدتها البنوك المركزية والسلطات المالية في مجموعة من الدول باعتبارها إلزامية أو إرشادية، كما تحظى الهيئة بدعم عدد من المؤسسات الأعضاء، من بينها المصارف المركزية والسلطات الرقابية والمؤسسات المالية وشركات المحاسبة والتدقيق والمكاتب القانونية من أكثر من ٤٥ دولة، وتطبِّق معايير الهيئة حالياً المؤسسات المالية الإسلامية الرائدة في مختلف أنحاء العالم، والتي وفرت درجة متقدمة من التجانس للممارسات المالية الإسلامية على مستوى العالم وسيتم التركيز على هذه الهيئة في المبحث القادم بإذنه تعالى.

٢. مجلس الخدمات المالية الإسلامية (IFSB)[٢] هو هيئة دولية، مقرها كوالالمبور، افتتحت رسمياً في ٣ نوفمبر ٢٠٠٢، وبدأت عملها في ١٠ مارس ٢٠٠٣. يعمل مجلس الخدمات المالية الإسلامية، بوصفه منظمة دولية، في وضع المعايير الخاصة بعمل الهيئات الرقابية والإشرافية، التي لَها مصلحة مباشرة في ضمان متانة واستقرار صناعة الخدمات المالية الإسلامية، والتي تضم بصفة عامة قطاعات الصيرفة، وأسواق رأس المال، والتكافل (التأمين الإسلامي). وفي إطار تأدية مهمته، يعمل مجلس الخدمات المالية الإسلامية على تطوير صناعة خدمات مالية إسلامية على نحو قوي وشفاف، من خلال تقديم معايير جديدة، أَو ملائمة المعايير الدولية القائمة بصفة تتسق مع مبادئ الشريعة الإسلامية وما يخص الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية فان المجلس اصدار المعيار رقم ٩ عام ٢٠٠٩ والذي يمثل المبادئ الإرشادية لسلوكيات العمل للمؤسسات التي تقدم خدمات مالية اسلامية.

٣. المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية (CIBAFI)[٣] وهي هيئة دولية تمثل المؤسسات المالية المصرفية التي تمارس أعمالها على اسس شرعية اسلامية تاسست عام ٢٠٠١ ويمثل المجلس المظلة الرسمية للصناعة المالية الإسلامية على مستوى العالم ويهدف إلى دعم وتطوير صناعة الخدمات المالية الإسلامية وقد اصدر المجلس مجموعة من المعايير ملزمة للأعضاء والذي يهدف إلى الالتزام بالمحافظة على الهوية الإسلامية والالتزام بالمعايير الصادرة من الجهات ذات العلاقة التي تمثل مرجعية الفتوى الفقهية والمهنية الإسلامية وما يخص الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية فان المجلس يهدف إلى التطوير المستمر للعاملين في المؤسسات ورفع مستواهم المهنية والتاكد من التزامهم بقواعد السلوك المهني والأخلاقي القويم مع مختلف الجهات ذات العلاقة.

---

(1) http://aaoifi.com/

(2) https://www.ifsb.org/ar_requirement.php/

(3) http://cibafi.org/

٤. السوق المالية الإسلامية الدولية (IIFM)[١] تأسست عام ٢٠٠٢ وهي هيئة موحدة لصناعة الخدمات المالية الإسلامية تركز على ترسيخ العقود المالية الإسلامية والمنتجات التي ترتبط بسوق راس المال وتهدف إلى انشاء سوق مالي اسلامي قوي وشفاف وفعال وهذه الهيئة انشأت بجهود مؤسسات عديدة على راسها البنك الاسلامي للتنمية وتهدف إلى ان تكون الممارسات والعقود المالية موافقة للشريعة وما يخص الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية فان الهيئة تتمثل قوتها الرئيسة في تجميع الخبرات من البنوك والمشاركين القانونين والمحاسبين وغيرهم من المشاركين في السوق الذين يعملون معاً تحت اشراف هذه الهيئة ولصالح المؤسسة المالية الإسلامية الدولية (IFSI).

٥. الوكالة الإسلامية الدولية للتصنيف (IIRA)[٢] تأسست في البحرين عام ٢٠٠٠ بدعوة من البنك الاسلامي للتنمية وبدأت عملياتها عام ٢٠٠٥ وبدأت سلسلة منهجيتها المميزة من الناحية المفاهيمية عام ٢٠١١ وتعتقد الوكالة ان قوة التمويل الاسلامي تكمن في التزامها بالشريعة وبالجودة العالية وهي معتمدة من البنك الاسلامي للتنمية وتسهم مع (AAOIFI) و (IFSB) في دعم المؤسسات المالية ويرتكز عمل الوكالة على عدم وجود الغموض والشفافية هي حجر الاساس في الخدمات المالية الإسلامية والتصنيفات تحقق ذلك عن طريق تحسين الشفافية في الاسواق فهي توفر تصنيفاً ائتمانياً لايضاح مدى القوة والملاءة المالية للمؤسسات المالية او منتجاتها اضافة إلى تقديم تصنيف شرعي لايضاح مدى توافق المؤسسات المالية او منتجاتها مع المتطلبات الشرعية وما يخص الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية فان هذه الوكالة مهمة في تصنيف المؤسسات المالية إلى نوعين من التصنيف (ائتماني وشرعي) والأخلاقيات مهمة جدا في اعطاء كل ذي حق حقه .

٦. مركز ادارة السيولة المالية (LMC)[٣] هو بنك اسلامي تأسس عام ٢٠٠٢ في البحرين ويهدف إلى توفير حلول التمويل بالصيغة الإسلامية والتي تؤدي إلى نمو سوق راس المال الاسلامي فهي تلعب دوراً رئيسياً في انشاء سوق اسلامي وتساعد المؤسسات المالية في ادارة السيولة قصيرة الاجل ومتوسطة الاجل وفقاً للشريعة الإسلامية وما يخص الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية فان الكفاءة المهنية تعدها عامل اساسي لتميز أعمالها فهي تستقطب اصحاب المهارات والكفاءات لان المستثمرين يرغبون بتحقيق اكبر استفادة من فرص السوق وما يتوافق مع مبادى الشريعة .

