

مدى تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة في منطقة جازان: دراسة استكشافية

محمد بن حسين الفيني

جامعة جازان

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل معوقات وتحديات تمكين المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة. تم التركيز على تقييم مدى تأثير عوامل مثل التدريب المهني، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاتصال الفعال، تفويض الصلاحيات على قدرة المرأة على المشاركة في هذه المهنة. تصميم/ منهجية/ طريقة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، إذ إنه يوفر فهماً عميقاً للواقع الحالي للمرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة، ويحدد المعوقات والتحديات التي تواجهها، إضافة إلى تحليل مستوى تمكينها في هذه المهنة. عينة الدراسة وبياناتها: استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة قصدية، تكونت من 140 من الخريجات والموظفات العاملات في مهنة المحاسبة والمراجعة. نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود معوقات بنيوية ومجتمعية تؤثر على مشاركة المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة؛ مثل قلة التدريب المناسب والتحديات المرتبطة بالتقاليد الاجتماعية. كما أظهرت الدراسة حاجة المرأة إلى المزيد من الصلاحيات والفرص في اتخاذ القرارات المهنية لتمكين من أداء دور أكثر فعالية في هذا المجال. أصالة الدراسة: تسهم الدراسة في استكشاف هذه التحديات بشكل مفصل، وتحديد العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة في منطقة جازان، إضافة إلى اقتراح الحلول الممكنة التي تسهم في تمكين المرأة وتعزيز دورها في هذا المجال الحيوي. حدود الدراسة وتطبيقاتها: تتمثل محددات الدراسة في التركيز على منطقة جازان بالمملكة العربية السعودية؛ مما قد يحد من تعميم النتائج على مناطق أخرى تختلف في السياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وتقتصر الدراسة على قطاع المحاسبة والمراجعة؛ مما يجعل النتائج غير قابلة للتطبيق بالضرورة- على قطاعات مهنية أخرى قد تواجه تحديات مختلفة في تمكين المرأة. الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة السعودية، المحاسبة والمراجعة، الفرص والتحديات، منطقة جازان، مشاركة المرأة.

تصنيف JEL: M410, J440

تم تسلم البحث في 2024/12/15، التعديل الأول في 2025/1/16، التعديل الثاني في 2025/3/6، أُجيز للنشر في 2025/2/9.

تصدر عن مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت. جميع الحقوق محفوظة للمجلة.
الإشارة المرجعية: الفيني، محمد بن حسين. (2025). مدى تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة في منطقة جازان: دراسة استكشافية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 32(2)، 331-291.

<https://doi.org/10.34120/ajas.v32i2.1307>

ABSTRACT

The Extent of Women's Empowerment in the Accounting and Auditing Profession in the Jazan Region: An Exploratory Study

Mohammed H. Alfify
Jazan University, KSA

Purpose: This study examines the barriers and challenges hindering the empowerment of Saudi women in the accounting and auditing profession. Specifically, it evaluates the influence of professional training, decision-making participation, effective communication, and delegation of authority on women's engagement in this field.

Study design/methodology/approach: A descriptive-analytical approach was employed, utilizing a structured questionnaire for data collection.

Sample and data: Data were collected from a purposive sample of 141 female graduates and employees working in the field of accounting and auditing. Data were analyzed using descriptive statistical methods.

Results: The results revealed both structural and societal barriers that hinder women's participation in accounting and auditing. These barriers include insufficient training and challenges associated with social traditions. The study also emphasized the necessity for women to gain greater authority and opportunities in professional decision-making, enabling them to play a more effective role in this field.

Originality/value: The study provides a detailed exploration of the challenges faced by Saudi women in the accounting and auditing profession in the Jazan region. It identifies key factors that influence their participation and proposes solutions to enhance women's empowerment in these vital fields.

Research limitations/implications: The study was confined to a specific area, the Jazan region of Saudi Arabia, which may exhibit distinct social and cultural contexts. Additionally, the research focused solely on the accounting and auditing sector, which means that the findings may not be applicable to other professional sectors that encounter different challenges in empowering Saudi women.

Keywords: Empowering Saudi Women, Accounting and Auditing, Challenges and Opportunities, Jazan Region, Women's Participation.

Published by the Academic Publication Council of Kuwait University. All rights reserved.

To cite: Alfify, M. H. (2025). The extent of women's empowerment in the accounting and auditing profession in the Jazan region: An exploratory study. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 291-331.
<https://doi.org/10.34120/ajas.v32i2.1307>

الإطار العام للدراسة

المقدمة

تعيش المملكة العربية السعودية مرحلة تحول غير مسبقة في تاريخها؛ إذ شهدت تطوراً ملحوظاً في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وذلك بفضل رؤية المملكة 2030 التي أطلقها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان في عام 2016 (UN High-Level Political Forum, 2018). تعتبر هذه الرؤية خريطة طريق إستراتيجية تهدف إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة؛ فقد أدرجت فيها أهداف طموحة لتطوير جميع قطاعات الدولة، وفي مقدمتها تمكين المرأة السعودية (Havrlant & Darandary, 2021). تعتبر المرأة أحد الأعمدة الأساسية التي تعول عليها الرؤية في تعزيز المشاركة المجتمعية والتنمية؛ إذ إنها تسهم بفاعلية في البناء الاجتماعي والاقتصادي للمملكة. ومع إعلان هذه الرؤية، تم العمل على إزالة العديد من العوائق التقليدية التي كانت تحد من مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل؛ مما أسهم في فتح آفاق جديدة لها في مهن متعددة كانت مغلقة أمامها سابقاً؛ مثل مهن المحاسبة والمراجعة (Ainurrofiq & Khasanah, 2024). وقد نجحت رؤية 2030 في تمكين المرأة في هذه المجالات من خلال تقديم الأدوات والفرص التي تضمن مشاركتها الفعالة في هذه القطاعات الحيوية.

تتمثل أبرز أهداف رؤية المملكة 2030 في تعزيز مكانة المرأة السعودية وتوفير بيئة تشريعية وتنظيمية تسهم في دعم مشاركتها في مختلف المجالات المهنية والاقتصادية. ولتحقيق هذه الأهداف، قامت المملكة بتطوير برامج متنوعة تهدف إلى تمكين المرأة في المجالات المهنية، بما في ذلك المهن المتخصصة؛ مثل المحاسبة والمراجعة. تهدف هذه البرامج إلى فتح المجال أمام المرأة السعودية للمشاركة بشكل أكبر في صنع القرار والتأثير في العمليات المهنية على مختلف الصعد (Almutarie, 2025). وعليه؛ تشهد المرأة السعودية زيادة في الفرص المتاحة لها، وهو ما يسهم في تحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي. وتشير الدراسات إلى أن هذا التمكين لا يقتصر على توفير فرص العمل فقط، بل يشمل أيضاً تعزيز قدرة المرأة على اتخاذ قراراتها الشخصية والمهنية وتوجيهها نحو بناء مستقبل مهني مستدام (Alhawsawi & Jawhar, 2023).

يرتبط مفهوم تمكين المرأة بتاريخ طويل من التطورات التنموية التي شهدتها المجتمعات العالمية منذ عقد الستينيات من القرن الماضي. وقد استخدم هذا المفهوم في العديد من المجالات، بما في ذلك الاقتصاد، العمل الاجتماعي، والسياسي، بالإضافة إلى التنمية (Naguib, 2024). في المملكة العربية السعودية، يمثل التمكين عملية تسهم في تعزيز قدرة المرأة على اتخاذ قراراتها الخاصة، والتفاعل مع عمليات التطوير المستمر، وهو ما يسهم في القضاء على الصور النمطية المرتبطة بالمرأة في المجتمع (Al-Qahtani et al., 2020). يهدف تمكين المرأة إلى إعطائها القدرة على المشاركة الفعالة في المجتمع، ورفع مستوى الوعي بأهمية دورها في التنمية المجتمعية. ومن خلال هذه الإستراتيجيات، تعمل المملكة على

تغيير الصورة التقليدية عن دور المرأة؛ مما يعزز من فرصها في مجالات العمل المتخصصة (Al-Rashdi & Abdelwahed, 2022).

وتظل مهنة المحاسبة والمراجعة من المجالات التي تواجه المرأة فيها تحديات عديدة. فعلى الرغم من التقدم الذي أحرزته المملكة في مجال تمكين المرأة، فإن هناك معوقات تعليمية، ثقافية، وإدارية ما زالت تؤثر على مشاركتها الفاعلة في هذه المهن. تشير الدراسات إلى وجود فجوات في التعليم الفني والتدريب المهني التي تعد ضرورية لدخول المرأة في مجالات محاسبية متخصصة. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف هذه التحديات بشكل مفصل، وتحديد العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة في منطقة جازان، إضافة إلى اقتراح الحلول الممكنة التي تسهم في تمكين المرأة وتعزيز دورها في هذا المجال الحيوي.

مشكلة الدراسة

تعد قضية تمكين المرأة في سوق العمل أحد التحديات المجتمعية الكبرى التي تواجه المملكة العربية السعودية، على الرغم من التقدم الذي تحقق في السنوات الأخيرة، وذلك في إطار رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية (Rizvi & Hussain, 2021). ومع ذلك تبرز العديد من المشكلات في هذا السياق، ومنها التحديات التي تواجه المرأة السعودية في دخول بعض المهن المتخصصة؛ مثل المحاسبة والمراجعة، وتعوق تمكينها بشكل فعال ومستدام. تتجلى هذه التحديات بوضوح في المناطق ذات الطابع التقليدي؛ مثل منطقة جازان، حيث تواجه المرأة فيها صعوبات أكبر مقارنة بالمدن الكبرى في الحصول على فرص تعليمية وتدريبية مناسبة، بالإضافة إلى قلة الفرص المهنية في هذا المجال. وتسهم النظرة المجتمعية التقليدية، التي تحد من دور المرأة في التخصصات الاحترافية، في زيادة هذه الصعوبات؛ مما يؤدي إلى فجوة بين مؤهلات المرأة ومتطلبات سوق العمل (Polok, 2024).

وعلى الصعيد المعرفي، فإن نقص الدراسات المتخصصة في هذا المجال يزيد من تعقيد الصورة ويعوق فهماً أعمق لمشكلة تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة، خاصة في المناطق الصغيرة مثل جازان. وعلى الرغم من وجود بعض الدراسات التي تتناول تمكين المرأة بشكل عام، فإن هناك نقصاً ملحوظاً في الدراسات التي تتعمق في التحديات الخاصة التي تواجه المرأة السعودية في هذا المجال المهني المتخصص، لا سيما في المناطق الريفية والمناطق ذات البنية المجتمعية التقليدية (Sian et al., 2020). هذا النقص المعرفي يعوق تقديم حلول عملية ومدروسة تسهم في تمكين المرأة من ممارسة دورها بشكل كامل في مهنة المحاسبة والمراجعة، بما يواكب مع تطلعات رؤية 2030. ومن ثم؛ فإن هذه الدراسة تسعى إلى تسليط الضوء على التحديات التي تواجه المرأة السعودية المتخصصة في مهنة المحاسبة والمراجعة، مع التركيز على منطقة جازان بشكل خاص.

وبناء على ما سبق؛ فإن الدراسة تحاول الإجابة عن التساؤل التالي:

ما التحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة في منطقة جازان؟ وكيف يمكن تمكينها لتحقيق التطوير المهني في هذا المجال؟

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات التالية:

- 1 - ما أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة السعودية في منطقة جازان في مهنة المحاسبة والمراجعة؟
- 2 - إلى أي مدى تشارك المرأة السعودية في منطقة جازان في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهنة المحاسبة والمراجعة؟
- 3 - كيف تسهم البرامج التدريبية في تعزيز مهارات المرأة السعودية في منطقة جازان وتأهيلها للعمل في مهنة المحاسبة والمراجعة؟
- 4 - ما مدى تأثير تفويض الصلاحيات على تمكين المرأة السعودية في منطقة جازان في مهنة المحاسبة والمراجعة؟
- 5 - إلى أي مدى تسهم نظم الاتصال الفعالة في دعم المرأة السعودية في منطقة جازان في مهنة المحاسبة والمراجعة؟
- 6 - ما مدى التزام المرأة السعودية في منطقة جازان المتخصصة في المحاسبة والمراجعة بأخلاقيات المهنة؟

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة التحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية في منطقة جازان في مهنة المحاسبة والمراجعة، وكيف يمكن تمكينها لتحقيق التطوير المهني في هذا المجال وتتفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

- 1 - تهدف الدراسة إلى أبرز التحديات التي تواجه المرأة السعودية في منطقة جازان في مشاركتها وتطورها في مهنة المحاسبة والمراجعة.
- 2 - دراسة تصورات المبحوثين عن دور البرامج التدريبية والمهنية في تمكين المرأة السعودية في منطقة جازان من تطوير مهاراتها اللازمة في مهنة المحاسبة والمراجعة.
- 3 - استكشاف دور المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية: تحليل مدى تأثير مشاركة المرأة السعودية في منطقة جازان في اتخاذ القرارات المهنية وتمكينها في مهنة المحاسبة والمراجعة.
- 4 - دراسة دور فعالية نظم الاتصال وتفويض الصلاحيات في المؤسسات في تمكين المرأة السعودية في منطقة جازان في هذه المهنة.

- 5 - تقييم مدى التزام المرأة السعودية في منطقة جازان، المتخصصة في المحاسبة والمراجعة بأخلاقيات المهنة وأثر ذلك على أدائها المهني.
- 6 - تقديم توصيات في سياق السياسات والبرامج والمبادرات التي تدعم تمكين المرأة السعودية في منطقة جازان في مهنة المحاسبة والمراجعة بناءً على نتائج الدراسة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

- 1 - تسهم الدراسة في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتحديات تمكين المرأة السعودية في مجال المحاسبة والمراجعة، خاصة في منطقة جازان، التي قد تواجه تحديات مختلفة عن بقية المناطق في المملكة.
- 2 - تقدم الدراسة فهماً عميقاً للعوامل التي تعوق أو تعزز مشاركة المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة؛ مما يدعم النقاش الأكاديمي حول دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 3 - تبرز الدراسة العلاقة بين تمكين المرأة السعودية في المجالات المهنية المختلفة وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وزيادة مساهمتها في الاقتصاد الوطني.
- 4 - تساعد الدراسة في صياغة إطار نظري شامل يدمج بين مفاهيم تمكين المرأة والتحديات المهنية، بما في ذلك القيود الثقافية، الهيكلية، والتعليمية.

