

توظيف الجدارات المهنية للمراجع الخارجي لقياس ملاءمة مخرجات التعلم لمتطلبات سوق العمل: دراسة حالة

فهدة سلطان السديري
أستاذ مشارك بقسم المحاسبة
كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة الملك عبدالعزيز - جدة
المملكة العربية السعودية
falsudairi@kau.edu.sa

هبة أحمد خطيب مندوره
معيدة بقسم المحاسبة
كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة الملك عبدالعزيز - جدة
المملكة العربية السعودية

مستخلص البحث:

تهدف الدراسة إلى بناء إطار للجدارات المهنية للمراجعين الخارجيين واستخدامه لقياس ملاءمة مخرجات التعلم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل. وظفت المرحلة الأولى من الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب تحليل المحتوى الموجه عن طريق تحليل الأدبيات السابقة والتقارير الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية وذلك لتحديد الجدارات المطلوبة ووضعها في إطار مقترح تم تحكيمة من قبل أكاديميين ومهنيين متخصصين. وتكون الإطار من ٦٦ جدارة تنقسم إلى ثلاثة أقسام: الجدارات الوظيفية، والجدارات الإدارية، والجدارات الشخصية. وفي المرحلة الثانية تم استخدام أسلوب دراسة الحالة عن طريق مقارنة الإطار المقترح مع توصيفات المقررات والخطة الدراسية المعتمدة بقسم المحاسبة لبرنامج البكالوريوس في جامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية. وتظهر النتائج أن جدارات المراجعين الخارجيين تمت تغطيتها بنسبة ٨٩٪ من إجمالي الجدارات. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها التوصية باستخدام الإطار المقترح عند تصميم البرامج التعليمية المحاسبية وتطويرها لتحسين ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية

جدارات المراجعين الخارجيين، مهارات المراجعين، مراجع خارجي، جدارات المراجعة.

تم استلام البحث في ٢٦ مايو ٢٠٢٢، وقبوله للنشر في ٢٧ أغسطس ٢٠٢٢

١- الإطار المنهجي للبحث:

١-١ المقدمة:

تكرار الفضائح المالية على مستوى العالم أثر سلباً على سمعة مهنة المراجعة ونظرة المجتمع لها ولدورها مما أثار التساؤلات حول مدى تمكن المهنيين من أداء عملهم بالشكل المطلوب (Palmer, Ziegenfuss, & Pinsker, 2004). وحيث إن مهنة المراجعة تمر بتغييرات وتطورات مستمرة ناتجة عن تطور بيئة الأعمال فإن هذه التغييرات تضع المهنيين بتحد مستمر لمواكبة التغيير. وقد أشارت دراسات عديدة إلى أن المعرفة العلمية بالمحاسبة والمراجعة لم تعد كافية، حيث أصبح من المهم أن يمتلك المراجع مهارات مختلفة مثل التواصل الفعال، والتفكير النقدي، والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات والمعرفة بالتطورات التكنولوجية، بالإضافة للوعي الأخلاقي المهني وغيرها العديد من المهارات (Plumlee, Rixom, & Rosman, 2011; Uyar & Gungormus, 2011; Siriwardane, Kin Hoi Hu, & Low, 2014). ويرى أصحاب العمل في مجال المحاسبة وجود فجوة بين المهارات المطلوبة والمهارات التي يمتلكها المراجعون الجدد من خريجي تخصص المحاسبة في الجامعات (Deal, Eide, Morehead, & Smith, 2015). كما يواجهون صعوبة في العثور على موظفين أكفاء حيث إن المتقدمين للعمل يفتقدون المهارات اللازمة لإتمام العمل بالشكل المطلوب (Deloitte, 2011; McCann, 2015; O'Bannon, 2016). كما انتقدت هيئات المحاسبة المهنية وأصحاب العمل والأكاديميين على مدار الثلاثين عاماً الماضية، مستوى التعليم المحاسبي في قطاع التعليم العالي لعدم تزويد الخريجين بالمهارات المطلوبة في سوق العمل (Al Mallak, Tan, & Laswad, 2020). ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة لتحديد المهارات المطلوبة وتصنيفها في أطر محددة لتمكين أصحاب العمل وجهات التعليم والتدريب والمهنيين المبتدئين على الإعداد المسبق لمواجهة احتياجات سوق العمل.