٧. المركز الاسلامي الدولي للمصالحة والتحكيم (IICRA)[٤] مؤسسة دولية مستقلة غير ربحية متخصصة في فض كافة النزاعات المالية أو التجارية التي تنشأ بين المؤسسات المالية أو التجارية والتي تختار تطبيق الشريعة الإسلامية في فض نزاعاتها وجاء تأسيس المركز بتضافر جهود كل من البنك الإسلامي للتنمية والمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية ودولة الإمارات العربية وتأسس عام ٢٠٠٥ وبدء نشاطه عام ٢٠٠٧ ويعد لبنة أساسية في البنية التحتية للصناعة المالية الإسلامية وما يخص الالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية فان لدى المركز قائمة من المحكمين والخبراء الملمين بأحكام الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية ويتمتعون بالسمعة الحسنة و النزاهة .

---

[١] http://www.iifm.net/events/presentations/
[٢] http://iirating.com/corprofile.aspx/
[٣] http://www.lmcbahrain.com/about-corporate-profile.aspx/
[٤] http://www.lmcbahrain.com/about-corporate-profile.aspx/

وهذه الجهات هي ليست الجهات الوحيدة التي نظمت العلاقة بجانبيها (الأول علاقة المؤسسة مع الالتزام الشرعي والثاني علاقة المؤسسة مع المؤسسات الاخرى)، فالبنك الاسلامي للتنمية كان المظلة التي انطلقت منها كثير من الهيئات والمجالس واللجان ومملكة البحرين كذلك كانت البيئة الحاضنة لكثير من تلك الجهات والمجالس واللجان.

كما وأسهمت هذه الجهات بشكل كبير في توطيد الأخلاقيات والآداب المهنية داخل المؤسسات المالية معتمدة على الشريعة الإسلامية بالدرجة الاساس وكذلك على الاصدارات الدولية التي يمكن الاستفادة منها والدور الاكبر كان ملقى على عاتق (AAOIFI) في ترسيخ الأخلاقيات والآداب المهنية من خلال مجموعة من المعايير الصادرة منها.

المبحث الثالث

هيئة المحاسبة والمراجعة واسهاماتها في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للمحاسبين

ان العمل وفق الشريعة الإسلامية يتطلب ان يكون بحذر وانتباه شديدين حتى لا يشاب ذلك العمل بشائبة ومن ثم يلحق من لا يفهم الشريعة بما ليس فيها ومن متطلبات تطبيق الشريعة الإسلامية ان تكون التعاملات المالية كذلك اسلامية وان يكون الاقتصاد الحاكم هو اسلامي وليس بتسميات الغرب المعاصر.

يتميز الاقتصاد الاسلامي بانه اقتصاد اخلاقي وكل من يعمل تحت قبة هذا الاقتصاد يجب ان يكون اخلاقي كذلك.

التعاملات المالية بشتى صورها يجب ان تحكم ضمن مؤسسات تصبغ بصبغة اسلامية وان تكون مختلف تعاملاتها محكومة بتلك الصبغة والعاملين فيها كذلك محكومين بنفس تلك الصبغة او ان يكونوا منضبطين بالضابط الشرعي.

من أبرز من يرشد عمل تلك المؤسسات المالية الإسلامية هي هيئة المحاسبة والمراجعة من خلال مجموعة من المعايير تسلسلت في اصدراها على نحو ما يقارب الثلاثة عقود حتى باتت المعايير بجميع اقسامها تقترب من عبور حاجز الـ (١٠٠) معيار.

اهتمت الهيئة كثيراً بالعمل المحاسبي بالإضافة إلى العمل الشرعي ويمكن تقسيم المعايير الصادرة منها إلى قسمين اساسيين وهما:

١. معايير شرعية
٢. معايير محاسبية

اما بقية الاقسام فهي تدخل ضمناً فمعايير المراجعة والحوكمة والأخلاقيات هي أقرب للمعايير المحاسبية التي تعد جميعاً بمثابة تكامل للعمل المحاسبي من جميع جوانبه الذي يكون اولاً واخيراً منضبط بالمعايير الشرعية وسيكون التركيز على المعايير الأخلاقية الخاصة بالمحاسبين لتحقيق هدف البحث وغايته.

ولغرض تناول هذا المبحث من زوايا عديدة يمكن إدراج الآتي[١]:

[١] سيعتمد الباحثان في هذا المبحث على إصدار الهيئة عام ٢٠١٧ الخاص بالمعايير الشرعية وإصدار الهيئة عام ٢٠١٥ الخاص بمعايير المحاسبة والمراجعة والحوكمة والاخلاقيات، فضلاً عن الموقع الالكتروني للهيئة.

أولاً. الهيئة نتاج بحث علمي وعصف ذهني

لأهمية البحث العلمي وضرورة عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل واللقاءات والمناقشة بين المتخصصين كانت فكرة الهيئة، فالعالم المتقدم اليوم عندما يجلس بطاولة مستديرة ويعتبرها نوع من استراتيجية العصف الذهني او القدح الذهني فهو يحاول بطريقة جماعية ابداعية ايجاد افكار متنوعة تلتقي لتكوين فكرة ابداعية وهكذا كانت فكرة الهيئة اذ انه في عام ١٩٨٧ قدم البنك الاسلامي للتنمية ورقة عمل في الاجتماع السنوي لمحافظي البنك المنعقد في اسطنبول نتج عنها توصية بتاسيس فريق عمل على مدار ثلاث اعوام نتج عن ذلك الفريق خمس مجلدات من البحث المكتوب فكان نتاج بحثي تمخضت عنه اتفاقية التاسيس التي وقعتها عدد من المؤسسات المالية الإسلامية بتاريخ ١ صفر ١٤١٠هـ الموافق ٢٦ فبراير ١٩٩٠م في الجزائر وقد تم تسجيل الهيئة في ١١ رمضان ١٤١١هـ الموافق ٢٧ مارس ١٩٩١م في مملكة البحرين بصفتها منظمة دولية مستقلة.

ثانياً. ما هي الهيئة واهدافها العامة واهدافها الخاصة بالعمل المحاسبي

هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية:

Accounting and Auditing Organization for Islamic financial Institutions.