الأهمية العملية

- 1 - تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تساعد صانعي السياسات والهيئات التنظيمية؛ مثل هيئة المراجعين والمحاسبين القانونيين السعودية، في تطوير برامج ومبادرات تدعم المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة.
- 2 - تسهم النتائج في تطوير مناهج تعليمية وبرامج تدريبية تلبي احتياجات النساء الراغبات في الانضمام إلى مهنة المحاسبة، مع التركيز على معالجة الفجوات المهارية والمعرفية.
- 3 - تسلط الدراسة الضوء على الفرص والتحديات التي تواجه المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة؛ مما يمكن الجهات المعنية من تهيئة بيئة عمل داعمة وأكثر شمولاً.
- 4 - تساعد الدراسة على تغيير التصورات النمطية السائدة حول دور المرأة في المجالات المهنية؛ مما يعزز قبولها في مهن كانت تقتصر سابقاً على الرجال.
- 5 - تسهم الدراسة في تحسين أداء قطاع المحاسبة من خلال جذب المزيد من الكفاءات النسائية المؤهلة؛ مما يعزز كفاءة وجودة المهنة في منطقة جازان والمملكة عامة.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعد من أهم المناهج العلمية لدراسة الظواهر الاجتماعية والمهنية؛ إذ يوفر فهماً عميقاً للواقع الحالي للمرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة، ويحدد المعوقات والتحديات التي تواجهها، إضافة إلى تحليل مستوى تمكينها في هذه المهنة. تم توظيف هذا المنهج لتحليل البيانات المستمدة من أداة الدراسة المتمثلة في استبانة موجهة لعينة من المحاسبين والمراجعين السعوديين؛ بهدف استقصاء آرائهم حول مجموعة من المحاور المتعلقة بتمكين المرأة في هذا المجال.

الإطار النظري

مفهوم المحاسبة والمراجعة

المحاسبة والمراجعة تعتبران جزأين أساسيين من النظام المالي في أي مؤسسة أو دولة؛ إذ تقوم المحاسبة بدور حيوي في تسجيل وتصنيف المعاملات المالية وتحليلها لتقديم معلومات دقيقة وموثوقة للمستفيدين منها؛ مثل الملاك والمستثمرين والإدارة (Trotman et al., 2013). هذه العمليات تساعد الأطراف المعنية في اتخاذ قرارات مالية مبنية على معلومات دقيقة وشاملة (Scott, 2024). كما تشمل المحاسبة العديد من الأنشطة التي تتعلق بتوثيق الإيرادات والمصروفات، وتحليل البيانات المالية، وإعداد القوائم المالية التي تلخص الأداء المالي للمؤسسة (Ermawati, 2023).

وبناءً على هذا، يمكن اعتبار المحاسبة فناً يعتمد على قدرة المحاسبين على التعامل مع الأحداث الاقتصادية والمالية التي تواجه المؤسسات. فهي ليست عملية تقنية فقط، بل تشمل أيضاً معرفة علمية تتطور مع الزمن؛ مما يميزها عن غيرها من المهن (Schroeder et al., 2019). يمكن القول: إن المحاسبة هي مهنة منظمة تهدف إلى تسجيل وتبويب وتلخيص الأحداث الاقتصادية بما يسمح للجهات المعنية بالاستفادة من هذه البيانات المالية (العربي، 1981). لذا فإن المحاسبة تمثل علماً اجتماعياً يساعد على توجيه القرارات الاقتصادية داخل المجتمع.

من جهة أخرى، تأتي المراجعة كعملية مكملية للمحاسبة؛ إذ تركز على فحص وتقييم دقة التقارير المالية التي يتم إعدادها من قبل المحاسبين. دور المراجعة يتجسد في التحقق من تطابق البيانات المالية مع المعايير المحاسبية المعتمدة؛ مما يعزز الشفافية والمصداقية في التقارير المالية. وبذلك تسهم المراجعة في توفير الثقة للمستفيدين من هذه التقارير (Alhawsawi & Jawhar, 2023).

تتطلب مهنة المراجعة الممارسة المهنية في المراجعة بأن يقوم بها من أعد إعداداً علمياً وعملياً جيداً، ويعني ذلك أن يكون المراجع على درجة كافية من الإعداد في مجال المحاسبة والمجالات المرتبطة بالمهنة، وهو الإعداد الذي يحصل عليه بالتعليم النظامي والممارسة

العملية (Nkemjika et al., 2024). وبالطبع لا يقتصر التأهيل العلمي والمهني اللازم على مجالات المحاسبة والمراجعة فقط، بل يشمل، بالإضافة إلى ذلك، مجالات أخرى ذات علاقة بالمهنة؛ كاللمعرفة والخبرة بالأنظمة واللوائح التي تحكم نشاط المنشآت وعملياتها التي تقوم بتقديم خدمات لها، وتأثير الظروف البيئية على نشاط المنشآت سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية (السلطان، 1996).

إن العلاقة بين المحاسبة والمراجعة ليست مجرد علاقة تكملية، بل هي علاقة مترابطة تهدف إلى ضمان دقة المعاملات المالية وشفافيتها. فالمحاسبة تقدم البيانات المالية الأساسية، في حين تعمل المراجعة على ضمان صحة تلك البيانات مما يساهم في تعزيز الثقة بين الأطراف المعنية؛ ومن ثم يسهل اتخاذ القرارات الإستراتيجية السليمة (Ermawati, 2023). ومن هنا يظهر دور كل من المحاسبة والمراجعة في تعزيز الاستدامة المالية والشفافية داخل المؤسسات الاقتصادية.

تمكين المرأة

يعرف التمكين باعتباره جانباً أساسياً من المساواة بين الجنسين، ويعني مجتمعاً يتمتع فيه النساء والرجال بنفس الفرص والنتائج والحقوق (Rajini, 2024, p. 126). ويعرف تمكين المرأة على أنه تغيير في سياق حياة المرأة يسهل قدرتها المتزايدة على عيش حياة مُرضٍ (Salimath, 2013, p. 50). وفي السنوات الأخيرة، اكتسب التمكين وتعزيز المشاركة الفعالة للمرأة في المجتمع أهمية بارزة في العديد من البلدان حول العالم (قليوبي، 2023).

تمكين المرأة في مهنة المراجعة والمحاسبة

على الرغم من زيادة مشاركة النساء في مهنة المحاسبة والمراجعة، فإنهن ما زلن يواجهن العديد من التحديات التي تعوق تقدمهن المهني. تاريخياً، تعرضت النساء للإقصاء والتمييز وعدم المساواة؛ فقد تم تقييد وصولهن إلى التدريب والمهام المهمة بسبب اعتقادات ثقافية شائعة؛ مثل أن النساء غير قادرات على أداء أدوار معينة أو أنهن سيتركن العمل بسبب التزامات أسرية (Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

وتختلف التحديات التي تواجهها النساء بين المجتمعات الغربية وغير الغربية؛ بسبب تأثير الثقافة والدين والأعراف الاجتماعية. ففي بعض البلدان غير الغربية، تتفاقم هذه العقبات بسبب القيم الثقافية والدينية؛ مثل التحيز ضد النساء المحجبات في الشركات العالمية كما حدث في سوريا (Kamla, 2012). وعلى الرغم من وجود تشابه في بعض التحديات بين السياقات المختلفة، فإن أسبابها وآلياتها تختلف. لذلك، من المهم دراسة تجارب النساء في كل ثقافة لفهم العلاقة بين النوع الاجتماعي والمحاسبة بشكل أفضل؛ مما يساعد على ربط الرؤى بين المجتمعات الغربية وغير الغربية (Komori, 2015).

تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية

إن تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في مختلف المجالات لتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين وتعزيز توليها للمناصب القيادية العليا في الأجهزة الحكومية يمثل ضرورة إستراتيجية في الوقت الحالي لبناء مجتمع متماسك وحيوي (الدخيل، 2019). ويعد استثمار طاقات المرأة وقدراتها وتوسيع خيارات العمل أمامها هدفاً إستراتيجياً تسعى القطاعات الحكومية والخاصة لتحقيقه. ومع ذلك، تظهر الفجوات التنموية بين المناطق الحضرية والريفية في المملكة، حيث تتمتع النساء في المدن الكبرى بفرص تعليمية ووظيفية أفضل مقارنة بالمناطق الريفية والقرى، وهو نمط شائع أيضاً في معظم الدول العربية والإسلامية (Alraddadi et al., 2024).

وتشير الدراسات، مثل دراسة عمر (2020)، إلى وجود معوقات اقتصادية وثقافية وإدارية تحد من تمكين المرأة السعودية. وتشمل هذه المعوقات عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرارات تتعلق بالالتحاق ببعض الوظائف بسبب بُعد مواقع العمل عن أماكن السكن، والخوف من عدم التوفيق بين الالتزامات الأسرية والوظيفية. بالإضافة إلى ذلك، يبرز ضعف وعي المرأة بحقوقها داخل المجتمع ووجود موروثات ثقافية تقيد مشاركتها الفعالة في التنمية.

التحديات التي تواجه المرأة السعودية في منطقة جازان في مشاركتها وتطورها في مهنة المحاسبة والمراجعة

تعتبر التحديات التي تواجه المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة متعددة الأبعاد. أكد (Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992) أن العقبات الثقافية والاجتماعية تشكل جزءاً كبيراً من هذه التحديات، وهي تتمثل في الموروثات الثقافية التي تعوق المرأة عن تولي المناصب القيادية أو المشاركة في المهام الحيوية. وفي السياق السعودي، تزداد هذه التحديات بسبب النظرة المجتمعية التي تضع قيوداً على دور المرأة في المهن المهنية، خاصة في المناطق الريفية مثل جازان. تشير (Alraddadi et al., 2024) إلى أن هذه التحديات تكون أكثر وضوحاً في المناطق الأقل تطوراً، حيث تفتقر النساء إلى الفرص التعليمية والوظيفية الكافية؛ مما يؤدي إلى محدودية تطورهن المهني في هذه المجالات.

دور البرامج التدريبية والمهنية في تمكين المرأة السعودية

يؤدي التعليم والتدريب المهني دوراً حاسماً في تمكين المرأة في مهنة المحاسبة، أشار (Alhawsawi and Bayerlein (2023) إلى أن التعليم يعد العامل الرئيسي في تعزيز قدرات المرأة المهنية. ومع ذلك، تواجه البرامج التدريبية في المملكة تحديات عدة، من أبرزها عدم مواءمة المناهج مع متطلبات سوق العمل. وأكد (Alsudairi (2015 أن هذه التحديات تسهم في ضعف جاهزية الخريجات لدخول سوق العمل. في منطقة جازان، حيث تقتصر الفرص التعليمية في المحاسبة والمراجعة، يعد تحديث المناهج التدريبية وتطوير البرامج المهنية أمراً حيوياً لتزويد النساء بالمهارات المطلوبة في هذه المهنة.

المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية

إن دور المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجع. أوضح (Agrizzi et al. (2021 أن القيادات النسائية لا تحصل على الفرص الكافية للمشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات المالية؛ مما يحد من تأثيرهن في تطور المهنة. وفي منطقة جازان، يعزز هذا التحدي من عزلة المرأة عن مجريات اتخاذ القرارات المهمة في بيئة العمل؛ مما يؤثر سلباً على فرصها في تطوير مهاراتها المهنية والوصول إلى المناصب القيادية.

فعالية نظم الاتصال وتفويض الصلاحيات في المؤسسات

تعتبر نظم الاتصال وتفويض الصلاحيات من العوامل الرئيسية التي تسهم في تمكين المرأة، أكد (Alhawsawi and Jawhar (2023 أن فعالية نظم الاتصال داخل المؤسسات تؤثر بشكل مباشر على قدرة النساء على اتخاذ قرارات مهنية مهمة، وتعزز

مشاركتهن في عمليات صنع القرار. وفي مناطق مثل جازان، حيث تميل المؤسسات إلى التركيز على الهيكلية التنظيمية التقليدية، قد يعوق غياب تفويض الصلاحيات الفعال تمكين المرأة. لذلك، يتطلب الأمر وجود سياسات تشجع على تعزيز دور المرأة في المؤسسات المالية من خلال تحسين نظم الاتصال وتفويض الصلاحيات.

الالتزام المرأة السعودية في المحاسبة والمراجعة بأخلاقيات المهنة

يعد الالتزام بأخلاقيات المهنة أحد العوامل الأساسية التي تحدد مستوى أداء المهنيين في مهنة المحاسبة والمراجعة. إن تزايد التزام النساء بالمبادئ الأخلاقية في المهنة يمكن أن يساهم في تحسين مستوى أدائهن المهني. وفي منطقة جازان، حيث لا تتوفر فرص كافية للتدريب المهني، يظل الالتزام بأخلاقيات المهنة تحدياً كبيراً. أشار (Zalhaf and Ibrahim (2023 إلى أن تعزيز الوعي الأخلاقي بين النساء في هذه المناطق يمكن أن يساهم في تحسين أداء المهنة بشكل عام ويعزز جودة الأعمال المحاسبية.

العوامل المؤثرة على تمكين المرأة

يتأثر تمكين المرأة بعدة عوامل اقتصادية، ثقافية، مهنية، وتنظيمية. من الناحية الاقتصادية، يُعد التمكين الاقتصادي أحد المحركات الأساسية لتعزيز دور المرأة؛ إذ يساهم في توفير الفرص الاقتصادية المتكافئة ويعزز قدرة المرأة على الاستقلال المالي، لكن هذا التمكين يواجه تحديات اجتماعية وثقافية؛ مثل العوامل الأبوية التي تقيد تقدم النساء (Alessa et al., 2022; Al-Ibadi & Ajina, 2023). على الصعيد الثقافي، تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية بشكل كبير في تمكين المرأة، وقد أسهمت الإصلاحات القانونية والسياسات الوطنية في تعزيز مشاركتها في سوق العمل، إلا أن استمرارية هذه الإصلاحات تتطلب إشراك المرأة في عمليات صنع القرار

(Almutarie, 2025; Zalhaf & Ibrahim, 2023). من جهة أخرى، تواجه المرأة تحديات مهنية وتنظيمية في بيئة العمل؛ مثل الممارسات التقليدية والفصل بين الجنسين، مما يعوق تقدمها في المناصب القيادية (Agrizzi et al., 2021; Alhawsawi & Jawhar, 2023). وأخيراً، تلعب العوامل الشخصية مثل التعليم والدوافع الفردية دوراً مهماً في تعزيز مشاركة المرأة في مختلف المجالات؛ مما يساهم في رفع وعيها بذاتها وتطلعاتها المهنية (Al-Matrafi, 2023; Alraddadi et al., 2024).