ويؤدي الاعتماد على مدخل الجدارات إلى القدرة على التغلب على المشكلة التي عانت منها المنظمات نتيجة الاعتماد على الوصف الوظيفي الذي لا يساعدها على مواكبة التغييرات، حيث إن الوصف الوظيفي يركز على مجموعة المهام المطلوبة، وهي ثابتة ولا تواكب التطورات سريعة الحدوث والتي تتطلب مهارات ومعارف وقيماً مهنية توائم ما يلزمها من التحديات (عبد العزيز، ٢٠١٩). وقد ناقش (Coetzee and Du Plessis 2021) أهمية الأخذ بالاعتبار الطبيعة الديناميكية المتغيرة لأطر الجدارات والتي تتطلب التحديث المستمر لها لمواكبة التغييرات والظروف المحيطة وبيئة العمل. من هذا المنطلق، تهتم الدراسة الحالية بتطوير إطار محدث للجدارات المهنية المطلوب توافرها في المراجع الخارجي المبتدئ بالاعتماد على ما توصلت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال بالإضافة للتقارير المختلفة الصادرة من الجهات والمنظمات الدولية، وبالأخذ بالاعتبار وجهة نظر كل من المهنيين والأكاديميين المتخصصين بالمراجعة الخارجية. ومن ثم قياس ملاءمة مخرجات التعلم لمتطلبات سوق العمل عن طريق التحليل المتعمق للحالة موضوع الدراسة وذلك بمقارنة هذه الجدارات مع توصيفات المقررات والخطة الدراسية المعتمدة بقسم المحاسبة لبرنامج البكالوريوس في جامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية.

٢-١ هدف وأهمية البحث:

تسلط هذه الدراسة الضوء على الجدارات لما لها من أهمية متمثلة في مساهمتها في رفع كفاءة المنظمات وملاءمتها للتطورات المهنية، فإطار الجدارات يمكن المنظمات من الموازنة بين المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الموظفون من جهة وبين الأولويات التنظيمية للمنظمة عن طريق التطوير الوظيفي (زامل، ٢٠١٩). ويواجه التعليم المحاسبي في المملكة العربية السعودية تحديات متعلقة بتطوير المناهج وزيادة ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل، وذلك لتفادي اتساع الفجوة لدى خريجي المحاسبة المتقدمين لشغل وظائف المراجعين الخارجيين بين المهارات والمعارف المكتسبة من التعليم المحاسبي وبين متطلبات سوق العمل السعودي (ملو العين، ٢٠٠٩)، ويؤدي وجود هذه الفجوة إلى التأثير على جودة التعليم المحاسبي وقصوره في إعداد خريجين قادرين على مواكبة سوق العمل. من هنا ظهرت أهمية وضرورة تطوير مناهج التعليم المحاسبي في ضوء متطلبات سوق العمل وحاجاته، وذلك بالاعتماد على مدخل الجدارات، فهو مدخل مختلف ذي قبولاً عالمياً ويتعدى مسألة تلقين المعلومات إلى تنمية مهارات وقدرات الطالب بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل (عبد القوي، ٢٠١٨). وتساهم هذه الدراسة بتوفير إطار مرجعي يمكن استخدامه كمعيار لتطوير الممارسات التأهيلية والتدريبية، وتوجيه أنظار المهنيين وكذلك الأكاديميين في مجال المراجعة الخارجية والقائمين والمسؤولين عن عمليات التطوير بضرورة دراسة سوق العمل وتحديد متطلباته من الجدارات والكفاءات المهنية للمراجعين الخارجيين واعتمادها كأساس لتصميم وتطوير المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المحاسبية.

وتهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى ملاءمة مخرجات التعليم المحاسبي في المملكة العربية السعودية للجدارات المهنية للمراجع الخارجي؟

وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

١. ماهي الجدارات المهنية المطلوب توافرها لدى المراجعين الخارجيين؟
٢. إلى أي مدى تلبى المناهج المحاسبية الحالية متطلبات الجدارات المهنية المطلوبة من المراجعين الخارجيين؟

وتتمثل أهمية الدراسة في كونها تبني إطار محدث للجدارات المهنية للمراجع الخارجي ومن ثم توظفه لإجراء المقارنات وتحليل واقع التعليم المحاسبي بتعمق باستخدام دراسة الحالة لمعرفة مدى مواكبة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات واحتياجات سوق العمل.