ومختصره (AAOIFI) هي احدى أبرز المنظمات الدولية غير الربحية الداعمة للمؤسسات المالية الإسلامية، فهي تضطلع بإعداد وإصدار معايير المحاسبة المالية والمراجعة والضبط وأخلاقيات العمل والمعايير الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية خاصة والصناعة المصرفية والمالية الإسلامية على وجه العموم. كما تنظم الهيئة عدداً من برامج التطوير المهني (وخاصةً برنامج المحاسب القانوني الاسلامي وبرنامج المراقب والمدقق الشرعي) في سعيها الرامي إلى رفع مهنية الموارد البشرية العاملة في هذه الصناعة وتطوير هياكل الضوابط والحوكمة لدى مؤسساتها.

اما أبرز اهدافها العامة فهي توفر الادلة الارشادية اللازمة لعمل الاسواق المالية الإسلامية، وإعداد التقارير المالية بصورة موافقة لإحكام الشريعة الإسلامية، فضلاً عن وضع المعايير للمؤسسات المالية الإسلامية بما يعم نمو الصناعة وتطورها، اما اهدافها الخاصة فيرى (سمحان ومبارك، ٢٠٠٩: ٢٦) انها تنحصر بالعمل المحاسبي بالدرجة الاساس بقسميه المحاسبة والمراجعة وهذه الاهداف هي:

١. تطوير فكر المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية وفق احكام الشريعة الإسلامية ونشرها عن طريق التدريب وعقد الندوات واصدار النشرات الدورية واعداد الابحاث .... الخ.
٢. اعداد وإصدار معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية وتفسيرها للتوفيق ما بين الممارسات المحاسبية التي تتبعها المؤسسات المالية الإسلامية في إعداد قوائمها المالية وكذلك التوفيق بين إجراءات المراجعة التي تتبع في مراجعة القوائم المالية التي تعدها المؤسسات المالية الإسلامية.
٣. مراجعة وتعديل معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية لتواكب التطور في أنشطة المؤسسات المالية الإسلامية والتطور في فكر وتطبيقات المحاسبة والمراجعة.
٤. اعداد وإصدار ومراجعة وتعديل البيانات والإرشادات الخاصة بأنشطة المؤسسات المالية الإسلامية فيما يتعلق بالممارسات المصرفية والاستثمارية وأعمال التأمين.

٥. السعي لاستخدام وتطبيق معايير المحاسبة والمراجعة والبيانات والإرشادات المتعلقة بالممارسات المصرفية والاستثمارية وأعمال التأمين، التي تصدرها الهيئة، من قبل كل من الجهات الرقابية ذات الصلة والمؤسسات المالية الإسلامية وغيرها ممن يباشر نشاطا ماليا إسلاميا ومكاتب المحاسبة والمراجعة.

ثالثاً. مقبولية الهيئة لدى المؤسسات المالية الإسلامية:

تعد الهيئة من اكثر الجهات التي حظيت بقبول واسع على نطاق العالم الاسلامي في التطبيق وخضوع كثير من المؤسسات المالية الإسلامية إلى معايرها فضلاً عن وجود جهات اخرى كذلك اسلامية تنظيرية المذكورة انفاً الا ان الهيئة لها الريادة والقيادة على تلك الجهات، والهيئة تحظى بدعم عدد كبير من المؤسسات ذات الصفة الاعتبارية حول العالم (٢٠٠ عضواً من أكثر من ٤٥ بلداً) ومنها المصارف المركزية والمؤسسات المالية الإسلامية وغيرها من الأطراف العاملة في الصناعة المالية والمصرفية الإسلامية الدولية ، وقد حصلت الهيئة على الدعم الكبير لتطبيق المعايير الصادرة عنها، حيث تعتمد هذه المعايير اليوم في كثير من المؤسسات المالية العاملة في مملكة البحرين ومركز دبي المالي العالمي والأردن ولبنان وقطر والسودان وسوريا. كما أن الجهات المختصة في أستراليا وأندونيسيا وماليزيا والباكستان والمملكة العربية السعودية وجنوب أفريقيا أصدرت أدلة إرشادية مستمدة من معايير الهيئة وإصداراتها.

ولقد اعلنت دولة الامارات العربية المتحدة باعتماد معايير (AAOIFI) وان جميع مصارفها الإسلامية والنوافذ الإسلامية للمصارف التقليدية وشركات التمويل التي تقدم منتجات وخدمات متوافقة مع الشريعة الإسلامية يجب ان تلتزم جميعها بتطبيق هذه المعايير ابتداء من ١ سبتمبر ٢٠١٨، كما ان هناك بوادر اعتمادها من قبل مصرف لبنان-بيروت من خلال الانفتاح على الهيئة وتكوين جلسات استماع للمعايير الصادرة منها.

ويرجع سبب مقبولية الهيئة في العالم الاسلامي إلى امور عدة كما صرح بها امين عامها منها ان الهيئة تعتمد المنهجية العلمية المتقنة التي تتكون منها دورة اصدار المعايير فالمعايير حتى ترى النور قد تمر باكثر من عشرة مراحل تنقيحية والسبب الثاني ان تلك المعايير تصدر من مجلس شرعي يضم علماء من مختلف الجنسيات حتى تكون المعايير عالمية ومتوافقة مع جميع البيئات والسبب الاخر ان تلك المعايير تاخذ بعين الاعتبار المستجدات والنوازل ومعالجة التطبيقات العملية لها والاستجابة للمستجدات البيئية المحيطة بتلك المؤسسات.

رابعاً. اهمية الهيئة لترسيخ الأخلاقيات والآداب المهنية

لكل مهنة في المجتمع الانساني مرتكزات اخلاقية ومهنية يتبعها العاملون بها، ويرى (نزال، ٢٠١٤: ٣١) ان ترسيخ الأخلاق امراً مهماً يجب ان يحرص عليه كل شخص ولكن ادارة المؤسسات لن تعتمد على مدى التزام العاملين باخلاقيات العمل بناءاً على قناعتهم الشخصية بل هي بحاجة إلى ان تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، اذ ان عدم الالتزام باخلاقيات العمل يؤثر على اداء المؤسسات فالحرص على ترسيخ الأخلاقيات المهنية هو امر ديني واداري في نفس الوقت ويسهم في نجاح المؤسسة.