الدراسات السابقة

مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام (التمكين والتحديات)

ناقشت دراسة (Almutarie 2025) تأثير رؤية السعودية 2030 على تمكين المرأة السعودية. أشارت الدراسة إلى أن التغييرات الاجتماعية والاقتصادية؛ مثل رفع شرط الحصول على إذن ولي الأمر لممارسة الأنشطة العامة، أسهمت في تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. وعلى الرغم من التقدم المحرز، أكدت الدراسة أن هناك حاجة إلى مواصلة الجهود لتحقيق مساواة أكبر بين الجنسين.

تناولت دراسة أخرى لـ (Zalhaf and Ibrahim 2023) التفاعلات بين العوامل البنيوية والثقافية وتأثيرها على تمكين المرأة في السياق السعودي. أوضحت النتائج أن التمكين الاقتصادي والاجتماعي يؤثر إيجاباً على تمكين المرأة، بينما كان للتمكين السياسي تأثير سلبي. كما أشارت الدراسة إلى أهمية الكفاءة الذاتية ودعم الأسرة في تعزيز التمكين. وأكدت أهمية تطوير سياسات تدعم هذه العوامل لتحقيق التقدم.

هدفت دراسة (Alhawsawi and Bayerlein 2023) إلى استكشاف المحددات الرئيسية لتمكين المرأة السعودية وتأثيرها على تنمية المجتمع. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي باستخدام استبانة، موزعة على 310 من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان. خلصت الدراسة إلى أن التمكين التعليمي يعد العامل الأكثر تأثيراً في تعزيز تنمية المجتمع، يليه التمكين الاقتصادي والاجتماعي.

تناولت دراسة البكر (2022) التحولات الكبيرة التي شهدتها أوضاع المرأة السعودية في ظل رؤية المملكة 2030، التي هدفت إلى إنصاف المرأة وتمكينها بعد عقود من عدم الإنصاف فيما يتعلق بحقوقها المدنية والقانونية. أشارت الدراسة إلى أن المرأة السعودية خطت خطوات كبيرة نحو المشاركة الفاعلة علمياً وعملياً لخدمة نهضة المجتمع السعودي. تسلط الدراسة الضوء على التغييرات التي طرأت على المجتمع السعودي وتفاعله مع تلك التغييرات على مستوى الأسرة، والمستوى المهني وقطاع الأعمال. كما تناولت التحديات التي تواجه المرأة السعودية في هذه المرحلة وطرحَت بعض الحلول المقترحة للتغلب عليها.

استهدفت دراسة الطريف (2014) التعرف على معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، وتناولت المعوقات الذاتية، والمجتمعية، والمؤسسية، والتنظيمية. شملت الدراسة عينة عشوائية من 600 عاطلة عن العمل والمتقدمات لبرنامج "حافز". وجدت أن أبرز المعوقات الذاتية تتمثل في الخوف من عدم التوازن بين العمل والأسرة، وتعدد الأدوار والضغط النفسية. أما المعوقات الثقافية؛ فشملت غياب دور حضانة للأطفال، والعادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة، ورفض الأسر الأعمال التي تتطلب الاختلاط. كما أشارت الدراسة إلى النظرة السلبية لدور المرأة كعامله وتأثير العمل على فرص الزواج.

هدفت دراسة العنزي (2014) إلى استكشاف واقع تمكين المرأة السعودية ومشاركتها في القطاعات المختلفة في سوق العمل السعودي، وخاصة في مؤسسات التعليم العالي. اعتمدت الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي، وتطرقت إلى تحليل مشاركة المرأة في القطاعات الحكومية، وقطاع التعليم العام والتعليم العالي، والقطاع الصحي وبعض القطاعات الاقتصادية الأخرى. وتوصلت الدراسة إلى أن قطاع التعليم العام يعد المجال الأساسي الذي تشارك فيه المرأة السعودية بشكل كبير. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى أن التخصصات المتاحة للمرأة في التعليم العالي لا تزال محدودة وغير كافية. كما لاحظت أن العديد من الخريجات من المراحل الثانوية ومعاهد ما بعد الثانوية لا يلتحقن بسوق العمل. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البرامج التعليمية لتواكب احتياجات السوق وتقديم تدريب عملي أفضل للطلاب من الجنسين.

هدفت دراسة الحسيني (1992) إلى تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل بعد مرور 25 عاماً على بداية تعليم البنات في المملكة، وتقييم دور التعليم في تأهيل المرأة للمساهمة في سوق العمل بشكل أفضل. الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وشملت 100 رجل و100 امرأة في مناصب قيادية وإشرافية. أوضحت الدراسة أن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل يعود إلى عوامل مثل محدودية فرص العمل المتاحة وقلة التخصصات التي تحتاج إليها الدولة؛ مما يضطرها إلى الاعتماد على العمالة الأجنبية. وأظهرت الدراسة أن القطاع التعليمي هو المجال الأكثر تمثيلاً للمرأة. ولحل مشكلة البطالة بين الخريجات، أوصت الدراسة بتوعية الطالبات بأهمية التخصصات المطلوبة في سوق العمل، والتوسع في فرص عمل المرأة، وتنسيق الجهود بين الجهات التعليمية.

هدفت دراسة الشهراني (1997) إلى استكشاف الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص، بما يتوافق مع الشريعة الإسلامية، ودراسة تأهيل المرأة للمهن حالياً ومستقبلاً. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن إعداد المرأة يقتصر على المهن التقليدية، وأكدت الحاجة إلى فتح مجالات عمل مهنية جديدة تتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية وتستقطب الخريجات من جميع المراحل التعليمية. أوصت الدراسة بتقييم تجربة مراكز خدمة المجتمع في الجامعات لتدريب الخريجات وإكسابهن المهارات اللازمة لسوق

العمل، وإجراء دراسات مسحية لتحديد الوظائف التي تشغلها العمالة غير السعودية لتوجيه الجهود نحو إحلال القوى العاملة السعودية.

وهدفت دراسة (Alessa et al. (2022 إلى تقييم التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030، باستخدام استبانة شملت 903 عاملات في القطاعين العام والخاص بمختلف مناطق السعودية. أظهرت النتائج أن المشاركات قدمن ملاحظات إيجابية حول تحسين أوضاع المرأة الاقتصادية، مشيرات إلى أهمية زيادة الوعي حول المساواة في الأجور وتوسيع مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية. أوصت الدراسة بتعزيز المبادرات التي تدعم المرأة اقتصادياً وتوفير برامج توعية لتحفيز مشاركتها.

مشاركة المرأة في مجال التعليم وعلاقته بسوق العمل

تناولت دراسة النعيم (1997) علاقة التعليم الثانوي بسوق العمل، مشيرة إلى أن النظام الحالي يركز بشكل أكبر على التعليم الجامعي دون مراعاة احتياجات سوق العمل. وأوضحت الدراسة نقص الفتيات في مجالات التقنية والتكنولوجيا. اقترحت بعض الحلول لتحسين هذا الوضع؛ مثل ربط الخطط التربوية بخطط التنمية واحتياجات القطاعات المختلفة من التخصصات، وتوزيع الطالبات على فروع الدراسة الملائمة. من بين التوصيات، جاءت أهمية توفير إحصاءات دقيقة عن احتياجات سوق العمل، وعقد ندوات تجمع ممثلين من القطاعات المختلفة وأولياء الأمور لمناقشة احتياجات المجتمع.

هدفت دراسة الصبان (1998) إلى استكشاف مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق عمل المرأة في المملكة بشكل عام، وبمدينة مكة المكرمة بشكل خاص. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأظهرت وجود فجوة بين العرض من خريجات التعليم العالي والطلب في سوق العمل، مع التركيز على التعليم النظري بدلاً من التعليم التطبيقي، وعدم الاهتمام بالجانب الحرفي والتقني. أوصت الدراسة بإعادة تصميم المناهج والبرامج لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات المرأة العاملة. كما دعت إلى تعزيز دور عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات، وإنشائها في الجامعات التي لا تتوافر فيها.

ركزت دراسة (Alsudairi (2015 على تعليم المحاسبة للطالبات السعوديات، مستهدفة مواءمة التعليم مع متطلبات سوق العمل وأهداف رؤية 2030. أشارت الدراسة إلى التحديات التي تواجهها الطالبات، مثل محدودية الوصول إلى الموارد التعليمية المناسبة وقلة مشاركة الصناعة. أوصت الدراسة بتحسين مرونة المناهج الدراسية، وزيادة التعاون بين الجامعات وأصحاب العمل لتعزيز تأهيل الطالبات وفق احتياجات السوق.

ناقشت دراسة الرويتع (2002) أهمية التعليم المهني المستمر للمراجعين في السعودية. اختيرت العينة من محاسبين ومراجعين، وخلصت الدراسة إلى أن نجاح التعليم المهني يعتمد

على قناعة المشاركين بأهميته في تطوير مهاراتهم والحفاظ على كفاءتهم المهنية. كشفت النتائج أن مستوى إدراك المحاسبين لأهمية التعليم المهني كان أقل من المطلوب، وأوصت الدراسة بأن تتبنى الهيئة السعودية للمحاسبين برامج التعليم المهني المستمر بشكل تطوعي في البداية ثم تتدرج إلى الإلزامي، وذلك لتناسب مع مستوى تطور المهنة في المملكة مقارنة بالدول المتقدمة.

هدفت دراسة (Mameche et al. (2020 إلى استكشاف تصورات طلاب المحاسبة بالجامعات السعودية حول أهمية تطوير المهارات العامة في تعليمهم المحاسبي، ومستويات الكفاءة التي يجب أن يكتسبونها في أثناء الدراسة، والعوائق التي قد تعوق تنمية هذه المهارات. استندت الدراسة إلى معايير التعليم الدولي IES3 و IES4 الذي يركز على المهارات الفكرية، الشخصية، التنظيمية، إدارة الأعمال، إضافة إلى الأخلاقيات. أظهرت النتائج أن الطلاب يرون المهارات الأخلاقية الأكثر أهمية، لكنهم توقعوا تحقيق مستوى أقل من الكفاءة في جميع المهارات بنهاية دراستهم. أوصت الدراسة بضرورة تحسين نظام تعليم المحاسبة لتزويد الطلاب بفرص أكبر لتطوير مهاراتهم العامة لتحقيق النجاح المهني.

تمكين المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة

هدفت دراسة باجنيد (2013) إلى تحليل المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة، مع التركيز على العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتمييز بين الجنسين، بالإضافة إلى التأهيل العلمي والمهني. اعتمدت الدراسة على عينة مكونة من 304 مشاركين، تضمنت خريجات قسم المحاسبة بجامعة الملك عبد العزيز، ومحاسبين ومراجعين، ومديري موارد بشرية من القطاع الخاص. أشارت النتائج إلى أن العوامل الاقتصادية تعد العائق الأكبر أمام المرأة، تليها العوامل الاجتماعية، ثم التمييز بين الجنسين، وأخيراً التأهيل العلمي. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الذكور والإناث حول هذه المعوقات، وخلصت إلى تقديم توصيات لتعزيز فرص المرأة ودعمها في المجال المهني.

استهدفت دراسة (Agrizzi et al. (2021 تحليل كيفية تأثير "الفضاء التنظيمي" على تعزيز ممارسات التمييز بين الجنسين في شركات التدقيق الأربع الكبرى في المملكة العربية السعودية، وكيف يؤدي ذلك إلى إعاقة دخول المرأة وتقدمها المهني. باستخدام إطار عمل (Lefebvre (1991 حول "إنتاج الفضاء"، بحثت دراسة (Lefebvre (1991 في تفاعل البيئة المادية والعلاقات الاجتماعية مع العمليات الذاتية في هذه الشركات. أظهرت النتائج أن السياسات الثقافية والرمزية التي تتمثل في تخصيص "مساحات نسائية فقط" أسهمت في استمرار الهيمنة الذكورية وعززت التفرقة المهنية. كشفت الدراسة عن تأثيرات هذه السياسات على إنتاجية المرأة وإحساسها بالاستبعاد المهني، ودعت إلى إعادة النظر في هذه الممارسات لتعزيز المساواة المهنية.

تناولت دراسة (Sian et al. (2020 تأثير تبني القومية الدينية من قبل الدولة السعودية على تجربة المرأة السعودية العاملة في مجال التدقيق، وذلك باستخدام مقابلات مع مراجعات سعوديات. كشفت النتائج عن استمرار المعايير والممارسات الأبوية المستندة إلى تفسير محدد للإسلام في تشكيل حياة النساء المهنيات، على الرغم من الجهود المبذولة لتعزيز مشاركتهن في سوق العمل. أظهرت الدراسة أن الممارسات الإدارية لشركات التدقيق العالمية تتكيف مع السياق المحلي؛ مما يؤدي إلى تفاقم التفرقة المهنية وإعادة توجيه المرأة إلى مجالات عمل "صديقة للمرأة"، وهو ما يحد من تطورها المهني.

استهدفت دراسة (Alsallloom (2015 فهم تجارب المحاسبات السعوديات العاملات في شركات المحاسبة الكبرى، مع التركيز على التفاعل بين النوع الاجتماعي والعوامل الدينية والثقافية في البيئة السعودية. أظهرت النتائج أن المرأة تواجه صعوبات مستمرة بسبب المعايير الاجتماعية والثقافية، مثل ساعات العمل الطويلة والتفاعل المحدود مع العملاء والزملاء، وهو ما يؤدي إلى استمرار الهيمنة الذكورية في المهنة. كما كشفت الدراسة عن وجود تغييرات طفيفة في الممارسات المهنية نتيجة دخول المرأة إلى هذا المجال، إلا أن هذه التغييرات لا تزال تواجه تحديات كبيرة.

في دراسة نوعية أجراها (Alhawsawi and Jawhar (2023، تم تسليط الضوء على تجارب المحاسبات السعوديات في شركات المحاسبة الكبرى. استُخدمت مقابلات شبه منظمة لتحليل أثر السياقات الثقافية والاجتماعية على ممارسات العمل. أظهرت النتائج أن النساء يواجهن تحديات كبيرة ناتجة من الممارسات المهنية القائمة على النوع الاجتماعي؛ مثل المساحات المنفصلة وأدوار العمل المحدودة، لكنها أشارت أيضاً إلى تغييرات تدريجية في البيئة المهنية بفضل دخول المرأة إلى المهنة.