١-٣ منهجيات البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة، سيتم توظيف المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام أسلوب تحليل المحتوى الموجه "Directed qualitative content analysis"، ودراسة الحالة، حيث تعتمد الدراسة على مرحلتين:

١-٣-١ بناء إطار جدارات المراجعين الخارجيين:

تهدف المرحلة الأولى إلى بناء إطار مقترح للجدارات المهنية المطلوب توافرها في المراجعين الخارجيين وذلك بتحليل الدراسات السابقة والتقارير التي تم إصدارها من قبل الهيئات والمنظمات الدولية (AICPA, 2018; IIA, 2020; Palmer et al., 2004; Sandifer, 2018; Siriwardane et al., 2014; Uyar & Gungormus, 2011) كأساس للوصول إلى تصنيفات محددة بأسلوب استنباطي يتم فيه الاعتماد على هذه الدراسات والتقارير في ترميز وتحليل البيانات الواردة في النصوص (Potter & Levine-Donnerstein, 1999). وذلك بهدف تصنيف وتحليل المؤشرات المستخدمة في كل من الدراسات السابقة والتقارير الصادرة عن الهيئات المهنية المتخصصة. بالإضافة إلى عرض الإطار المقترح على أكاديميين ومهنيين مختصين في المراجعة بغرض تحكيم الإطار والاستفادة من ملاحظاتهم وآرائهم. وتعتمد طريقة التحليل المقترحة على تحليل (Mayring 2000، 2014) والتي تتضمن سبع خطوات كما يلي:

- ١- تحديد أسئلة البحث والخلفية النظرية المستخدمة.
- ٢- تعريف نظام الترميز عن طريق تحديد التصنيفات الرئيسية والفرعية بناء على التقارير المستخدمة والدراسات السابقة.
- ٣- تعريف الإرشادات المتبعة عند الترميز مثل التعاريف وأسس الترميز.
- ٤- قراءة كامل النصوص وتحديد رموز مبدئية وإضافة طرق ترميز إضافية عند الحاجة.
- ٥- مراجعة التصنيفات وإرشادات الترميز بعد دراسة ما بين ١٠٪ إلى ٥٠٪ من البيانات.
- ٦- إعادة تنظيم البيانات عند الحاجة أو كتابة التصنيفات النهائية.
- ٧- التحليل والتفسير بناءً على التكرارات والاحتمالات.

١-٣-٢ دراسة الحالة:

عرف (Yin, 2009) دراسة الحالة على أنها أسلوب تقصي ميداني يهدف لاستكشاف الظواهر المعاصرة بعمق وفي سياق واقعها الحقيقي، ويذكر أن القوة الفريدة لدراسة الحالة تكمن في قدرتها على التعامل مع مجموعة متنوعة من الأدلة مثل المستندات، والمقابلات، والملاحظات، والكشف عن علاقات وحقائق مفقودة. واقترح (Stake 1995) أن دراسة الحالة هي تحليل لحالة أو عدة حالات ويهدف لفهم تعقيدات الموضوع تحت الدراسة. وقد أوضح (Rashid, Rashid, Warraich, Sabir, and Waseem 2019) أن المنهج النوعي لدراسة الحالة يتيح للباحثين إجراء استكشاف متعمق للظواهر في سياق معين يتم تنفيذه من خلال أربع مراحل، وهي: أولاً: مرحلة التأسيس: وتتطلب تحديد مفاهيم الدراسة. ثانياً: مرحلة ما قبل دراسة المجال: وتتطلب تحديد مدى ملاءمة استخدام أسلوب دراسة الحالة وطريقة إجراء الدراسة. ثالثاً: مرحلة الدراسة الميدانية: والتي يتم فيها تحديد المعلومات المتاحة والتي سيتم تحليلها. وأخيراً: مرحلة تقرير النتائج: ويتم فيها الإبلاغ عن نتائج التحليل.