والهيئة أسهمت كثيراً في نجاح تلك المؤسسات من خلال إصدار المعايير التي أسهمت في ترسيخ تلك الأخلاقيات والتي تعد بمثابة مرجعاً من قبل العاملين وخصوصاً المحاسبين، اذ يرى (جبر بتصرف، ٢٠١٧: ٣٦-٣٧) ان بناء معايير اسلامية للمحاسبة والمراجعة من قبل الهيئة قائمة

على مجموعة من القيم الايمانية والأخلاقية والسلوكية المستنبطة من الشريعة وتطبق من قبل المؤسسات المالية الإسلامية المختلفة تحقق اغراض عديدة منها الآتي:

١. انها تشكل مرجعاً ومنهج عمل معتبر يرجع اليها المحاسب عند تنفيذ العمليات المحاسبية.
٢. انها تشكل مرجعاً ومنهج عمل معتبر يرجع اليها مراقب الحسابات الخارجي واجهزة الرقابة الخارجية.
٣. تحقيق مبدا التوحيد والثبات اذ ان هذه المعايير تشكل خارطة طريق توضح المعالجات المحاسبية لعمليات المؤسسات المالية والمصرفية الإسلامية.
٤. تنهي ما يسمى بالتقدير الحكمي اذ تعتمد على ادلة اثبات قوية وتعتمد الموضوعية في عملها.

وكثيراً ما يشغل المهتمين قديماً وحديثاً هو التقدير الحكمي او الشخصي من قبل المحاسب، والهيئة لم تترك العاملين وخصوصاً المحاسبين ان يحتكموا إلى تقديرهم الشخصي فكما نعلم ان الأخلاق كالأرزاق فهناك الغني وهناك الفقير بل أسهمت بتعزيز الأخلاقيات من خلال المعايير الصادرة (الميثاق الأخلاقي) لكي تطبق من قبل العاملين الغني فيهم والفقير فيكونوا سواسية في الأخلاقيات والآداب المهنية.

خامساً. اسهامات الهيئة في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للمحاسبين

تمثل الأخلاقيات بصورة عامة ركيزة اساسية لجميع العاملين في مختلف القطاعات وقد حرصت الهيئة على توجيه تلك الأخلاقيات بما يتوافق مع الشريعة من خلال تشكيل مجلس الحوكمة والأخلاقيات واصدار معيارين (ميثاقين) يوجه العاملين نحو تعزيز اخلاقيات المهنة ولاهمية العمل المحاسبي باقسامه الثلاث كانت لهم النصيب الاوفر فنظرت الهيئة إلى العاملين ككل بميثاق واحد ونظرت إلى المحاسبين بصورة خاصة بميثاق خاص بهم.

أسهمت الهيئة بشكل كبير في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للمحاسبين (محاسب ومراجع) في العديد من المعايير ومن خلال الآتي:

١. **اسهامات الهيئة غير المباشرة :** أسهمت الهيئة بصورة غير مباشرة من خلال المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة ومعايير الحوكمة بتعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية فالناظر مثلا للمعيار المحاسبي الأول بعنوان (العرض والافصاح العام في القوائم المالية للمؤسسات المالية الإسلامية) يرى ان هذا المعيار لا يحقق الغاية المرجوة منه اذا كان المحاسب بعيداً عن اخلاقيات المهنة، فالافصاح يحقق الثقة بالمؤسسة المالية الإسلامية ولا تأتي الثقة الا من خلال تقديم معلومات كافية تساعد المستفيد في تقويم اداء المؤسسة المالية بشكل سليم وقدرة تلك المؤسسة على تحقيق الاهداف الاقتصادية وهكذا لبقية المعايير المحاسبية اما معايير المراجعة فالأمر سيان فالمعيار الأول بعنوان (هدف المراجعة ومبادئها) يقتضي بان المراجع يجب ان يلتزم بـ (اخلاقيات وسلوكيات المحاسبين المهنيين الصادرة عن الهيئة وعن الاتحاد الدولي للمحاسبين بما لا يتعارض مع احكام ومبادى الشريعة الإسلامية) وهذا تصريح بالالتزام بالأخلاقيات والآداب المهنية وهكذا لبقية معايير المراجعة واخيراً فان معايير الحوكمة كذلك فيها تعزيز للأخلاقيات والآداب المهنية ففي مبادى الحوكمة المنشورة في المعيار السادس الخاص ببيان المبادى ذكر ان هناك مبدا مهم جداً وهو بعنوان (قواعد السلوك واخلاقيات العمل) اذ ذكر ذلك المبدا ان على المؤسسة المالية الإسلامية تبني سياسات واجراءات وممارسات موائمة للشريعة الإسلامية لتكريس الالتزام بالقواعد الأخلاقية السليمة والسلوك المستشعر للمسوؤلية لدى اعضاء مجلس الادارة واعضاء هيئة الرقابة الشرعية والادارة والعاملون وهكذا لبقية معايير الحوكمة.

٢. **اسهامات الهيئة المباشرة:** أسهمت الهيئة بصورة مباشرة من خلال اصدار معيار بعنوان (ميثاق اخلاقيات المحاسب والمدقق الخارجي للمؤسسات المالية الإسلامية) وهذا الميثاق موجه بحسب اصدار الهيئة إلى اركان العمل المحاسبي الثلاث فهو موجه للمحاسبين والمراجعين الداخليين العاملين في المؤسسة وكذلك موجه إلى المراجعين الخارجيين الذين يقومون بمراجعة قوائمها المالية وان التزام المحاسبين والمراجعين الداخليين والخارجيين بالمبادئ الأخلاقية الواردة في هذا الميثاق اثناء مزاولتهم لمهنتهم فانه سيحقق الآتي:

- المساعدة على تنمية الوعي الأخلاقي لديهم ويبصرهم بما يعتبر وما لايعتبر سلوكاً اخلاقياً مقبولاً على اسس شرعية ومهنية.
- تحقيق دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية التي تحتويها القوائم المالية مما يضفي عليها المصداقية لتاكيد الثقة في خدماتهم المهنية ويقوي الحماية للمؤسسة والمتعاملين معها.