بحثت دراسة (Alsudairi (2015 تأثير السياقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والدينية في المملكة العربية السعودية على دخول المرأة وتقدمها في مهنة المحاسبة. استخدمت الدراسة مقابلات شبه منظمة مع 11 محاسبة سعودية لتحليل تجاربهن الشخصية والمهنية. أظهرت النتائج أن الأيديولوجيات الأبوية والمعايير الثقافية تشكل حواجز أمام المشاركة المتساوية للمرأة في المهنة، على الرغم من بعض التحسينات الطفيفة الناتجة من التغييرات الاقتصادية والتشريعات الحكومية. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التغيير الهيكلي لدعم المرأة في هذا المجال.

هدفت دراسة (Aldowsari (2013 إلى استكشاف التحديات التي تواجه المرأة السعودية في مهنة المحاسبة، مع التركيز على تأثير هذه التحديات على قراراتهن بالبقاء أو التقدم في المجال. اعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات والمقابلات مع محاسبات سعوديات يعملن في شركات خاصة. أظهرت النتائج أن المرأة تواجه صعوبات؛ مثل ساعات العمل الطويلة وعدم وجود خيارات للعمل بدوام جزئي، بالإضافة إلى النظرة السلبية للعمل في بيئات مختلطة.

خلصت الدراسة إلى أن هذه التحديات تعوق تطور المرأة المهني وتتطلب تدخلات هيكلية لتحسين وضعها.

استكشفت دراسة (Al-Asfour et al. (2017) الحواجز المهنية التي تواجه النساء السعوديات باستخدام نهج نوعي يستند إلى مقابلات معمقة مع 12 مشاركة. كشفت النتائج عن وجود تحديات هيكلية وسلوكية تعوق تقدم المرأة؛ مثل محدودية الفرص المهنية، والصور النمطية الجنسانية، وغياب التوازن بين العمل والأسرة. على الرغم من أن الدراسة أشارت إلى قيود في تعميم نتائجها، فإنها قدمت رؤى قيمة حول كيفية تعزيز المساواة المهنية وتحقيق التقدم الوظيفي للمرأة السعودية.

ركزت دراسة أخرى لـ (Agrizzi et al. (2021) على الأبعاد التنظيمية المرتبطة بالتمييز بين الجنسين في بيئة العمل بشركات التدقيق الكبرى. كشفت الدراسة عن تأثير الفصل بين الجنسين في مكان العمل، وأنه يعزز هيمنة الذكور ويعوق تقدم النساء مهنيًا. أوضحت النتائج أن هذه الممارسات التنظيمية مدعومة بالتقاليد الثقافية والاجتماعية التي تعوق تمكين المرأة.

وهدف دراسة بانيصر وعبدالرحمن (2022) إلى تحليل أثر عضوية المرأة في مجالس إدارة الشركات المساهمة السعودية على الأداء المالي. أجريت الدراسة على 13 شركة خلال الفترة 2014-2019، وأظهرت النتائج ارتفاع نسبة عضوية المرأة من 1.95% إلى 10.86%. وُجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء المالي مقيسًا بمؤشرات؛ مثل العائد على الأصول وحقوق الملكية وربحية السهم. وأظهرت النتائج علاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين عضوية المرأة والأداء المالي. أوصت الدراسة بزيادة التوعية بأهمية التنوع في مجالس الإدارة لتحقيق أهداف رؤية 2030، وتقديم برامج تدريبية لتأهيل المرأة لتولي مناصب قيادية.

تعقيب على الدراسات السابقة

عرض عدد من الدراسات السابقة أُجريت بين عامي 1992 و2025 تقريباً في مجال تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية وبعض الدول العربية والعالم وأظهرت نتائج هذه الدراسات أهمية تمكين المرأة في كافة المجالات واتفقت أغلب الدراسات على وجود تغير وتطور في مشاركة المرأة في الجوانب الحياتية كافة وخصوصاً في المجتمع السعودي، وتوصلت إلى نتائج متعددة تختلف هذه الدراسة عن تلك الدراسات في أنها ركزت على جانب من التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية ألا وهو تحدي تمكين المرأة السعودية في مهنة المحاسبة والمراجعة ، مع وضع تصور مقترح للتعامل مع التحديات والفرص.

التعقيب على الدراسات السابقة والفجوات البحثية

تُعد هذه الدراسة معالجة لفجوات بحثية مهمة تتناول قضايا المرأة في منطقة جازان، مع التركيز على مهنة المراجعة والمحاسبة. فمن الناحية الجغرافية والثقافية، تفتقر الأدبيات

السابقة إلى تسليط الضوء على المناطق الأقل تغطية مثل جازان؛ إذ ركزت الدراسات مثل: (Alessa et al., 2022; Almutarie, 2025). على المدن الكبرى دون مراعاة التنوع الثقافي والاجتماعي. تسعى هذه الدراسة إلى إثراء الفهم الأكاديمي من خلال تقديم تحليل يعكس خصوصيات البيئة المحلية لجازان؛ بما يساهم في فهم أوسع لتنوع السياقات داخل المملكة.

أما فيما يخص التخصصات المهنية؛ فقد ركزت دراسات سابقة مثل: (Alsudairi, 2015) على القطاعات التقنية والصناعية الحديثة، مع إغفال الاهتمام بمهن؛ مثل المراجعة والمحاسبة، خاصة فيما يتعلق بتحديات المرأة. تقدم هذه الدراسة إضافة نوعية من خلال تناول التحديات المهنية المحددة التي تواجه المرأة في هذا المجال؛ مما يعزز الأدبيات المرتبطة بالقطاعات المتخصصة.

على صعيد آخر، تكشف الدراسة عن تفاصيل ميدانية تكمل التركيز النظري الذي شغل أغلب الدراسات السابقة؛ مثل: (باجنيد، 2013؛ Zalhaf & Ibrahim, 2023). في حين ركزت هذه الدراسات على القضايا البنيوية والثقافية العامة، تتناول هذه الدراسة الحالية التحديات العملية اليومية؛ مثل التوازن بين العمل والحياة وغياب الدعم المؤسسي؛ مما يجعل نتائجها أكثر ارتباطاً بالواقع العملي في جازان.

من حيث المعاصرة، تسد الدراسة الفجوة الزمنية في الأدبيات؛ إذ تقدم بيانات حديثة تواكب التحولات التي أحدثتها رؤية السعودية 2030. مقارنة بالدراسات القديمة مثل: (الصبان، 1998؛ النعيم، 1997)، تُقدم هذه الدراسة معلومات تعكس الواقع الحالي؛ مما يدعم تحديث الأبحاث ذات الصلة.

كما تتفرد هذه الدراسة باستخدام أدوات بحث كمية، مثل الاستبانات، لتقديم نتائج تستند إلى بيانات واسعة النطاق، مما يُكمل الأساليب النوعية التي اعتمدتها دراسات مثل: (Agrizzi et al., 2021; Sian et al., 2020). يتيح ذلك الحصول على رؤى مدعومة بإحصاءات دقيقة تعزز مصداقية النتائج.

وأخيراً، تتميز الدراسة بتقديم توصيات موجهة تتناسب مع الظروف الثقافية والاجتماعية والمهنية لمنطقة جازان. بعكس التوصيات العامة التي قدمتها دراسات سابقة، تهدف التوصيات هنا إلى تحقيق نتائج عملية قابلة للتطبيق محلياً؛ مما يضمن فعالية أكبر في تحسين أوضاع المرأة في مهنة المراجعة والمحاسبة بالمنطقة.

وفيما يلي ملخص للفجوات البحثية في الدراسات السابقة كما يبينه جدول (1).

جدول 1

الفجوات البحثية في الدراسات السابقة

الفجوة	الوصف	الإضافة التي تقدمها الدراسة
التحديد الجغرافي ركزت الدراسات السابقة على مدن (منطقة جازان) رئيسية أو المملكة بشكل عام. حيث الثقافة والبيئة الاقتصادية والاجتماعية.	تركيز على مهنة قلة الأبحاث التي تناولت تحديات تسلط الضوء على العقبات المهنية في مهنة المراجعة والمحاسبة المرأة في هذا المجال المتخصص. المحاسبة والمراجعة؛ مما يثري الأدبيات حول هذا التخصص.	
التحديات الميدانية العملية الدراسات السابقة ركزت على السياسات العامة والتحديات النظرية.	تكتشف عن تفاصيل ميدانية يومية تواجه المرأة في بيئة العمل، مثل التوازن بين العمل والحياة والدعم المؤسسي.	
الزمنية والتحديث العديد من الدراسات اعتمدت على بيانات قديمة أو سبقت رؤية السعودية 2030.	تقدم بيانات حديثة ومواكبة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية بعد إطلاق رؤية السعودية 2030.	
استخدام الاستبانة الدراسات السابقة اعتمدت غالباً على المقابلات أو التحليل الوثائقي. من المشاركون؛ مما يدعم النتائج ببيانات كأداة الدراسة إحصائية دقيقة.	توفر نتائج كمية تعكس آراء شريحة واسعة من المشاركون؛ مما يدعم النتائج ببيانات إحصائية دقيقة.	
خصوصية المرأة في الدراسات السابقة أغفلت الجوانب الثقافية والاجتماعية الخاصة بالمناطق الأقل تغطية.	تدرس تأثير الثقافة والبيئة المحلية في جازان على عمل المرأة في المراجعة والمحاسبة.	
التوصيات الموجهة التوصيات في الدراسات السابقة كانت عامة وغير قابلة للتطبيق محلياً. وتتناسب الظروف الثقافية والمهنية للمنطقة.	تقدم توصيات موجهة تلبي احتياجات جازان محلياً.	

الإجراءات المنهجية للدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

يتألف مجتمع الدراسة من السعوديات المتخصصات في مجالات المحاسبة، المراجعة، وإدارة الموارد البشرية، اللواتي يعملن في القطاع العام وكذلك في المؤسسات والشركات الخاصة بمنطقة جازان. كما يشمل المجتمع خريجات تخصصي المحاسبة والمراجعة اللواتي يطمحن إلى دخول سوق العمل. تم تحديد مجتمع الدراسة بعناية لضمان تمثيل شامل للفئات المستهدفة؛ مما يعكس تنوع التحديات والخبرات المهنية المرتبطة بهذه المجالات.

اعتمدت الدراسة أسلوب العينة القصدية لاختيار المشاركات؛ بهدف تحقيق تمثيل عادل وغير متحيز لجميع الفئات ضمن مجتمع الدراسة. وبلغ عدد المشاركات في العينة 140 سعودية،

يعملن في مجالات المحاسبة، المراجعة، وإدارة الموارد البشرية. صُممت العينة لتشمل تنوعاً في الخصائص الديموغرافية والمهنية، بما يسهم في تعزيز دقة التحليل البحثي وثراء النتائج.

أداة جمع البيانات

استخدمت الدراسة أداة الاستبانة المصممة خصيصاً لجمع البيانات، وقد أعدت استناداً إلى مراجعة شاملة للأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة بمجال تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة (باجنيد، 2013؛ 2015؛ Alsudairi, 2015; Alsallloom, 2015; Aldowsari, 2013). وُجّهت الاستبانة نحو تغطية الجوانب المختلفة للموضوع، مع التركيز على المعوقات والتحديات، التدريب والتأهيل، تفويض الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرارات، وأخلاقيات المهنة.

توزيع الاستبانة على المحاور الأساسية

- 1 - المعوقات والتحديات: صُمم هذا المحور لقياس مدى تأثير العوامل المهنية والاجتماعية التي تعوق تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة، مع التركيز على الجوانب الثقافية والمجتمعية.
- 2 - المشاركة في اتخاذ القرارات: يستهدف هذا المحور تحليل مدى مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات التي تعمل بها، ودورها في صياغة السياسات المهنية.
- 3 - التدريب والتمكين: يهدف هذا المحور إلى تقييم جودة وكفاءة البرامج التدريبية المتاحة للمرأة، ومدى تأثيرها على تعزيز مهاراتها المهنية وتحقيق التمكين الوظيفي.
- 4 - تفويض الصلاحيات: يتناول هذا المحور مدى تفويض المرأة بالصلاحيات الضرورية لأداء مهامها المهنية بشكل فعال، وأثر ذلك على تعزيز ثقتها بالنفس وتحقيق تطلعاتها المهنية.
- 5 - الاتصال الفعال: يركز هذا المحور على تقييم كفاءة قنوات الاتصال المهنية ودورها في تمكين المرأة وتعزيز دورها في مهنة المحاسبة والمراجعة.
- 6 - الالتزام بأخلاقيات المهنة: يُعنى هذا المحور بقياس مدى التزام المرأة بأخلاقيات المهنة، وتأثير ذلك الالتزام على تعزيز مكانتها المهنية وزيادة ثقة المجتمع بها.

صدق المحتوى لأداة الدراسة

تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة (الاستبانة) من خلال عدة خطوات لضمان ملاءمتها لقياس متغيرات الدراسة بشكل دقيق. صُممت الاستبانة بالاستناد إلى مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بتمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة، ثم عرضت الأداة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات المحاسبة، والإدارة، والتعليم لضمان أن العبارات المدرجة تمثل بوضوح المفاهيم التي تسعى الدراسة إلى قياسها. بناءً على ملاحظاتهم وتوصياتهم، تم تعديل بعض العبارات وتحسين صياغتها؛ مما أسهم في تعزيز صدق المحتوى وضمان أن جميع المحاور تعكس بموضوعية الجوانب المتعلقة بالتمكين المهني للمرأة في هذا المجال.

الإجراءات

صُمِّمت الاستبانة ووزعت على أفراد العينة من خلال الوسائل الإلكترونية، لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المتخصصات في مجال المحاسبة والمراجعة. بعد جمع الاستجابات، فرزت البيانات للتحقق من جودتها، وحللت باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة.