وبناء عليه فقد تم في المرحلة الثانية من الدراسة، مقارنة توصيفات المقررات والخطط الدراسية المعتمدة في قسم المحاسبة بجامعة الملك عبد العزيز مع الإطار المقترح في صورته النهائية بعد تحكيمه بهدف معرفة مدى توافر جدارات الإطار في المناهج المحاسبية الحالية ثم تحديد مدى ملاءمة مخرجات التعلم بناءً عليها.

وقد تم اختيار مناهج قسم المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز حيث إنها أكبر وثاني أقدم جامعة حكومية في المملكة العربية السعودية كحالة لتحليل مناهج التعليم المحاسبي بتعمق. وقد أنشئ قسم المحاسبة عام ١٣٩٣/٩٢ هـ. وقسم المحاسبة يتبع معايير الاعتماد الأكاديمي الممنوح لكلية الاقتصاد والإدارة، من قبل الهيئة الدولية لتطوير كليات الأعمال (AACSB) في عام ٢٠١٥م والتي يقع مقرها في الولايات المتحدة الأمريكية (كلية الاقتصاد والإدارة، ٢٠٢٠).

١-٤-١ مراجعة الأدبيات ذات العلاقة:

١-٤-١ التعليم المحاسبي ومواكبته لسوق العمل:

تتوجه أغلب الدراسات الحديثة في مجال التعليم المحاسبي إلى توظيف معايير التعليم الدولية لقياس مستوى ملاءمة التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل. فقد وظفت دراسة الجحدي وعبد الرحمن (٢٠١٩) معايير الاعتماد الأكاديمي الدولي الصادر من الهيئة الدولية لتطوير كليات الأعمال (AACSB) كأداة للتعرف على مدى ملاءمة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل وذلك عن طريق دراسة أثر تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي الدولي على رفع الكفاءة المهنية لخريجي أقسام المحاسبة. وتوصلت الدراسة إلى أن المناهج الحالية لها القدرة على إكساب الخريج لبعض المهارات المهنية، وأن هناك حاجة إلى تنفيذ برامج مشتركة مع سوق العمل لتأهيل الطلاب لممارسة المهنة. وتوصي الدراسة بتضمين المناهج الدراسية لأنظمة تمكن الطلاب والطالبات من استخدام الأساليب الكمية ومعالجة المشكلات المحاسبية، والتعاون المشترك بين أقسام المحاسبة في الجامعات وسوق العمل لتنفيذ برامج مشتركة تسهم في تأهيل الطلاب لممارسة المهنة. واستخدم الفكي (٢٠١٤) معايير التعليم المحاسبي الدولية (International Education Standards IESs)، والتي عرفها بأنها نماذج توفر إرشادات عامة تؤدي إلى توجيه الممارسات التعليمية وترشيدها فيما يتعلق بالتعليم المحاسبي وتصدر عن مجلس معايير تعليم المحاسبة الدولي (AESB- International Accounting Education Standards Board) المنبثق من الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC- International Federation of Accountants)، لوضع تصور مقترح لتطوير المناهج والبرامج التعليمية المحاسبية لمرحلة البكالوريوس في الجامعات السعودية. وتوصلت الدراسة إلى أن معايير التعليم المحاسبية تضع مخرجات تعلم يمكن قياسها وتحقيقتها، وأن التعليم المهني المستمر يتعرض للعديد من المتغيرات والتي تشكل ضغطاً عليه مثل العولمة والتطور التكنولوجي. وأوصت الدراسة بضرورة أن تتبنى هيئات التقويم والاعتماد الأكاديمي معايير التعليم المحاسبي الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين عند القيام بعمليات تقويم واعتماد البرامج المحاسبية مما يسهل الحصول على الاعتراف الدولي بمناهج التعليم المحاسبي في الدولة، ويضمن الاستجابة للمتغيرات المحيطة.