اما هيكل الميثاق فيتكون من ثلاثة اقسام رئيسة وهي كالآتي بشيء من الايجاز:

القسم الأول: الاسس الشرعية لأخلاقيات المحاسب والمراجع الداخلي والخارجي

ومن اهم الاسس الشرعية لهم هي:

١. الامانة: اي عليهم ان يعظموا الامانة وشان الامانة وان يعتبروا الاسلام نفسه امانة في اعناقهم ويقتضي ذلك ان يكونوا امناء مع ربهم (ﷻ) ومع أنفسهم ومع المجتمع.
٢. مبدا الاستخلاف للبشرية في الارض: اي اعمار الارض وان يستشعروا ان المُلك المطلق لله (ﷻ) وان تملك الانسان للمال ليس غاية وانما وسيلة لتوفير العيش الكريم له ولاسرته ولمجتمعه وان يتصرف به وفق مالكه وقد جاءت مقاصد الشريعة في حفظ المال وعدم اهداره فيما لا نفع فيه او في المحرمات كالمعاملات الربوية او تداوله بالباطل او منع الحقوق الواجبه فيه لله (ﷻ) او لعباده.
٣. الاخلاص: ان يكون عملهم لله (ﷻ) خالصاً وان لا يخضعوا للمؤثرات الخارجية والضغوطات وان يتحول عملهم إلى صورة من صور العبادة.
٤. التقوى: وهي مخافة الله (ﷻ) في السر والعلن وخصوصاً فيما يتعلق بالاموال التي هي فتنة للانسان وعليهم ان يتقوا الله (ﷻ) في مزاولتهم لمهنتهم.
٥. الاحسان واتقان العمل: ينبغي عليهم ألا يقصروا بأداء واجباتهم الوظيفية والمهنية بل ينبغي عليهم ان يرتقوا اعلى مراتب الاحسان واتقان العمل ولا يتحقق ذلك الا بالتاهيل العلمي والعملي والتفقه الديني.
٦. مراقبة الله (ﷻ): وهي اعتقاد رقابة الله (ﷻ) لجميع افعال عباده وهذا يجعلهم ان يؤدوا أعمالهم دون مراعاة رقابة الناس او روؤسائهم في العمل بل العمل تحت مظلة الشعور برقابة من لا يخفى عليه شيء في الارض ولا في السماء.
٧. محاسبة الله تعالى لعباده: وهي اعتقادهم بان الله (ﷻ) رقيب على أعمالهم كلها وسوف يحاسبهم يوم القيامة على كل صغيرة وكبيرة وعليهم ان يتجنبوا كل ما يستوجب العقاب عليهم وكل واحد منهم مسوؤل امام متخذ القرار لديه.

القسم الثاني: المبادئ الأخلاقية للمحاسب والمراجع الداخلي والخارجي

ومن اهم المبادئ الأخلاقية لهم هي:

١. الثقة: ينبغي لهم ان يكونوا موثوقاً بهم وامناء في اداء واجباتهم وخدماتهم الوظيفية والمهنية وتتطلب الثقة ان يتصفوا بالنزاهة والصدق والامانة والاستقامة والمحافظة على سرية المعلومات والا يعمدوا على عرض المعلومات على غير حقيقتها.

٢. المشروعية: عليهم ان يتثبتوا من مشروعية كل ما يتعلق بعملهم واداء واجباتهم وخدماتهم الوظيفية والمهنية في ضوء احكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.
٣. الموضوعية: اي ان يكون كل واحد منهم عادلاً متجرداً ومحايداً غير متحيز وان يتجنب وضع نفسه في موقف تعارض مصلحته مع مصالح من يقدم لهم الخدمة وان يكون مستقلاً في المظهر والمخبر والا ينقاد لتاثير الاخرين عند تكوينه لاحكامه المهنية وتاديته لواجباته وخدماته الوظيفية والمهنية.
٤. الكفاية المهنية واتقان العمل: ينبغي لهم ان يكونوا اهلاً لكل ما يقوموا به من مهام وان يؤدوا واجباتهم وخدماتهم الوظيفية والمهنية على الوجه الاكمل من العناية والاتقان والا يدخرو جهداً في سبيل وفائهم بمسؤولياتهم تجاه ربهم ومجتمعهم ومهنتهم.
٥. السلوك الإيماني: يجب ان تتسق سلوكياتهم وتصرفاتهم مع القيم الايمانية المستمدة من احكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.
٦. السلوك المهني والمعايير الفنية: يجب ان يراعوا في تصرفاتهم قواعد السلوك المهني وان يلتزموا في اداء واجباتهم المهنية لمعايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.

القسم الثالث: قواعد السلوك الأخلاقي للمحاسب والمراجع الداخلي والخارجي

ومن اهم قواعد السلوك الأخلاقي لهم هي:

١. قواعد السلوك الأخلاقي المنبثقة عن مبدا الثقة: ولكي يتحقق اعلى مستوى من الثقة يجب عليهم ان يكونوا مسؤولين عن الآتي:

أ. عرض وتقديم المعلومات والاحكام والاراء المهنية بامانة وصدق وشفافية كافية سواء آكان المضمون ايجابياً ام سلبياً.

ب. المحافظة على سرية المعلومات التي يتاح الاطلاع عليها في اثناء تاديته واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية وعدم الكشف عن هذه المعلومات الا في حدود متطلبات الافصاح وفقاً لمعايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية او تنفيذاً لمتطلبات قانونية.

ج. تجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة او بالعميل مما يتاح الاطلاع عليه في اثناء تادية الواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية من اجل نفع شخصي او لمصلحة الغير.

د. الامتناع عن اي سلوك او تصرفات تهدد بشكل صريح او مستتر تحقيق الاهداف الشرعية والأخلاقية للمؤسسة.