اختبار صلاحية أداة الدراسة وموثوقيتها

جدول 2

قياس ثبات الدراسة بألفا كرونباخ

محاو الدراسة	ألفا كرونباخ	عدد العبارات
معوقات وتحديات تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة	0.746	13
تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات	0.833	5
تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال التدريب	0.782	5
تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال تفويض الصلاحيات	0.772	5
تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال الاتصال الفعال	0.821	4
مقاييس معايير أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة	0.735	6

تُظهر نتائج تحليل معامل ألفا كرونباخ في جدول (2) أن الاستبانة مصممة بشكل جيد وأن محاور الدراسة تعكس موضوعات الدراسة بدقة وموثوقية. هذه النتائج تعزز قدرة الباحث على استنتاج التوصيات والاستنتاجات التي تُعزز تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

بعد جمع البيانات، حللت باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وقد شمل التحليل الوصفي تقديم صورة عامة عن خصائص العينة من خلال دراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات المختلفة. كما استخدم اختبار كرونباخ ألفا لقياس مدى ثبات أداة البحث وموثوقيتها؛ مما يضمن دقة النتائج وقابليتها للاعتماد في تفسير الظواهر المدروسة.

نتائج التحليل الإحصائي للدراسة

توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب السمات الشخصية

يعرض جدول (3) الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة. أولاً، فيما يتعلق بالنوع، يُظهر التحليل أن عدد الإناث المشاركات في العينة يبلغ 84 مستجيبة؛ أي ما نسبته 60%، في حين يبلغ الذكور 56 مستجيباً بنسبة 40%.

جدول 3

توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب السمات الشخصية

النوع					
ذكر			أنثى		
عدد	النسبة %	عدد	النسبة %	عدد	النسبة %
56	40%	84	60%		
الحالة الاجتماعية					
متزوج		عازب		مطلق	
عدد	النسبة %	عدد	النسبة %	عدد	النسبة %
63	45%	70	50%	7	5%
المؤهل العلمي					
بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه	
عدد	النسبة %	عدد	النسبة %	عدد	النسبة %
105	75%	21	15%	14	10%
الفئة العمرية					
من 20 إلى 30 سنة		من 31 إلى 40 سنة		من 41 إلى 50 سنة	
عدد	النسبة %	عدد	النسبة %	عدد	النسبة %
98	70%	21	15%	9	6.4%
12	8.6%				
المستوى الوظيفي					
محاسب		رئيس قسم		مدير	
عدد	النسبة %	عدد	النسبة %	عدد	النسبة %
98	70%	18	13%	7	5.0%
17	12%				
سنوات الخبرة					
من سنة إلى 5 سنوات		من 6 إلى 10 سنوات		من 11 إلى 15 سنة	
عدد	النسبة %	عدد	النسبة %	عدد	النسبة %
84	60%	35	25%	21	15%

بالنسبة إلى الحالة الاجتماعية، توزعت المشاركات بين 63 متزوجة بنسبة 45%، و 70 عازبة بنسبة 50%، مع وجود 7 مطلقات نسبتهن 5%. فيما يتعلق بالمؤهل العلمي، يبلغ عدد المستجيبين 105؛ يحمل 75% منهم درجة البكالوريوس، في حين يحمل 15% منهم درجة

ماجستير (21 مستجيباً) و10% دكتوراه (14 مستجيباً). أما بالنسبة إلى الفئة العمرية: فإن 70% من المستجيبين تراوح أعمارهم بين 20 و30 عاماً (98 مستجيباً)، في حين يمثل 15% منهم (21 مستجيباً) الفئة العمرية من 31 إلى 40 عاماً، و6.4% (9 مستجيبين) تراوح أعمارهم بين 41 و50 عاماً، و8.6% (12 مستجيباً) تراوح أعمارهم بين 51 و60 عاماً. بالنظر إلى المستوى الوظيفي، فإن 70% من المستجيبين يشغلون وظيفة المحاسب (98 مستجيباً)، بينما يمثل 13% منهم رئيس قسم (18 مستجيباً)، و5% مديرين (7 مستجيبين)، و12% مديرين إداريين (17 مستجيباً). أخيراً، بالنسبة إلى سنوات الخبرة، فإن 60% من المستجيبين (84 مستجيباً) يمتلكون خبرة تراوح بين سنة وخمس سنوات، في حين يمثل 25% منهم (35 مستجيباً) الذين يمتلكون خبرة من 6 إلى 10 سنوات، و15% (21 مستجيباً) من لديهم خبرة تراوح بين 11 و15 سنة.

التحليل الوصفي لمحاور الدراسة والإجابة عن تساؤلات الدراسة

المحور الأول: المعوقات والتحديات

جدول 4

الإحصاء الوصفي لمحور المعوقات والتحديات

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	هناك انخفاض في مستوى المعارف والمهارات المهنية لدى الخريجات، فضلاً عن ضмор الاتجاهات والميول الإيجابية نحو العمل اليدوي.	4.26	1.01	85.2%	1
2	انخفاض كفاية التعليم الفني والمهني وأثره في تأهيل الإناث لأعمال المحاسبة والمراجعة، ويزاولن أعمالاً تختلف عن تلك التي أعددن لها في مؤسسات التعليم ومراكزه.	4.11	1.19	82.2%	2
3	تحديات بنيوية تعكس طبيعة المجتمع التقليدية المعاكسة أحياناً لولوج المرأة لمجال مهنة المحاسبة والمراجعة.	4.10	1.15	82.0%	3
4	التعليم المتاح للمرأة في السعودية مبني على مسلمات تحدد مخرجاته في تخصصات محدودة يغلب عليها الطابع النظري، وتقع في الغالب الأعم ضمن نطاق مهنة التعليم والصحة.	2.01	1.64	40.2%	12
5	تغيير النظرة السلبية للمرأة العاملة؛ مما يتطلب دعمها وتمكينها.	2.46	1.51	49.2%	7
6	يوجد عدد من الخريجات في تخصص المحاسبة والمراجعة في المؤسسة.	2.37	1.56	47.4%	8
7	طبيعة المؤسسة لا تسمح بوجود موظفات في وظيفة المحاسبة والمراجعة	2.17	1.64	43.4%	9

تابع/ جدول 4
الإحصاء الوصفي لمحور المعوقات والتحديات

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
8	مجتمع المرأة بالمنطقة لا يسمح بقبولها في مهنة المحاسبة والمراجعة.	3.20	1.63	64.0%	5
9	تخوف المرأة من تحمل مسؤولية المراجعة والمحاسبة جعلها بعيدة من هذه الوظيفة.	3.40	1.69	68.0%	4
10	الأسرة لا تسمح للمرأة بتوظيف الخريجات في مهنة المحاسبة والمراجعة.	3.16	1.45	63.2%	6
11	عدم قناعة القادة في المؤسسة بتوظيف المرأة في وظيفة المحاسبة والمراجعة.	2.13	1.29	42.6%	11
12	الزوج متحفظ على ممارسة المرأة للعمل في وظيفة المحاسبة والمراجعة.	2.15	1.57	43.0%	10
13	العدد الكلي السنوي للخريجات في المحاسبة والمراجعة يعملن في هذه المهنة أكثر من 50%	4.26	1.01	85.2%	1

تشير النتائج في جدول (4) إلى وجود انخفاض في مستوى المعارف والمهارات المهنية لدى الخريجات؛ إذ حصلت العبارة المتعلقة بذلك على متوسط حسابي مرتفع بلغ 4.26 مع انحراف معياري قدره 1.01. هذا يعكس قلقاً جلياً حول مدى جاهزية الخريجات لسوق العمل، ويظهر أهمية تحسين جودة التعليم والتدريب لتلبية احتياجات سوق العمل. في هذا السياق، تبنت الدراسة إلى انخفاض كفاية التعليم الفني والمهني وتأثيره على تأهيل الإناث لأعمال المحاسبة، وقد جاء متوسط هذه العبارة 4.11 مع انحراف معياري يبلغ 1.19. ومن ثم؛ يتطلب الأمر مراجعة شاملة للنظام التعليمي لضمان توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل. من جانب آخر، تشير العبارة المتعلقة بوجود تحديات بنيوية تعكس طبيعة المجتمع التقليدية إلى العوائق الثقافية والاجتماعية التي تعوق ولوج المرأة لمهنة المحاسبة، وقد حصلت هذه العبارة على متوسط 4.10. هذه العوامل تعكس ضرورة تغيير التوجهات الاجتماعية نحو المرأة العاملة، وهو ما أشير إليه في العبارة التي تدعو إلى تغيير النظرة السلبية للمرأة العاملة، وحصلت على متوسط 2.46. تبرز هذه النتائج حاجة ملحة لدعم المرأة وتمكينها من تجاوز هذه العقبات. فضلاً عن ذلك، أظهرت الدراسة أن التعليم المتاح للمرأة في السعودية غالباً ما يكون موجهاً نحو تخصصات محدودة؛ مثل التعليم والصحة؛ مما يعكس محدودية الخيارات المتاحة للنساء في مجال المحاسبة. كان متوسط هذه العبارة 2.01 مع انحراف معياري 1.64؛ مما يدل على تباين في الآراء حول فعالية التعليم.

تتعلق بعض المعوقات أيضاً بالتوجهات الأسرية، وقد أفادت المشاركات بأن الأسرة لا تسمح بتوظيف الخريجات في مهنة المحاسبة. حصلت هذه العبارة على متوسط 3.16؛ مما يسلط الضوء على التأثير الكبير للعوامل الأسرية على قرارات مشاركة المرأة في المهنة. بالإضافة إلى ذلك، يعبر بعض المشاركين عن تخوف المرأة من تحمل مسؤولية المراجعة والمحاسبة؛ مما يعكس وجود مخاوف نفسية تؤثر على انخراط المرأة في هذا المجال، وقد حصلت هذه العبارة على متوسط 3.40. في النهاية، تشير الدراسة إلى أن عدد الخريجات السنوي في تخصص المحاسبة والمراجعة لا يعكس القوى العاملة المطلوبة في هذا المجال، وقد حصلت العبارة ذات الصلة على متوسط 4.26. وعلى الرغم من التحديات التي أشير إليها، فإن هذه النتائج توحى بوجود إمكانيات كبيرة لاستقطاب المرأة في مهنة المحاسبة، إذا ما توافرت الظروف المناسبة والتوجيه اللازم. اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Khan et al., 2024) من أن التعليم أحد العوامل المهمة التي تسهم في تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية.

المحور الثاني: تمكين المرأة الحديثة التخرج في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات

جدول 5

الإحصاء الوصفي لمحور تمكين المرأة الخريجة في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	تتم مشاركة المرأة الخريجة في حل بعض مشكلات المحاسبة والمراجعة في ضوء المتاح.	2.06	1.50	41.2%	5
2	تشارك المرأة الخريجة بدور إيجابي في تحسين عمليات المحاسبة والمراجعة.	2.40	1.52	48.0%	3
3	يتاح للمرأة الخريجة ممارسة بعض الصلاحيات لتحقيق أهداف المحاسبة والمراجعة.	2.60	1.54	52.0%	2
4	تشعر المرأة الخريجة بأنها عنصر فعال ومؤثر في تدقيق عمليات المحاسبة والمراجعة.	2.80	1.64	56.0%	1
5	تتوفر للمرأة الخريجة فرص المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بمهنة المحاسبة والمراجعة.	2.10	1.53	42.0%	4

تشير النتائج في جدول (5) إلى أن مشاركة المرأة الخريجة في حل بعض مشكلات المحاسبة والمراجعة كانت منخفضة؛ فقد حصلت العبارة على متوسط حسابي بلغ 2.06 مع انحراف معياري قدره 1.50. وهذا يدل على أن هناك نقصاً في الفرص المتاحة للنساء للمساهمة في حل

المشكلات المهنية؛ مما ينعكس سلباً على دورهن في هذه المجالات. فضلاً عن ذلك، تم تقييم دور المرأة الخريجة في تحسين عمليات المحاسبة والمراجعة، وقد حصلت هذه العبارة على متوسط 2.40؛ مما يدل على أن النساء لا يتمتعن بدور فعال في تحسين العمليات؛ وهو ما يمكن أن يكون نتيجة للقيود المفروضة على فرصهن في ممارسة التأثير في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن المرأة الخريجة قد لا يتاح لها ممارسة بعض الصلاحيات اللازمة لتحقيق أهداف المحاسبة والمراجعة، وقد حصلت هذه العبارة على متوسط 2.60. وهذا يشير إلى وجود نقص في الصلاحيات والتمكين الذي يمكن أن يمكن المرأة من القيام بدورها بشكل فعال.

من جانب آخر، تعكس النتائج أن شعور المرأة الخريجة بأنها عنصر فعال ومؤثر في تدقيق عمليات المحاسبة والمراجعة كان متواضعاً؛ إذ حصلت هذه العبارة على متوسط 2.80 مع انحراف معياري 1.64. وهذا قد يعني أن النساء لا يشعرن بالقدرة على التأثير في مجالات عملهن؛ مما يقلل من حافزهن للمشاركة الفعالة. وأخيراً، تشير النتائج إلى أن فرص المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بمهنة المحاسبة والمراجعة كانت محدودة أيضاً؛ فقد حصلت هذه العبارة على متوسط 2.10. يعكس ذلك غياب بيئة العمل الداعمة التي تشجع المرأة على الانخراط في اتخاذ القرارات، وهو ما يمثل عائقاً كبيراً أمام تمكينها.