واستكشفت دراسة (AI Mallak et al. (2020) أهمية توفر تعليم المهارات العامة لطلاب المحاسبة في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم باستخدام المهارات المنصوص عليها في معيار التعليم الدولي رقم (٣) وهي المهارات: الفكرية، والشخصية، والتنظيمية وإدارة الأعمال، ومهارات التواصل، ومعيار التعليم الدولي رقم (٤) والخاص بأخلاقيات المحاسبة والأعمال. وتوصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من أن الطلاب يرون أهمية التمكن من هذه المهارات إلا أنهم يرون أن نظام التعليم الحالي لا يوفر لهم الفرصة لتعلمها بالمستوى المطلوب وذلك بسبب تركيز التعليم المحاسبي على المعرفة النظرية، بدلاً من تطبيق هذه المعرفة لحل المشكلات عملياً. وتوصلت الدراسة إلى أن المناهج الدراسية في نظام الجامعات السعودية غير مرنة وبطيئة في تلبية متطلبات السوق. وبالمثل هدفت دراسة عرب (٢٠١٤) إلى استكشاف مدى ملاءمة البرامج التعليمية المطبقة حالياً بأقسام المحاسبة في الجامعات السعودية لمتطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية وذلك عن طريق مقارنة واقع برامج التعليم المحاسبي وما يجب توافره في تلك البرامج. وقد خلصت الدراسة لوجود قصور في التدريب العملي في البرامج الدراسية المحاسبية، ولذلك هناك حاجة إلى تطويرها لمقابلة متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية. كما ناقشت دراسة AIMotairy and Stainbank (2014) مدى توافق التعليم المحاسبي السعودي مع معايير التعليم المحاسبي الدولية وتوصلت إلى وجود قصور في اتباع هذه المعايير يتمثل في ضعف تعليم المهارات المهنية، وقيم وأخلاقيات المهنة، وقلة التدريب العملي. وأوصت الدراسة باستخدام مدخل الجدارات لتقويم وتطوير برامج التعليم المحاسبي حيث إنها تواكب متطلبات سوق العمل. وهدفت دراسة صوشة وعزي (٢٠١٨) إلى تحديد مجالات التطوير المحتملة لمتطلبات الدخول لبرامج التعليم المحاسبي المهني، وأيضاً تحديد أوجه التطوير في برامج التعليم المحاسبي المهني في الجزائر وذلك من منظور متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية وممارسات بعض الهيئات المهنية العضوة بالاتحاد الدولي للمحاسبين. وتوصلت الدراسة إلى أن معايير التعليم الدولية غطت جميع مكونات المسار التعليمي للمحاسبين المهنيين. وإن الهيئات المهنية تتطلب تعليماً إضافياً لزيادة معرفة الأفراد وزيادة القدرة لديهم على التطبيق. كما وجدوا أن الهيئات المهنية تضع خريطة لتوضيح الجدارات المطلوبة لدخول المهنة. وأوصت الدراسة بوضع خريطة جدارات بالنسبة لكل فئة من المحاسبين، وضرورة تغطيتها لكل الجدارات الفنية، والمهارات المهنية، والقيم، والأخلاقيات. بالإضافة إلى ضمان مسابقتها لاحتياجات سوق العمل والمتطلبات الدولية.

وقد ناقشت العديد من الدراسات موازنة التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل، فدراسة ملو العين (٢٠٠٩) هدفت إلى معرفة الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة ومتطلبات وحاجات سوق العمل السعودي بالقطاع الخاص والعمل. ووجدت أن هناك تفاوتاً بين المهارات والمعارف المكتسبة لدى خريجي تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي بقطاعه الخاص العام، كما أن هناك فروقاً في مستوى الكفاءة المهنية بين خريجي الكليات التقنية وخريجي المؤسسات التعليمية الأخرى في تخصص المحاسبة. وأوصت الدراسة المؤسسات بالتركيز على النوعية والجودة في مخرجات العملية التعليمية وذلك من خلال إعادة النظر في الخطط الدراسية لتخصص المحاسبة وتطويرها بما يتلاءم مع حاجات ومتطلبات سوق العمل من مهارات ومعارف. وبالمثل هدفت دراسة أحمد (٢٠١٩) إلى تسليط الضوء على مشكلة عدم الموازنة والتوافق بين مخرجات التعليم المحاسبي واحتياجات سوق العمل وإلى وضع إطار يساهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في المحاسبة. وتوصلت الدراسة إلى أن النظام التعليمي في بعض الجامعات السعودية هو نظام تلقيني وليس إبداعي، وأن هناك فرقاً كبيراً بين ما يدرس نظرياً وبين الاحتياجات التطبيقية لسوق العمل، كما أن الدراسة الجامعية تمثل أساسيات وليست خبرة عملية. كما توصل