٢. قواعد السلوك الأخلاقي المنبثقة عن مبدا المشروعية: عليهم التحقق من مشروعية كل ما يتعلق باداء واجباتهم وخدماتهم الوظيفية والمهنية وان يتذكروا دائما في اثناء ادائهم لهذه الواجبات والخدمات انهم مسؤولون امام الله (ﷻ) ثم امام مجتمعهم ورؤسائهم وعميلهم وأنفسهم ويشتق من هذا المبدأ قواعد السلوك الآتية:

أ. عليهم ان يفوا بمسؤوليتهم امام الله (ﷻ) على الوجه الاكمل مقدماً ذلك على اية مسؤوليات اخرى والتيقن ان الوفاء بمسؤوليتهم امام الله (ﷻ) كفيل بتحقيق مسؤولياتهم الاخرى في الوقت ذاته.

ب. عليهم مسؤولية الالمام بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية التي تتعلق بفقه المعاملات المالية وعلى الجهات المنوط بها تاهيلهم ان تضمن ان المناهج تحمل القدر الكافي من فقه المعاملات المالية.

ج. عليهم التثبت من مشروعية الأعمال التي يتولى المحاسبة عنها او مراجعتها في ضوء احكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.

د. عليهم الالتزام بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية حسبما تقرره هيئة الرقابة الشرعية للمؤسسة باعتبار الشريعة الإسلامية المرجع المعتمد في الحكم على مشروعية المعاملات والافعال والسلوكيات المتصلة باداء واجباتهم الوظيفية والمهنية وان يعتبر كل ما يخالفها غير مشروع حتى وان لم يكن مخالفاً لاحكام القوانين الوضعية او الاعراف المهنية السائدة.

٣. قواعد السلوك الأخلاقي المنبثقة عن مبدا الموضوعية: لتحقيق هذا المبدأ يجب عليهم ان يلتزموا القواعد السلوكية الآتية:

أ. عدم قبول اي هدايا او عطايا او هبات او خدمات تقدم لهم مما قد تنتقص من موضوعية الحكم المهني.

ب. تجنب ما يضعهم في موقف تعارض مصالحهم مع مصالح من يقدموا لهم الخدمة مثل وجود علاقات عائلية او شخصية مع العميل مما قد يهدد الموضوعية والاستقلال.

ج. عدم وضع أنفسهم في مواقف تهدد استقلاليتهم-في الظاهر او الباطن-كأن يمتلكوا في المؤسسة التي يراجعوا قوائمها المالية اسهماً ذات تاثير او ان تكون له مصالح مالية اخرى مع مؤسسة العميل او مع مؤسسات اخرى لها علاقة بمؤسسة العميل.

د. عدم تقديمهم لخدمات مهنية اخرى للعميل تهدد موضوعيتهم في تادية واجباتهم المهنية المتعلقة بمراجعة القوائم المالية لمؤسسة العميل.

هـ. عدم ربط الاتعاب والمكافأة بتحقيق نتيجة معينة للفحص لانه يهدد الاستقلالية والموضوعية في اداء الواجبات المهنية.

٤. قواعد السلوك الأخلاقي المنبثقة عن مبدا الكفاية المهنية واتقان العمل: وهي تادية الخدمات باعلى مستوى من الكفاية والاتقان ولكي يتحقق ذلك عليهم الآتي:

أ. اكتساب مستوى رفيع من التاهيل العلمي والعملي والتفقه الديني في المعاملات المالية والخبرة المهنية والمحافظة على ذلك المستوى من خلال التدريب الجيد والتنمية المتواصلة والمتابعة للتطورات الفنية التي تطرأ على المهنة والمتابعة لمعايير المحاسبة والمراجعة التي تصدر حديثاً.

ب. عدم قبول القيام بأية أعمال او واجبات وظيفية او مهنية الا إذا توفرت لديهم القدرة التامة على ادائها بالمستوى الملائم من الكفاءة والاتقان.

ج. تأدية الواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية باتقان بما يتفق مع احكام ومبادئ الشريعة الإسلامية والقوانين واللوائح الوضعية المحلية منها والدولية التي لا تخالف احكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.

د. وضع خطة متكاملة لكيفية اداء الواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية وتصميم نظام لرقابة جودة أعمال المساعدين والمرؤوسين.

هـ. مراعاة اكتمال ووضوح التقارير الصادرة من قبلهم وتاييدها بالتحليل الملائم للمعلومات التي تتصف بالدقة والموثوقية الكافية.

٥. قواعد السلوك الأخلاقي المنبثقة عن مبدا السلوك الإيماني: ينبغي عليهم مراعاة توافق سلوكهم وتصرفاتهم في اثناء تاديتهم لواجباتهم وخدماتهم الوظيفية والمهنية مع القيم الايمانية المستمدة من احكام ومبادئ الشريعة الإسلامية وان يراعو الآتي:

- استشعار مراقبة الله (ﷻ) (المراقبة الذاتية).
- استشعار الحساب باليوم الآخر أمام الله (ﷻ) يوم القيامة (المحاسبة الذاتية).
- الاخلاص بالعمل ابتغاء لمرضاة الله (ﷻ) دون التأثر بالضغوط المختلفة.

- الوفاء بالعهود والعقود وهذا أصل في جميع التصرفات والمعاملات.
- التعاون مع الاخرين للتمكن من اداء الواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية بكفاية ويسر.
- المحبة والاخوة في الله (ﷻ) لتحقيق التعاون والثقة مع من يتعاملو معهم.
- السماحة والرفق في التعامل والحلم والاناة في معالجة الامور والمشكلات التي تقع عند الممارسة.
- ان تتحقق فيهم القدوة الحسنة للمساعدين والمرؤوسين.

٦. قواعد السلوك الأخلاقي المنبثقة عن مبدا السلوك المهني والمعايير الفنية: يتطلب السلوك المهني الالتزام بمعايير اخلاقية عالية وبالمعايير الفنية وبخاصة معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية عند تأديتهم لواجباتهم وخدماتهم ويجب مراعاة التالي:

أ. الالتزام بتطبيق معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.

ب. العناية التامة في اداء الأعمال والواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية.

ج. عدم القيام في اثناء تأدية الواجبات والخدمات بأعمال تنتقص من الامانة والموضوعية والاستقلال وعدم الاعلان عن الخدمات المهنية او الترويج لها بطريقة لا تليق بالمهنة وعدم اللجوء إلى الخداع والتضليل او الحط من مكانة وجودة أعمال المحاسبين الاخرين او دفع مبالغ او عمولات نظير الحصول على ارتباطات اخرى.