المحور الثالث: التدريب والآليات كافية لتمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة

جدول 6

الإحصاء الوصفي لمحور التدريب والآليات كافية لتمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	تدريب المرأة الخريجة أفضل وسيلة لاكتساب مهارات المحاسبة والمراجعة.	4.25	1.13	85.0%	2
2	زيادة تنمية مهارات وكفاءة المرأة الخريجة منذ تعيينها وحتى نهاية خدمتها.	4.18	1.18	83.6%	4
3	تدريب الموظفين الخريجات بشكل يتناسب مع احتياجات وظيفة المحاسبة والمراجعة.	4.36	0.97	87.2%	1
4	توجد برامج تدريب تناسب قدرات الخريجات ومستواهن.	4.24	1.00	84.8%	3
5	يوجد عدد من الكفاءات المؤهلة في مهنة المحاسبة والمراجعة لتدريب الخريجات وإعدادهن.	4.09	1.25	81.8%	5

من جدول (6) أظهرت نتائج الاستبانة أن تدريب المرأة الخريجة يُعتبر أفضل وسيلة لاكتساب مهارات المحاسبة والمراجعة؛ إذ حصلت العبارة على متوسط حسابي بلغ 4.25 مع انحراف

معياري قدره 1.13. هذا يعكس إدراك المشاركين لأهمية التدريب كوسيلة لتعزيز المهارات اللازمة في هذا المجال. كما جاءت العبارة المتعلقة بزيادة تنمية مهارات المرأة الخريجة وكفاءتها منذ تعيينها حتى نهاية خدمتها بمتوسط 4.18؛ مما يدل على الاعتقاد الراسخ بضرورة توفير التدريب المستمر الذي يدعم تطور المرأة في مسيرتها المهنية. ويعكس هذا التوجه أهمية الاستثمار في تطوير الكفاءات النسائية؛ مما يساهم في تحسين أدائهن في مجال المحاسبة والمراجعة. تأكيداً لذلك، حصلت العبارة التي تشير إلى تدريب الموظفين الخريجات بشكل يتناسب مع احتياجات وظيفة المحاسبة والمراجعة على متوسط 4.36؛ مما يدل على أن هناك وعياً بأهمية مواصلة برامج التدريب مع المتطلبات الفعلية للمهنة. وهذا يعزز فعالية التدريب ويساعد على تجهيز الخريجات لمواجهة التحديات التي قد يواجهنها في بيئة العمل. فضلاً عن ذلك، أوضحت النتائج أن هناك برامج تدريب تناسب قدرات الخريجات ومستواهن؛ إذ حصلت هذه العبارة على متوسط 4.24. وهذا يدل على وجود توافر تدريبات موجهة تلبي احتياجات المرأة في هذا المجال؛ مما يعزز من فرصها في التقدم والنجاح. أخيراً، أظهرت النتائج أن عدداً من الكفاءات المؤهلة في مهنة المحاسبة والمراجعة متاحة لتدريب الخريجات وإعدادهن، مع متوسط 4.09. وهذا يشير إلى وجود قاعدة مؤهلة من المدربين الذين يمكنهم توجيه الخريجات وتزويدهن بالمعرفة اللازمة للتميز في هذه المهنة.

المحور الرابع: تمكين المرأة الحديثة التخرج في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال تفويض الصلاحيات

جدول 7

الإحصاء الوصفي لمحور تمكين المرأة الخريجة في مهنة المحاسبة والمراجعة
من خلال تفويض الصلاحيات

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتبة
1	تُمنح المرأة سلطات كافية لإنجاز المهام المحاسبية.	2.81	1.62	56.2%	3
2	توضع الثقة في قدرة المرأة الخريجة على إنجاز المهام.	3.06	1.63	61.2%	2
3	تشجع مبادرات المرأة في التعامل مع حل المشكلات المحاسبية دون الرجوع إلى الإدارة.	2.06	1.60	41.2%	5
4	تفوض المرأة بصلاحيات واسعة وكافية لإنجاز المهام المحاسبية.	2.07	1.64	41.4%	4
5	تُوفّر للمرأة جميع البيانات والمعلومات التي تساعد على المشاركة في سلطة تنفيذ العمليات المحاسبية.	4.06	1.21	81.2%	1

أظهرت النتائج في جدول (7) أن العبارة المتعلقة بمنح المرأة سلطات كافية لإنجاز المهام المحاسبية حصلت على متوسط حسابي قدره 2.81 مع انحراف معياري بلغ 1.62. وهذا يشير

إلى أن هناك عدم كفاية في تفويض الصلاحيات؛ مما قد يؤثر سلباً في قدرة المرأة على تنفيذ مهامها بشكل فعال. فيما يتعلق بالثقة في قدرة المرأة الخريجة على إنجاز المهام، حصلت العبارة على متوسط 3.06. على الرغم من أن هذه النتيجة تعكس بعض الثقة الممنوحة للمرأة، فإنها تشير أيضاً إلى وجود مساحات لتحسين هذه الثقة وتوفير المزيد من الدعم لتعزيز مشاركة المرأة في العمليات المحاسبية. وتشير النتائج أيضاً إلى أن تشجيع مبادرات المرأة في التعامل مع حل المشكلات المحاسبية دون الرجوع إلى الإدارة حصل على متوسط 2.06. وهذا الرقم المنخفض يعكس وجود قيود في هذا السياق؛ مما يدل على أن المرأة لا تتمتع بالحرية الكافية لاتخاذ قرارات مستقلة أو مواجهة التحديات المحاسبية بفعالية. أيضاً، فإن العبارة المتعلقة بتفويض المرأة بصلاحيات واسعة وكافية لإنجاز المهام المحاسبية حصلت على متوسط 2.07؛ مما يعكس عدم كفاية الصلاحيات الممنوحة للمرأة. هذه النتائج توضح الحاجة الماسة إلى توفير بيئة عمل تعزز تفويض الصلاحيات؛ مما قد يسهم في تعزيز فعالية المرأة وكفاءتها في هذا المجال. وعلى الجانب الإيجابي، حصلت العبارة التي تفيد بأن المرأة تُوفّر لها جميع البيانات والمعلومات التي تساعد على المشاركة في سلطة تنفيذ العمليات المحاسبية على متوسط 4.06. وهذا يشير إلى أن هناك جهوداً تبذل لتزويد المرأة بالمعلومات اللازمة لدعم مشاركتها في العمليات المحاسبية، وهو أمر يُعتبر خطوة إيجابية نحو تمكينها.

المحور الخامس: تمكين المرأة الخريجة في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال الاتصال الفعال

جدول 8

الإحصاء الوصفي لمحور تمكين المرأة الخريجة في مهنة المحاسبة والمراجعة من خلال الاتصال الفعال

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	تمتلك المرأة الخريجة مهارات جيدة تمكنها من استخدام التكنولوجيا والاتصالات.	2.81	1.62	56.2%	3
2	يُوفّر للمرأة الخريجة نظام معلومات فعال.	3.06	1.63	61.2%	2
3	تمتلك المؤسسة قاعدة بيانات ومعلومات يسهل الوصول إليها.	2.06	1.6	41.2%	4
4	تمتلك المرأة المهارات التقنية اللازمة للتعامل مع نظم الاتصال.	4.06	1.21	81.2%	1

أظهرت النتائج في جدول (8) أن العبارة المتعلقة بامتلاك المرأة الخريجة مهارات جيدة تمكنها من استخدام التكنولوجيا والاتصالات حصلت على متوسط حسابي قدره 2.81 مع انحراف معياري بلغ 1.62. تشير هذه النتيجة إلى أن هناك حاجة ملحة إلى تحسين المهارات

التقنية لدى المرأة؛ مما يمكنها من الاستفادة الكاملة من أدوات الاتصال المتاحة في مهنة المحاسبة والمراجعة. العبارة التي تفيد بأن المرأة الخريجة يُوفّر لها نظام معلومات فعال، حصلت على متوسط 3.06. وعلى الرغم من أن هذه النتيجة تعكس بعض التقدم، فإنها تشير إلى ضرورة تطوير أنظمة المعلومات داخل المؤسسات لتلبية احتياجات المرأة وتمكينها من أداء مهامها بفعالية.

أما العبارة المتعلقة بوجود قاعدة بيانات ومعلومات يسهل الوصول إليها في المؤسسة؛ فقد حصلت على متوسط 2.06. تُظهر هذه النتيجة نقصاً واضحاً في توافر المعلومات؛ مما قد يعوق قدرة المرأة على القيام بواجباتها بكفاءة؛ إذ إن الوصول إلى المعلومات الدقيقة والمحدثة هو شرط أساسي لتعزيز كفاءة العمل والتمكين المهني. على الجانب الإيجابي، فإن العبارة التي تشير إلى أن المرأة تمتلك المهارات التقنية اللازمة للتعامل مع نظم الاتصال قد حصلت على متوسط 4.06. يُظهر ذلك أن هناك مجموعة من النساء الخريجات يمتلكن مهارات تقنية قوية؛ مما يعد خطوة إيجابية نحو تحقيق النجاح في مهنة المحاسبة والمراجعة.

المحور السادس: التزام المرأة السعودية المتخصصة في المحاسبة والمراجعة بأخلاقيات المهنة

جدول 9

الإحصاء الوصفي لمحور التزام المرأة السعودية المتخصصة في المحاسبة والمراجعة بأخلاقيات المهنة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة من شأنه الحرص على توفير التعبير الصادق عن الأحداث المالية للمؤسسة، وهي التي دفعت لاختيار مهنة المحاسبة والمراجعة.	4.08	1.29	81.6%	5
2	الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة يوجب المساهمة في توفير معلومات محاسبية تتصف بالحيادية وعدم التحيز، وهو الأمر الذي زاد من الرغبة في هذه المهنة.	4.24	1.17	84.8%	3
3	اتباع أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة يسهم في توفير معلومات محاسبية خالية من الأخطاء والوقائع الوهمية، وهذا ما يجبر على ولوج هذا المجال.	4.21	1.15	84.2%	4
4	الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة يفرض العمل على توفير معلومات واضحة ومفهومة ضمن التقارير المالية، وهذا ما يدفع إلى اختيار هذا التخصص.	3.96	1.38	79.2%	6

تابع/ جدول 9

الإحصاء الوصفي لمحور التزام المرأة السعودية المتخصصة في المحاسبة والمراجعة بأخلاقيات المهنة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
5	الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة يساعد على توفير معلومات محاسبية تفيد في تقويم وتصحيح القرارات المتخذة؛ وهذا ما يشجع على اختيار هذه المهنة.	4.25	1.27	85.0%	2
6	اتباع أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة يسهم في توفير معلومات محاسبية ذات قدرة تنبئية بالأحداث المستقبلية ومخاطر الأعمال؛ وهذا ما يشجع على الدخول في هذا المجال.	4.29	1.07	85.8%	1

بينت النتائج في جدول (9) أن الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة يُعزز الحرص على توفير تعبير صادق عن الأحداث المالية للمنظمة، وقد حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي قدره 4.08 مع انحراف معياري يبلغ 1.29. تدل هذه النتيجة على أن العديد من النساء يعتبرن الالتزام بأخلاقيات المهنة يمثل حافزاً رئيسياً لاختيار هذا المجال؛ ما يعكس أهمية الشفافية في المعاملات المالية. العبارة التي تشير إلى المساهمة في توفير معلومات محاسبية تتصف بالحيادية وعدم التحيز، حصلت على متوسط 4.24، وهذا يعكس رؤية إيجابية من قبل المرأة المتخصصة في المجال حول دور الأخلاقيات في تعزيز النزاهة والمصداقية في المعلومات المحاسبية؛ مما يزيد من رغبتهم في الانخراط في مهنة المحاسبة والمراجعة. كما تشير النتائج إلى أن اتباع أخلاقيات مهنة المحاسبة يسهم في توفير معلومات محاسبية خالية من الأخطاء والوقائع الوهمية، وقد حصلت هذه العبارة على متوسط 4.21. يُظهر هذا الإدراك الواضح لأهمية دقة المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية، ما يُجبر الخريجات على المشاركة في هذا المجال بأخلاقيات مهنية رفيعة. فضلاً عن ذلك، حصلت العبارة التي تتعلق بتوفير معلومات واضحة ومفهومة ضمن التقارير المالية على متوسط 3.96؛ مما يشير إلى أهمية الوضوح في الاتصالات الفعالة في إعداد التقارير المالية كشرط أساسي لاختيار هذا التخصص من قبل المرأة. في حين حققت العبارة المتعلقة بتوفير معلومات محاسبية تفيد في تقويم وتصحيح القرارات المتخذة متوسطاً مرتفعاً قدره 4.25؛ مما يعكس إدراك الخريجات لأهمية الأخلاقيات في تعزيز جودة القرارات الإدارية. أخيراً، جاءت العبارة التي تفيد بأن اتباع أخلاقيات مهنة المحاسبة يُعزز القدرة التنبئية بالمخاطر المستقبلية بمتوسط 4.29. تُظهر هذه النتيجة أن الالتزام بأخلاقيات المهنة لا يقتصر على الدقة والمصداقية فقط،

بل يمتد أيضاً إلى القدرة على التنبؤ بالمخاطر؛ مما يشجع المرأة على العمل في هذا المجال (Hermawan et al., 2021).

مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة نتائج السؤال الأول

تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات التي تناولت المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة؛ مثل: دراسة (Alsudairi (2015 التي أشارت إلى ضعف التعليم الفني كأحد أبرز التحديات، ودراسة (Alessa et al. (2022 التي أكدت تأثير المعوقات الثقافية والاجتماعية على دخول المرأة إلى القطاعات المهنية المتخصصة. كما تتفق هذه الدراسة مع نتائج (Sian et al. (2020 حول نقص المهارات والخبرات العملية، ودراسة (Zalhaf and Ibrahim (2023 التي تناولت التحديات البنيوية والثقافية التي تعوق تمكين المرأة في هذه المهن.

من جهة أخرى، هناك بعض الدراسات التي تتباين مع نتائج هذه الدراسة؛ مثل: دراسة الشهراني (1997) التي أفادت بدعم الأسرة لانخراط المرأة في العمل، في حين أن الدراسة الحالية تشير إلى تحفظ بعض الأسر. وتتعارض أيضاً مع نتائج بانيصر وعبد الرحمن (2022) التي أشارت إلى تزايد نسبة النساء في التخصصات المهنية؛ مثل المحاسبة، بينما تشير هذه الدراسة إلى وجود فجوة بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل.

مناقشة نتائج السؤال الثاني

تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت تحديات تمكين المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة. على سبيل المثال، أظهرت دراسات مثل: (Sian et al., 2020; Topal, 2019) أن المرأة تواجه صعوبة في المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المهنية وتحسين العمليات بسبب العوامل الثقافية والهيكلية المحيطة بها. كما وتدعم هذه الدراسة نتائج (Agrizzi et al. (2021 التي بينت أن تمكين المرأة في هذا المجال محدود؛ إذ يُمنح النساء أدواراً ذات تأثير ضئيل على الرغم من التدريب المتاح. ومع ذلك، تظهر نتائج هذه الدراسة بعض أوجه الاختلاف، مثل ما ذكرته (Alessa et al. (2022 من أن بعض النساء في مناطق أخرى بدأوا يحصلون على فرص أكبر للمشاركة في اتخاذ القرارات، وهو ما يختلف عن النتائج في منطقة جازان.