(Ayyad & Halles 2018) إلى وجود قصور فعلي في المعرفة والمهارات المطلوبة في سوق العمل، ووجود حاجة لمراجعة الخطط الدراسية، وأساليب التدريس المتبعة. وبالمثل توصل صالح وعبد الله (٢٠١٨) إلى حاجة سوق عمل المحاسبة إلى محاسبين وخدمات محاسبية تلبي متطلبات مختلف المستفيدين في سوق العمل، وأن التعليم المحاسبي في الجامعات الحكومية والأهلية لا تواكب المتطلبات الحالية لسوق العمل. بالإضافة إلى غياب تأثير سوق عمل المحاسبة في التعليم المحاسبي، وأن مساهمة سوق العمل في تحسين جودة التعليم المحاسبي ليست بمستوى الطلب الحالي.

وتوجهت دراسات عديدة إلى التركيز على مدى توفر الجدارات والمهارات المهنية في برامج التعليم المحاسبي. فقد ناقش (Modisane 2019) الحاجة إلى تطوير إطار للجدارات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات المطلوبة في سوق العمل لطلاب المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي في جنوب إفريقيا وكشفت نتائج الدراسة وجود فجوة في التوقعات بين المعرفة والمهارات التي يتوقعها أصحاب العمل الممارسون لمهنة المراجعة الداخلية من خريجي جامعات جنوب إفريقيا الذين درسوا المراجعة الداخلية وبين ما تم تحصيله فعلاً في مؤسسات التعليم العالي.

وناقش السويطي وعطاية (٢٠١٤) منهجيات المراجعة في الجامعات السعودية ومدى ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل من منظور المهنيين والأكاديميين. وأوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من الفئتين يعتبرون أن منهجيات المراجعة ملائمة لمتطلبات سوق العمل وذلك من حيث المفاهيم والإجراءات وآليات التنفيذ. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتعلق بجودة وكفاءة التعليم المحاسبي والتي تتناول هيكل برامج المحاسبة بشكل عام ومنهجيات المراجعة بشكل خاص وذلك بهدف تحديد أسباب ضعف العديد من الخريجين وقصورهم في مواكبة متطلبات سوق العمل وتطوير منهجيات المراجعة على ضوء هذه الأسباب. وسلط (Abbas 2014) الضوء على التعليم المحاسبي القائم على الجدارات من منظور عالمي، كما قدم تقيماً للتعليم المحاسبي للمعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) ومجلس معايير التعليم المحاسبي الدولي (IAESB)، بالإضافة إلى تقديم تقرير للتعليم المحاسبي المعاصر والتطور في الجدارات. واقترح نموذجاً للجدارات مستنداً إلى أنظمة التعليم المحاسبي التي تعكس رؤية عالمية وتتألف من ثلاث مراحل هي التخطيط والتصميم والتنفيذ وتقييم النتائج. وقد نتج عن الدراسة أن مرحلة تنفيذ المنهج يجب أن تستخدم نموذج أنظمة المدخلات-التحول-المخرجات-التغذية الراجعة. تستلزم مرحلة تقييم النتائج ضمان نتائج تعلم الطالب (التقييم التكويني) وتحقيق أهداف أداء البرنامج (التقييم النهائي) من خلال عملية تتكون من خطوتين: قياس التعلم والتغذية الراجعة لإغلاق الحلقة.

تتفق الدراسات السابقة على وجود فجوة بين المهارات والمعارف التي اكتسبها خريجو أقسام المحاسبة في الجامعات من جهة، وبين الجدارات التي يتطلبها سوق العمل من جهة أخرى. ولكن يتوجه تركيز الأبحاث في هذا المجال نحو تطبيق معايير التعليم الدولية وذلك يختلف عن هذه الدراسة من حيث إنها توظف إطار جدارات المراجعين الخارجيين كمعيار لقياس مستوى ملاءمة مخرجات التعليم المحاسبي فيما يتعلق بالمراجعة الخارجية بشكل خاص وذلك باستخدام أسلوب دراسة الحالة لتوفير تحليل معمق للواقع المتمثل في مناهج قسم المحاسبة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