يتضح مما سبق ان الهيئة أسهمت في ترسيخ الأخلاقيات والآداب المهنية للمحاسبين مستمدة ذلك من تعاليم ديننا الحنيف فما نراه اليوم من انعدام الثقة وتبادل الاتهامات بين الاطراف ليس الا تخلي عن تعاليم ديننا الحنيف فالعالم الاسلامي اشبه بالمنظومة التي تكمل بعضها البعض والذي يقود تلك المنظومة هي الأخلاقيات واي خلل في قمرة القيادة فان المنظومة تهتز وتضطرب.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

١. يدور العمل المحاسبي في ثلاث محاور، محاسب يسجل ويعالج ويصدر المعلومات ومدقق يرافق تلك العملية ومراجع يحكم على مسار العملية ككل.

٢. محاور العمل المحاسبي الثلاث محاطة بمنظمات وهيئات ولجان تعزز الأخلاقيات والآداب المهنية.

٣. محاسبياً فان المصطلحات التي تعنى بالأخلاقيات والآداب المهنية والسلوكيات متداخلة وتعطي مفهوم واحد وتعمل في المحاور الثلاث.

٤. السلف الصالح تحقق له اعلى مستوى من الأخلاقيات والآداب المهنية وسبب ذلك بتحقق العلاقتين وعالم الغرب اليوم تحققت له العلاقة الثانية فكان لهم الرقي.

٥. الأخلاقيات والآداب المهنية عندما تكون لصيقة بمحاور العمل المحاسبي الثلاث فأنها تقلل الفجوات وتجعل المجتمع أكثر استفادةً من مخرجات العمل المحاسبي.

٦. أسهمت (AAOIFI) في تعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للعاملين داخل المؤسسات وركزت بالدرجة الاساس على محاور العمل المحاسبي الثلاث.

٧. اصدرت (AAOIFI) ميثاق اخلاقي لمحاور العمل المحاسبي الثلاث (المحاسب والمدقق الداخلي ومراجع الحسابات).

التوصيات

١. الأخلاقيات والآداب المهنية ترافق محاور العمل المحاسبي الثلاث.

٢. الأخلاقيات والآداب المهنية مفيدة للمؤسسات ولإدارة تلك المؤسسات.

٣. ما يضبط عمل المؤسسات المالية بالتزامها الأخلاقي والمهني وضعياً هي مجموعة من المعايير الصادرة من جهات عالمية تنظيرية متنوعة اما اسلامياً فانه ما يحكم عمل المؤسسات المالية هي مجموعة من المعايير الصادرة من جهات تنظيرية متنوعة كذلك ولكنها منضبطة بالضابط الشرعي ومن أبرز تلك الجهات هي (AAOIFI) التي لها المقبولية عند تلك المؤسسات.
٤. أسهمت (AAOIFI) بصورة غير مباشرة بتعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للمحاسبين في جميع اصدارتها من خلال المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة ومعايير الحوكمة.
٥. أسهمت (AAOIFI) بصورة مباشرة بتعزيز الأخلاقيات والآداب المهنية للمحاسبين من خلال مجلس الحوكمة والأخلاقيات.
٦. أسهمت (AAOIFI) بتعزيز الأخلاقيات والآداب من خلال ميثاق اخلاقي يضم اقسام مختلفة إذا اجتمعت تحقق الأخلاقيات والآداب المهنية بأعلى صورها منها ما يخص شخصية المحاور المحاسبية الثلاث من بناء اسس شرعية لهم قائمة على ابعاد عديدة ومن ثم تأسيس فكرة المبادئ الأخلاقية القائمة على اسس معينة ثم اشتقاق قواعد للسلوك الأخلاقي من تلك المبادئ تحكم عمل تلك الشخصية، فـ (AAOIFI) أسهمت ببناء شخص اخلاقياً ثم بوضع اسس للعمل كذلك اخلاقية لتكون النتيجة المهنية بأعلى صورها وترشيد المجتمع باتخاذ قرارته.

المصادر

المصادر باللغة العربية

أولاً. القرآن الكريم.
ثانياً. كتب الحديث (مسند الإمام أحمد بن حنبل رقم الحديث ٨٧٢٩ مؤسسة الرسالة).
ثالثاً. الوثائق والنشرات الرسمية:
١. المعايير الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، ٢٠١٧، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، ساب الراعي الرسمي للنسخة الالكترونية، السعودية.
٢. معايير المحاسبة والمراجعة والحوكمة والأخلاقيات، ٢٠١٥، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، دار الميمان للنشر والتوزيع، السعودية.
رابعاً. الرسائل والأطاريح:
١. نزال، محمد حسين، ٢٠١٤، دور المعايير المحاسبية واخلاقيات المهنة كضوابط للممارسات المحاسبية (دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الاردنية)، **رسالة ماجستير في المحاسبة**، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
٢. الزيناتي، اسامة محمد خليل، ٢٠١٤، دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي أنموذجا)، **رسالة ماجستير في الادارة**، جامعة الاقصى، فلسطين.
٣. أحمد، زياد طارق خليل، ٢٠٠٧، الأنماط السلوكية للمدراء وأثرها في معايير قياس أداء العاملين دراسة استطلاعية، **رسالة ماجستير في الادارة**، الجامعة المستنصرية العراق.
٤. ياسين، سمير طه، ٢٠١٢، التوسع في خدمات مراقب الحسابات وانعكاساتها على التغيير الاستراتيجي للمهنة دراسة ميدانية في العراق **اطروحة دكتوراة محاسبية**، جامعة الموصل، العراق.