من ناحية أخرى، اختلفت نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات الأخرى في جوانب معينة. على سبيل المثال، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن النساء يشعرن بتأثير محدود في مجالات المحاسبة والمراجعة، على الرغم من أن نسبة الأهمية النسبية كانت أقل من 60%. وهذا يتناقض مع دراسة (Zalhaf and Ibrahim (2023 التي أشارت إلى أن النساء يشعرن بعدم التأثير الفعلي بسبب الهيمنة الذكورية. كما أن نتائج هذه الدراسة تختلف عن دراسات مثل: (Almutarie, 2025).

(Alsudairi, 2015) التي أظهرت أن النساء في بعض بيئات العمل لم يُمنحن أي صلاحيات فعلية، في حين أظهرت هذه الدراسة أن النساء يمارسن بعض الصلاحيات المحدودة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث

تتفق نتائج هذا المحور مع العديد من الدراسات التي أكدت أهمية التدريب في تمكين المرأة في مهن؛ مثل المحاسبة والمراجعة. على سبيل المثال، أكدت دراسة (Alessa et al. (2022 أن التدريب المتخصص يُعتبر من أهم العوامل التي تُسهم في تعزيز الكفاءة المهنية للمرأة في مهن التخصصات الدقيقة مثل المحاسبة. كما تتفق هذه النتائج مع دراسة (Sian et al. (2020 التي أظهرت أن التدريب الموجه والمستمر يؤدي إلى تحسين الأداء المهني للنساء في قطاع المحاسبة والمراجعة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع

تتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تفويض الصلاحيات للمرأة في مهن مثل المحاسبة. على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Sian et al. (2020 أن تفويض الصلاحيات هو عامل رئيسي في تمكين المرأة في بيئة العمل، ولكن نتائج الدراسة تشير إلى أن هناك فجوة في هذا التفويض في بعض الحالات. كما تتوافق هذه النتائج مع دراسة (Alessa et al. (2022 التي أشارت إلى أن هناك تحسناً طفيفاً في تفويض الصلاحيات للمرأة، ولكن لا يزال هناك تردد في منحها صلاحيات واسعة في بعض المؤسسات.

مناقشة نتائج السؤال الخامس

تتفق هذه النتائج جزئياً مع نتائج بعض الدراسات السابقة. على سبيل المثال، في دراسة (Alessa et al. (2022، تم التأكيد على أن توافر التقنيات الحديثة وأنظمة المعلومات الفعالة يُعد من العناصر الأساسية في تمكين المرأة، ولكن هناك تحديات تتعلق بإمكانية الوصول إلى هذه الأنظمة واستخدامها بفعالية. كذلك، تشير دراسة (Zalhaf and Ibrahim (2023 إلى أن بعض المؤسسات لا توفر بيئة مناسبة من حيث الاتصال الفعال؛ مما ينعكس سلباً على فرص تمكين المرأة.

مناقشة نتائج السؤال السادس

تشير هذه النتائج إلى توافق مع نتائج الدراسات السابقة التي أظهرت أن الالتزام بأخلاقيات المهنة في مجال المحاسبة والمراجعة يعد من العوامل الرئيسية التي تحفز النساء على دخول هذا المجال. على سبيل المثال، في دراسة (Alessa et al. (2022 تم التأكيد على أن التزام المرأة بأخلاقيات المهنة يمكن أن يسهم في تعزيز الثقة في المعلومات المحاسبية ويجعلها عنصراً رئيسياً في اتخاذ القرارات المهنية. كما أظهرت دراسة (Agrizzi et al. (2021 أن الالتزام

بمبادئ الأخلاقيات المهنية يزيد من فرص نجاح المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة ويعزز من قدرتها على التفاعل مع التحديات المهنية بشكل أكثر فعالية.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، أهمها ما يلي:

- 1 - وجود نقص ملحوظ في مستوى الكفاءة المهنية والمعرفية لدى الخريجات؛ مما يعكس ضعف جودة التعليم والتدريب الذي يتلقينه، مع ضمور الاتجاهات الإيجابية نحو العمل اليدوي.
- 2 - انخفاض كفاية التعليم الفني والمهني أثر بشكل مباشر على تأهيل الإناث في تخصص المحاسبة والمراجعة، حيث يزاوئن أعمالاً تختلف عن تلك التي أعدن لها.
- 3 - تؤثر المعوقات الثقافية والاجتماعية المتعلقة بالمجتمع التقليدي سلباً على انخراط المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة، مع محدودية الخيارات التعليمية المتاحة للنساء، التي غالباً ما تكون مقتصرة على تخصصات تقليدية.
- 4 - أظهرت النتائج أن المرأة الحديثة التخرج تفتقر إلى الفرص اللازمة للمشاركة في اتخاذ القرارات وحل مشكلات المحاسبة، مع قلة الثقة في قدرتها على القيام بالمهام المحاسبية بكفاءة.
- 5 - بينت النتائج أن المرأة لا تُمنح صلاحيات واسعة وكافية لإنجاز المهام المحاسبية؛ مما يعوق قدرتها على اتخاذ قرارات مستقلة ويقلل فعاليتها في بيئة العمل.
- 6 - هناك تأكيد على أهمية التدريب كأداة رئيسية لاكتساب المهارات اللازمة، مع وجود برامج تدريب موجهة تراعي احتياجات الخريجات.
- 7 - أظهرت النتائج ضعفاً في الأنظمة التي تدعم الاتصال الفعال للمرأة الخريجة في بيئة العمل؛ مثل توفير نظام معلومات فعال واستخدام التكنولوجيا الحديثة بشكل مجدٍ.

التوصيات

خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أهمها:

- 1 - مراجعة المناهج التعليمية والتدريبية في التخصصات الفنية والمهنية، وضمان توافقها مع متطلبات سوق العمل، مع التركيز على المهارات العملية والتطبيقية.
- 2 - توفير برامج تدريبية شاملة ومستمرة تراعي احتياجات الخريجات في مهنة المحاسبة والمراجعة، مع التركيز على تطوير الكفاءات الفنية واستخدام التقنيات الحديثة.
- 3 - تشجيع المرأة على المشاركة الفعالة في صنع القرارات وحل المشكلات المهنية، مع منحها الصلاحيات اللازمة لتولي المهام المحاسبية بكفاءة.

- 4 - تحسين المهارات التقنية لدى المرأة؛ مما يمكنها من الاستفادة الكاملة من أدوات الاتصال المتاحة في مهنة المحاسبة والمراجعة.
- 5 - العمل على خلق بيئة عمل داعمة ومشجعة تُعزز من ثقة المرأة بنفسها وتُمكنها من تحقيق أداء متميز، مع تقليل القيود المجتمعية التي تؤثر على أدائها.
- 6 - العمل على توعية الأسر والمجتمع بأهمية دعم المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة، وتشجيعها على المساهمة بفعالية في سوق العمل.
- 7 - تشجيع الشركات والمؤسسات على استقطاب الخريجات وتوفير فرص تدريبية ومهنية لهن، مع تقديم الحوافز للمؤسسات التي تُعزز دور المرأة في مجال المحاسب والمراجعة.
- 8 - تطوير مؤشرات قياس أداء الخريجات في سوق العمل لمعرفة نقاط القوة والضعف والعمل على معالجتها بطرق علمية وممنهجة.

محددات الدراسة

تتمثل محددات الدراسة في التركيز على منطقة جازان بالمملكة العربية السعودية؛ مما قد يحد من تعميم النتائج على مناطق أخرى تختلف في السياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وتقتصر الدراسة على قطاع المحاسبة والمراجعة؛ مما يجعل النتائج غير قابلة للتطبيق بالضرورة على قطاعات مهنية أخرى قد تواجه تحديات مختلفة في تمكين المرأة. بالإضافة إلى ذلك، أُجريت الدراسة خلال فترة زمنية محددة؛ مما قد يؤثر على النتائج المستخلصة نظراً للتغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل والمبادرات الحكومية لتعزيز دور المرأة. وأخيراً، اعتمدت الدراسة على عينة من المتخصصات في المحاسبة والمراجعة وإدارة الموارد البشرية؛ مما قد يحد من شمولية النتائج؛ إذ قد تكون هناك تجارب وآراء مختلفة خارج هذا النطاق.

الدراسات المستقبلية

تقترح الدراسة أبحاثاً مستقبلية لتعزيز مشاركة المرأة السعودية في قطاع المحاسبة والمراجعة:

- 1 - دراسة تأثير برامج التدريب المهني المخصصة للمرأة في هذا القطاع على تحسين فرص توظيفهن في المناطق الريفية.
- 2 - إجراء مقارنة بين التحديات التي تواجه المرأة في مهنة المحاسبة بين المناطق الحضرية والريفية لتحديد الفروق وتقديم حلول مخصصة.
- 3 - تحليل دور التشريعات والمبادرات في تمكين المرأة في القطاعات المهنية المتخصصة، مع التركيز على فعالية هذه السياسات في تمكين المرأة السعودية وتحقيق نتائج ملموسة في قطاع المحاسبة. والمراجعة

4 - دراسة مدى توافق المناهج التعليمية الحالية في التخصصات الفنية والمهنية مع متطلبات سوق العمل، واقتراح آليات لتحديثها بما يعزز من الكفاءة المهنية للخريجات.

المراجع

باجنيد، ولاء ناجي سالم. (2013). *المعوقات التي تواجه النساء في ممارسة مهنة المحاسبة: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية* [سالة ماجستير]. جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

[Bājūnayd, W. N. S. (2013). *Al-mu'awwiqāt allatī tuwājihu al-nisā' fī mumārasat mihnat al-muḥāsabah: Dirāsah maydāniyah fī Al-Mamlakah Al-'Arabīyah Al-Sa'ūdīyah* [Master's thesis]. *Jāmi'at Al-Malik 'Abd al-'Azīz, Al-Mamlakah Al-'Arabīyah Al-Sa'ūdīyah*. (in Arabic)]

بانيصر، لميس جميل، وعبد الرحمن، نجلاء إبراهيم. (2022). أثر عضوية المرأة في مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركات المساهمة في السعودية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، 6(23)، 371-424. <https://doi.org/10.21608/ajahs.2022.248859>

[Bānyṣr, L. J., & 'Abd Al-raḥmān, N. I. (2022). Athar 'uḍwīyat al-mar'ah fī majlis al-Idārah 'alā al-adā' al-mālī lil-sharikāt al-musāhamah fī Al-Sa'ūdīyah. *Al-Majallah Al-'Arabīyah lil-Ādāb w Al-Dirāsāt Al-Insāniyah*, 6(23), 371-424. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/ajahs.2022.248859>

البكر، فوزية. (2022). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030: الفرص والتحديات. *المجلة الدولية لدراسات المرأة والطفل*، 2(4)، 1-12. <https://doi.org/10.21608/ijcws.2022.270720>

[Al-Bakr, F. (2022). Tamkīn al-mar'ah Al-Sa'ūdīyah fī ḡill ru'yah 2030: Al-furaṣ wa al-taḥaddiyāt. *Al-Majallah Al-Dawlīyah li-Dirāsāt Al-Mar'ah w Al-Tifl*, 2(4), 1-12. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/ijcws.2022.270720>

الحسيني، عائشة. (1992). *تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل* (الطبعة الأولى). جامعة الملك عبد العزيز، مركز النشر العلمي.

[Al-Ḥusaynī, 'Ā. (1992). *Taqyīm musāhamāt al-mar'ah Al-Sa'ūdīyah fī sq al-'amal* (1st ed.). King Abdulaziz University, Scientific Publishing Center. (in Arabic)]

الدخيل، خلود. (2019). *المرأة السعودية تسير بتموح وتمكين في رؤية 2030*. وكالة الأنباء السعودية. <https://www.spa.gov.sa/1917425>

[Al-Dukhayyil, Kh. (2019). *Al-mar'ah Al-Sa'ūdīyah tsyr bṭmwh w tamkīn fī ru'yah 2030*. Wakālat Al-Anbā' Al-Sa'ūdīyah. (in Arabic)] <https://www.spa.gov.sa/1917425>

الرويتع، سعيد بن صالح. (2002). أهمية التعليم المهني المستمر للمحاسب القانوني. مجلة الإدارة العامة، 41(4)، 657-700.

[Al-Ruwaitia, S. B. S. (2002). Ahamiyat al-ta'leem al-mahānī al-mustamir lil-muḥāsib al-qānūnī. *Majallat Al-Idārah Al-Āmmah*, 41(4), 657-700. (in Arabic)]

السلطان، سلطان بن محمد. (1996). التأهيل العلمي والمهني لمراجع الحسابات الخارجية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.

[Al-Sulṭān, S. I. M. (1996). Al-ta'hīl al-ilmī wa-al-mihnī Imrāj al-hisābāt al-khārijīyah. *Majallat Kulliyat Al-Tijarah lil-Buḥūth al-Ilmiyah, Kulliyat Al-Tijarah, Jāmi'at Al-Iskandarīyah*. (in Arabic)]

الشهراني، مريم. (1997). مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص [رسالة ماجستير]. جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

[Al-Shahrānī, M. (1997). *Madā is'hām al-mar'ah Al-Sa'ūdīyah alm'hil fī al-wazā'if al-mutāḥah wa-imkāniyat ziyādah al-furaṣ al-wazīfīyah al-munāsibah la-hā fī al-qitā'ayn al-āmm wa-al-khāṣṣ* [Master's thesis]. Jāmi'at Umm Al-Qurā, Al-Mamlakah Al-'Arabīyah Al-Sa'ūdīyah. (in Arabic)]

الصبان، مريم سرور. (1998). التعليم العالي وعلاقته بسوق عمل المرأة في مدينة مكة المكرمة نموذجاً عن المملكة العربية السعودية. دراسة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، المنعقدة في الفترة من 25-10/28-1418 هـ الموافق 22-25/2/1998، 4، 931-955.

[Al-Ṣabbān, M. S. (1998). *Al-Ta'līm al-Ālī wa-'alāqatuhu bi-sūq 'amal al-mar'ah fī Madīnat Makkah Al-Mukarramah namūdhajan 'an Al-Mamlakah Al-'Arabīyah Al-Sa'ūdīyah*. Dirāsah muqaddimah ilā Nadwat al-ta'līm al-ālī fī Al-Mamlakah Al-'Arabīyah Al-Sa'ūdīyah, al-mun'aqidah fī al-fatrah min 25-28/10 1418H al-muwāfiq 22-25/2/1998, 4, 931-955. (in Arabic)]

الطريف، غادة بنت عبد الرحمن. (2014). معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل. مجلة مستقبل التربية العربية، 21(88)، 11-107.