١-٤-٢ جدارات المراجعين الخارجيين:

يعتبر استخدام الجدارات في التعليم والتدريب من الموضوعات الحديثة، فهو يهدف إلى إعداد مهنيين على قدر عالٍ من الكفاءة والمعرفة. وأصل كلمة جدارة "Competency" يعود إلى الكلمة اللاتينية "Competere" والتي تعني أن تكون ملائماً. وقد طور (McClelland 1973) مفهوم الجدارات لأول مرة كمفهوم حديث في علم إدارة الموارد البشرية، لقياس كفاءة المتقدمين للعمل. وعرف (Spencer and Spencer 2008) الجدارات بأنها "الدوافع والسمات والمفاهيم الذاتية والمواقف، أو القيم ومعرفة المحتوى، أو المهارات المعرفية، أو السلوكية. فهي أي خاصية فردية يمكن قياسها أو احتسابها بشكل موثوق ويمكن من خلالها التفرقة بين أصحاب الأداء المتفوق والمتوسط، أو بين أصحاب الأداء الفعال وغير الفعال" (Wong, 2020, p. 99). كما عرف (Parry, 1996) الجدارات بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والمواقف المترابطة والتي تؤثر على جزء كبير من عمل الفرد، والتي ترتبط بالأداء في الوظيفة، كما يمكن قياسها بمعايير مقبولة، والتي يمكن تحسينها من خلال التدريب والتطوير (Sanghi, 2016). ويرى زامل (٢٠١٩: ٢٠) أن الجدارة "هي مزيج من المعارف والمهارات والقدرات التي تمكن الفرد من أداء مهمة أو نشاط ما بنجاح". وقد عرفت الهيئة الدولية لتعليم المحاسبة والتابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) "الجدارة" على أنها "القدرة على أداء العمل بمستوى معين مرتبط ببيئة العمل الحقيقية. ويحتاج المحاسبون المهنيون إلى "إمكانات"، مثل المعرفة، والمهارات، والقيم المهنية والسلوكيات، التي تمكنهم من إثبات كفاءتهم. وتشير هذه القدرات إلى الجدارة المرتقبة التي يمكن الاستفادة منها في مواقف مختلفة". (IFAC, 2003, p. 3). وأشار المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين أن نموذج الجدارة يصف الجدارات الأساسية (المعرفة والمهارات والسمات) التي يحتاجها الموظفون لتقديم خدمة متميزة للعملاء (AICPA, 2021).

ويلاحظ من التعاريف السابقة أن الجدارة تشتمل على الصفات الشخصية التي يمتلكها الفرد وتتيح له منافسة أقرانه لتحقيق أداء يميزه عنهم. كذلك تشتمل على المعارف والمهارات والخبرات التي يكتسبها الفرد من خلال التعلم والتدريب والمواقف والتي تؤثر في مجملها على كيفية أدائه لعمله. وتعرف هذه الدراسة الجدارات على أنها مجموعة من السمات الشخصية التي يتصف بها الفرد، بالإضافة إلى المعارف والمهارات والقدرات التي يكتسبها من خلال التعليم والتدريب، والتي يمكن قياسها وتقييمها، كما يمكن تطويرها وتحسينها بما يزيد من قدرته على أداء مهمته بقدراً أكبر من الفعالية والإنجاز، وتمكنه من الاستجابة بمرونة لمتطلبات وظيفته ومتغيرات البيئة المحيطة به.