٥. الخالدي، صلاح هادي محمد، ٢٠١٢، إطار مقترح للمحاسبة القضائية ودورها في اكتشاف عمليات الاحتيال المالي، **اطروحة دكتوراه في المحاسبة**، جامعة بغداد العراق.
٦. الديراوي، وسن قاصد، ٢٠١٠، مدى التزام مراقبي الحسابات بأخلاقيات مهنة التدقيق بحث ميداني في محافظة البصرة، **شهادة المحاسبة القانونية المعهد العربي بالبصرة**، العراق.
٧. عِماد صَبيح فرَج، ٢٠٠٦، تأثير صياغة أهداف المحاسبة في تحديد تفضيلات المستثمرين والإدارة من المعلومات المحاسبية في الشَرِكات المُساهمة، **اطروحة دكتوراه في المحاسبة**، الجامعة المستنصرية، العراق.
٨. نبعة، إشراق إحسان يوسف، ٢٠٠٧، البعد الأخلاقي للمحاسبين الاداريين وانعكاساته على الاساليب الادارية الحديثة/دراسة ميدانية، **اطروحة دكتوراه في المحاسبة**، الجامعة المستنصرية، العراق.
٩. فارس، حيدر علي، ٢٠٠٩، أثر حوكمة الشركات على فجوة التوقعات في بيئة العمل التدقيقي (دراسة لآراء عينة من المستثمرين ومراقبي الحسابات)، **شهادة المحاسبة القانونية المعهد العربي بغداد**، العراق.
١٠. شويلية، عبد الوهاب عبد الرزاق حسن، ٢٠٠٩، فجوة التوقعات (مدى مسؤولية مراقب الحسابات عنها دراسة تطبيقية في البيئة العراقية) **شهادة المحاسبة القانونية المعهد العالي للدراسات المحاسبية بغداد**، العراق.
١١. ابوسرعة، عبد السلام عبد الله، ٢٠١٠، التكامل بين المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية، **رسالة ماجستير** في الجامعة الجزائرية، الجزائر.

خامساً. الدوريات:

١. عثمان خالد، عبد الله عبد الرحمن، ٢٠١٨، اخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في كشف ممارسات ادارة الارباح في الشركات المساهمة العامة السودانية (دراسة ميدانية على المراجعين الخارجيين في السودان)، **مجلة العلوم الادارية**، العدد ٢، كلية العلوم الادارية، جامعة افريقيا، السودان.
٢. جودي، امينة، غزال، ابتسام، ٢٠١٧، مساهمة اخلاقيات مهنة المحاسبة في تفعيل حوكمة الشركات، **مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية**، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، العدد ١٠ الجزء ٢، الجزائر.
٣. خضير بشرى فاضل، عبد الرزاق عمار لؤي، ٢٠١٧، تأثير خبرة المدقق على جودة التدقيق الداخلي، **مجلة العلوم الاقتصادية والادارية**، العدد (١٠٠) المجلد (٢٣) جامعة بغداد، العراق.
٤. الكناني، مجيد موسى، ٢٠١٦، محددات مساهمة المدقق الداخلي في أعمال ديوان الرقابة المالية، **مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية**، العدد ٢٣، جامعة واسط، العراق.
٥. حافظ، لإلى محمد، ٢٠١٦، الابعاد الأخلاقية والاجتماعية للتدقيق الخارجي وأثرها على مستخدمي التقارير المالية، **مجلة الغربي للعلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد الأول العدد ٣٧، جامعة الكوفة، العراق.
٦. الحسيني، مرتضى السعبري محمد، ابراهيم عبد، ٢٠١٧، توظيف مكونات الرقابة الداخلية لتعزيز جودة التدقيق الخارجي بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة، العدد ٤ المجلد ٢٥ **مجلة جامعة العلوم**، العراق.

٧. مهدي، زينب عبد الدائم، ٢٠١٧، العوامل المؤثرة في جودة الاداء المحاسبي، **مجلة دنانير**، العدد، الجامعة العراقية، العراق.
٨. كداتسه، عائشة، ٢٠١٥، دراسة مقارنة بين الميثاق الأخلاقي لمهنة مراجعة الحسابات لدى كل من هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية والهيئة الدولية للمراجعة (دراسة نظرية)، **مجلة الابحاث الاقتصادية**، العدد ١٢، جامعة البليدة، الجزائر.
٩. الغضنفري، محمد ظافر عبدالخالق، ٢٠١٣، اسهامات السلوك الأخلاقي المحاسبي في الحد من ممارسات المحاسبة الابداعية (دراسة استطلاعية في كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الموصل)، **مجلة تنمية الرافدين**، العدد ١١٤، المجلد ٣٥، جامعة الموصل، العراق.

سادسا. الكتب:

١. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، ٢٠٠٣، لسان العرب، **دار إحياء التراث العربي ومؤسسة التاريخ العربي**، الطبعة الثالثة، بيروت، لبنان.
٢. المعجم الوسيط ،٢٠١١، إصدار مجمع اللغة العربية بالقاهرة، الطبعة الخامسة، مصر.
٣. القحطاني، سعيد بن علي، ٢٠١٠، الخلق الحسن في ضوء الكتاب والسنة، مكتبة الملك فهد، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية.
٤. سلسلة حوار مع الغرب، الاقتصاد والأخلاق، دار الفكر.
٥. سمحان حسين محمد، مبارك موسى عمر، ٢٠٠٩، محاسبة المصارف الإسلامية في ضوء المعايير الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة والضوابط للمؤسسات المالية الإسلامية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

المصادر باللغة الانكليزية

1. William F., Steven M Glover, and Douglas F. Prawitt ,(2008), Auditing & Assurance Services A systematic Approach , 6th edition , Boston , McGraw-Hill Irwin
2. Vernon kam,2000, Accounting Theory:
ترجمة رياض العبد الله، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق.
3. James K..Loebbeck **s**Aren Aivin and.
المراجعة مدخل متكامل، ترجمة محمد الديسطي وأحمد حجاج، دار المريخ، الرياض، السعودية، ٢٠١٠.

مصادر الانترنت

1. http://facuity.kfupm.edu.sa/IAS/nemari/Ethics.doc
2. http://aaoifi.com
3. https://www.ifsb.org/ar_requirement.php/
4. http://cibafi.org/
5. http://www.iifm.net/events/presentations
6. http://iirating.com/corprofile.aspx/
7. http://www.lmcbahrain.com/about-corporate-profile.aspx/
8. http://www.lmcbahrain.com/about-corporate-profile.aspx/
9. https://ar.wikipedia.org/wiki
10. American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), 2012: https://www.aicpa.org/