[Al-Tarīf, G. B. 'A. R. (2014). Mu'awwiqāt tamkīn al-mar'ah Al-Sa'ūdīyah fī sūq al-'amal. *Majallat Mustaqbal Al-Tarbiyah Al-'Arabīyah*, 21(88), 11-107. In Arabic)]

العربي، عبدالسلام. (1981). أثر اختلاف المبادئ المحاسبية المتعارف عليها على قرارات الائتمان بالمصارف التجارية. دراسات في الاقتصاد والتجارة، 17(2)، 68-69. <https://doi.org/10.37376/deb.v17i2.1950>

- [Al-‘Arabī, ‘A. (1981). Athar ikhtilāf al-mabādī’ al-muḥāsabīyah al-mu‘tāraf ‘alayhā ‘alā qarārāt al-i’timān bā al-maṣārif al-tijārīyah. *Dirasat in Economics and Business*, 17(2), 68–69. (in Arabic)] <https://doi.org/10.37376/deb.v17i2.1950>
- عمر، أحلام العطا محمد. (2020). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية: الأبعاد والمعوقات. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*, 12(2)، 1–41.
- [Omar, A. A. M. (2020). Economic empowerment of Saudi women "Dimensions and constraints. *Umm Al-Qura University Journal of Social Sciences*, 12(2), 1–41. (in Arabic)]
- العنزي، بتلة صفوق. (2014). واقع تمكين المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العلمية لكلية التربية النوعية*, 1(3–2)، 131–166. <https://doi.org/10.21608/molag.2014.160663>
- [Al-‘Anzī, B. S. (2014). Wāqī’ tamkīn al-mar’ah Al-Sa‘ūdīyah fī mu’assasāt al-ta‘līm al-‘ālī. *Al-Majallah Al-‘Ilmīyah li-Kullīyat Al-Tarbiyah Al-Naw‘īyah*, 1(2–3), 131–166. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/molag.2014.160663>
- قليوبي، أماني محمد بن محمد. (2023). التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية الإسلامية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 39(11)، 1–42. <https://doi.org/10.21608/mfes.2023.331532>
- [Qalyūbī, A. M. M. (2023). Al-tamkīn al-ijtimā‘ī lil-mar’ah Al-Sa‘ūdīyah min manzūr al-tarbiyah al-islāmīyah. *Majallat Kullīyat Al-Tarbiyah (Asyūt)*, 39(11), 1–42. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/mfes.2023.331532>
- النعيم، لولوة عبدالحميد. (2024). دراسة المتغيرات الشخصية والاجتماعية المرتبطة بتمكين المرأة السعودية – دراسة ميدانية على عينة من النساء في مدينة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*, 8(1)، 117–134. <https://doi.org/10.26389/ajsrp.w030923>
- [Alnaim, L. A. (2024). Studying the personal and social variables associated with the empowerment of Saudi women: A field study on a sample of women in the city of Al-Ahsa in Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 8(1), 117–134. (in Arabic)] <https://doi.org/10.26389/AJSRP.W030923>
- النعيم، موزي بنت فهد. (1997). كيف نوجه خريجات الثانوية العامة للتخصصات وفقاً لاحتياجات سوق العمل؟ ورقة عمل مقدمة في ندوة جمعية الاقتصاد السعودية.
- [Al-Na‘īm, M. B. F. (1997). *Kayfa nwjḥ khirrījāt al-thānawīyah al-‘Ammah lltakhṣṣāt waḥqan lāḥajāt sūq al-‘amal?* Waraqah ‘amal muqaddimah fī nadwat Jam‘īyat Al-Iqtisād Al-Sa‘ūdīyah. (in Arabic)]

- Agrizzi, D., Soobaroyen, T., & Alsalloom, A. (2021). Spatiality and accounting: The case of female segregation in audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 93, 101238. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101238>
- Ainurrofiq, F., & Khasanah, N. (2024). From domestic to public: The construction of women's empowerment discourse in Saudi Arabia's Vision 2030. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, 29(1), 102–116. <https://doi.org/10.32332/akademika.v29i1.7755>
- Al-Asfour, A., Tlaiss, H. A., Khan, S. A., & Rajasekar, J. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement. *Career Development International*, 22(2), 184–199. <https://doi.org/10.1108/cdi-11-2016-0200>
- Aldowsari, M. (2013). *The challenges facing women in the accountancy profession: A case of Saudi Arabia* [Ph.D. thesis]. SCAM – United Kingdom. <https://drepo.sdl.edu.sa/items/fae93cf1-88d2-42d8-adb3-828c1453c9ce>
- Alessa, N. A., Shalhoob, H. S., & Almugarry, H. A. (2022). Saudi women's economic empowerment considering Saudi Vision 2030: Perception, challenges and opportunities. *Journal of Educational and Social Research*, 12(1), 316. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0025>
- Alharbi, M. M. H. (2022). Kingdom Vision 2030 and the women's empowerment in Saudi Arabia: An empirical investigation. *International Journal of Islamic Thought*, 6, 62–73. <https://doi.org/10.24035/ijit.21.2022.226>
- Alhawsawi, M. A. A., & Bayerlein, L. (2023). *Bridging the educational gap in Saudi female accounting teaching practices - Dataset*. Research UNE. <https://doi.org/10.25952/w79e-0s29>
- Alhawsawi, S., & Jawhar, S. S. (2023). Education, employment, and empowerment among Saudi women. *Gender and Education*, 35(4), 401–419. <https://doi.org/10.1080/09540253.2023.2189917>
- Al-Ibadi, D. H. M., & Ajina, A. (2023). The role of women in auditing financial statements the importance of gender diversity in the board of directors to achieve the quality of financial reporting. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(11), e1960. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i11.1960>
- Al-Matrafi, H. (2023). Power of the Saudi woman's novel from silence to empowerment. *International Journal of Language and Literary Studies*, 5(2), 177–191. <https://doi.org/10.36892/ijlls.v5i2.1267>

- Almutarie, A. O. (2025). Joining the workforce, Saudi women and Vision 2030. In F. Bhatti (Ed.), *Gender economics and gender pay gap - Trends and explanations*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1008278>
- Alotaibi, S. (2021). National policies for women empowerment: The impact of policy on women unemployment rate in Saudi Arabia 2010-2019. *International Business Research*, 14(4), 81. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n4p81>
- Al-Qahtani, M. M. Z., Alkhateeb, T. T. Y., Mahmood, H., Abdalla, M. A. Z., & Qarallah, T. J. O. T. (2020). The role of the academic and political empowerment of women in economic, social, and managerial empowerment: The case of Saudi Arabia. *Economies*, 8(2), 45. <https://doi.org/10.3390/economies8020045>
- Alraddadi, R., AlQahtani, S., & Almubarak, N. (2024). Empowering the disadvantaged: A perspective on Saudi Arabia's low-skilled female workers. *Journal of Gender Studies*, 33(7), 902–916. <https://doi.org/10.1080/09589236.2024.2329647>
- Al-Rashdi, N. A. S., & Abdelwahed, N. A. A. (2022). The empowerment of Saudi Arabian women through a multidimensional approach: The mediating roles of self-efficacy and family support. *Sustainability*, 14(24), 16349. <https://doi.org/10.3390/su142416349>
- Alsallloom, A. (2015). *The role of women accountants and the implications for the accounting profession in Saudi Arabia* [Ph.D. thesis]. University of Southampton. <https://eprints.soton.ac.uk/377942/>
- Alsudairi, F. S. A. (2015). *The voice behind the veil: Working experiences of Saudi female accountants* [Ph.D. thesis]. University of Essex. <https://core.ac.uk/download/pdf/323990959.pdf>
- Asfahani, A. M., Eskandarany, A., Dahlan, D. A., Ullah, Z., Khan, H., & Naheed, R. (2024). Empowering women in Saudi workforce: HR, job satisfaction, and policies for work–life balance. *Sustainability*, 16(20), 8826. <https://doi.org/10.3390/su16208826>
- El-Bakr, F. (2022). Empowering Saudi women under Vision 2030: Opportunities and challenges. *International Journal of Childhood and Women's Studies*, 2(4), 1–12. <https://doi.org/10.21608/ijcws.2022.270720>
- Ermawati, Y. (2023). The integral role of accounting in organizational dynamics and decision-making. *Advances in Applied Accounting Research*, 1(3), 160–169. <https://doi.org/10.60079/aaar.v1i3.169>

- Havrlant, D., & Darandary, A. (2021). *Economic diversification under Saudi Vision 2030* (KS-2021-DP06). <https://doi.org/10.30573/ks--2021-dp06>
- Hermawan, S., Rahayu, D., Biduri, S., Rahayu, R. A., & Salisa, N. A. N. (2021). Determining audit quality in the accounting profession with audit ethics as a moderating variable. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 5(1), 11–22. <https://doi.org/10.28992/ijksam.v5i1.138>
- Kamla, R. (2012). Syrian women accountants' attitudes and experiences at work in the context of globalization. *Accounting, Organizations and Society*, 37(3), 188–205. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2012.02.002>
- Khan, S. T., Bhat, M. A., Alzahrani, B. D., Abozeid, T. S., & Hassani, R. R. (2024). Determinants of women empowerment and its impact on community development in Saudi Arabia. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 51(4), 129–144. <https://doi.org/10.35516/hum.v51i4.3959>
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507–558. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)90002-N](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)90002-N)
- Komori, N. (2015). Beneath the globalization paradox: Towards the sustainability of cultural diversity in accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 26, 141–156. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.09.005>
- Lefebvre, H. (1991). The production of space. In J. J. Gieseking, W. Mangold, C. Katz, S. Low, & S. Saegert (Eds.), *The people, place, and space reader* (pp. 289–293). Routledge.
- Mameche, Y., Omri, M. A., & Hassine, N. (2020). Compliance of accounting education programs with international accounting education standards: The case of IES 3 in Tunisia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 225–246. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.11>
- Naguib, R. (2024). Grounded approach to women's empowerment: Understanding the complexities. In R. Naguib (Ed.), *Women's empowerment and public policy in the Arab Gulf States* (pp. 13–53) (Gulf Studies, Vol. 11). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-99-6006-4_2
- Nkemjika, O. M., Ashibogwu, N., Kingsley, A. N., & Osita, M. (2024). Auditor's legal responsibility and its impact on the accounting profession. *Iconic Research and Engineering Journals*, 5(3), 1–19.

- Polok, B. M. (2024). Empowering women in the labor market: A comprehensive analysis of recent legal developments in the Kingdom of Saudi Arabia. *Yearbook of Islamic and Middle Eastern Law Online*, 23(1), 381–397. <https://doi.org/10.1163/22112987-20230064>
- Rajini, R. (2024). *Women empowerment as a catalyst for the holistic development of the economy*. SK Research Group of Companies.
- Rizvi, L. J., & Hussain, Z. (2021). Empowering woman through legal reforms-Evidence from Saudi Arabian context. *International Journal of Law and Management*, 64(2), 137–149. <https://doi.org/10.1108/ijlma-03-2021-0068>
- Salimath, M. (2013). *Women empowerment and entrepreneurship*. Archers & Elevators Publishing House.
- Schroeder, R. G., Clark, M. W., & Cathey, J. M. (2019). *Financial accounting theory and analysis: Text and cases*. John Wiley & Sons.
- Scott, P. (2024). Introduction to accounting. In *Accounting for business*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780191991660.003.0002>
- Sian, S., Agrizzi, D., Wright, T., & Alsalloom, A. (2020). Negotiating constraints in international audit firms in Saudi Arabia: Exploring the interaction of gender, politics, and religion. *Accounting, Organizations and Society*, 84, 101103. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101103>
- Topal, A. (2019). Economic reforms and women's empowerment in Saudi Arabia. *Women's Studies International Forum*, 76, 102253. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.102253>
- Trotman, K. T., Gibbins, M., & Carson, E. (2013). *Financial accounting: An integrated approach: Study guide*. Cengage Learning Australia.
- UN High-Level Political Forum. (2018). *Sustainable development goals 1st voluntary national review Kingdom of Saudi Arabia: Vision 2030*. United Nations. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20230SDGs_English_Report972018_FINAL.pdf
- Zalhaf, B. E., & Ibrahim, K. A. A.-A. (2023). The Saudi women's empowerment level and sustainable development considering Saudis' Vision 2030. *Conhecimento & Diversidade*, 15(36), 354. <https://doi.org/10.18316/red.v15i36.10839>

محمد بن حسين الفيضي، حاصل على درجة الدكتوراه في المحاسبة المالية من جامعة بورغون فرانش - كومتى في فرنسا عام 2018. يشغل حالياً منصب أستاذ مساعد في قسم المحاسبة والمالية بجامعة جازان في المملكة العربية السعودية. وهو يتمتع بخبرة واسعة في مجالي المحاسبة والمالية، تزيد عن خمسة عشر عاماً، شملت التدريس والبحث الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي. تتركز اهتماماته البحثية في مجالات الاستدامة، الأداء، والحوكمة. (mallify@jazanu.edu.sa)

الإفصاحات

يتقدم المؤلف بالشكر الجزيل لعمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية، على دعمها المالي من خلال رقم المشروع: (W43-072).

المجلة التربوية



مجلة فصلية، تخصصية، محكمة
تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت
رئيس التحرير: أ.د. غازي عنيان الرشدي



نشر:

- البحوث التربوية المحكمة
- مراجعات الكتب التربوية الحديثة
- محاضر الحوار التربوي
- التقارير عن المؤتمرات التربوية
- وملخصات الرسائل الجامعية

تقبل البحوث باللغتين العربية والإنجليزية.
تنشر لأساتذة التربية والمختصين بها من مختلف الأقطار العربية والدول الأجنبية.

الاشتراكات:

في الكويت: ثلاثة دنانير للأفراد، وخمسة عشر ديناراً للمؤسسات.
في الدول العربية: أربعة دنانير للأفراد، وخمسة عشر ديناراً للمؤسسات.
في الدول الأجنبية: خمسة عشر دولاراً للأفراد، وستون دولاراً للمؤسسات.

توجه جميع المراسلات إلى:

رئيس تحرير المجلة التربوية - مجلس النشر العلمي ص.ب. ١٣٤١١ كيفان - الرمز البريدي 71955
الكويت هاتف: ٣٤٨٤٦٨٤٣ (داخلي ٤٤٠٣ - ٤٤٠٩) - مباشر: ٢٤٨٤٧٩٦١ - فاكس: ٢٤٨٣٧٧٩٤

E-mail: joe@ku.edu.kw