وقد قارن (Palmer et al. 2004) بين أهم أطر الجدارات التي تم إصدارها من مختلف المنظمات والهيئات في المحاسبة والمراجعة خلال الفترة الزمنية من ١٩٨٩ إلى ٢٠٠٣ وهي الورقة البيضاء التي أصدرتها إدارات كبرى مكاتب المحاسبين القانونيين الثمانية في ١٩٨٩، ودراسة لجنة تغيير التعليم المحاسبي (AECC) في ١٩٩٠، ودراسات معهد المحاسبين الإداريين (IMA) في ١٩٩٤، و١٩٩٦، و١٩٩٩، ودراستي الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) في ١٩٩٨ و٢٠٠٣، والإطار الذي أصدره معهد المراجعين الداخليين في (1999 IIA)، والإطار الصادر من المعهد الأمريكي للمحاسبين العموميين المعتمدين (AICPA) في ١٩٩٩. وتوصل (Palmer et al. 2004) إلى أن الدراسات المذكورة اتفقت جميعها على تضمين مهارات الاتصال، ومهارات التعامل مع الآخرين، والمعرفة التجارية العامة، والمعرفة المحاسبية، والمهارات الفكرية ضمن الجدارات المهم توافرها لدى المحاسب المبتدئ. وأشار إلى الحاجة لتطوير مهارات المراجعين في مجال التكنولوجيا بما يتفق مع التطورات الحالية في مجال المراجعة الخارجية. ويتفق (Feliciano & Quick (2022) معه بأهمية تطوير المعارف التكنولوجية لمراجعي الحسابات لتواكب التطورات التكنولوجية الحديثة والتي أثرت بشكل كبير على المهنة.

وقسم (Uyar and Gungormus (2011 في دراستهما الجدارات المطلوبة من خريجي المحاسبة من وجهة نظر المراجعين الخارجيين في تركيا إلى قسمين هما المهارات والمعرفة المهنية. تتضمن المهارات إحدى وعشرين مهارة يجب أن يمتلكها خريجو المحاسبة وهي: أخلاق العمل، والعمل بروح الفريق الواحد، والوعي الأخلاقي، والأمانة، والتعلم المستمر، والتفكير التحليلي، ومهارات الاتصال، وإدارة الوقت، وقدرة حل المشكلات، وفهم المسؤوليات، ومهارات الاتصال، والتفكير النقدي، وإدارة الإجهاد، ومهارات الاتصال الكتابي، واتخاذ القرارات، وكتابة التقارير، والدافع الذاتي، والمرونة، والولاء للمؤسسة، ومهارات العرض، وإتقان برامج المحاسبة. أما المعرفة المهنية فتضمنت قائمة بالمواد التي يتم تدريسها في قسمي إدارة الأعمال والمحاسبة وهي: المراجعة، وبرامج Microsoft Office، والمعايير المحاسبية والمالية، و تحليل القوائم المالية، والمحاسبة المالية، أنظمة مجلس إدارة سوق رأس المال، وحساب التكلفة، والمحاسبة الإدارية، وأخلاقيات مهنة المحاسبة، ومحاسبة الشركات، واللوائح الضريبية، والمالية، وقانون العمل، ونظام المعلومات المحاسبية، ورياضيات الأعمال، والإحصائيات والأساليب الكمية، والمحاسبة المحوسبة، ومحاسبة الإنشاءات، والمحاسبة البنكية، وعمليات التجارة الخارجية، ومحاسبة التضخم، ومحاسبة التأمين، ومحاسبة الضيافة، ومحاسبة القطاع العام.

ووضعت دراسة (Siriwardane et al. 2014) إطار الجدارات المهم توافرها لدى المراجعين من وجهة نظر المراجعين الخارجيين في سنغافورا باستخدام ستة من الجدارات التي حددتها دراسة (Palmer et al. 2004) المذكورة سابقا وهي: مهارات الاتصال، ومهارات التعامل مع الآخرين، والمعرفة التجارية العامة، والمعرفة المحاسبية، والمهارات الفكرية، وتكنولوجيا المعلومات، وأضاف إليها جدارات أخرى ليكون مجموعها عشرين جدارة مقسمة على خمس مجموعات وهي، أولاً: جدارات المراجعة الأساسية: وتشمل تقييم المخاطر، ونظم المعلومات، واتخاذ القرار، والمعايير المحاسبية، والتفكير النقدي، ومحاسبة القيد المزدوج. وثانياً: جدارات المراجعة المتقدمة: وتتضمن المحاسبة الجنائية، واكتشاف الاحتيال، والرقابة الداخلية، ومحاسبة القيمة العادلة. وثالثاً: الجدارات الإدارية: وهي مهارات التواصل، والمهارات الشخصية، والتواصل الكتابي، ومهارات التفاوض، وإدارة المشاريع. ورابعاً: الجدارات المهنية: وتشتمل على تقييم أدلة المراجعة، والنزاهة المهنية، واستجواب العقل، وأخراً: جدارات إدارة الأعمال: وتتكون من أعمال العميل، والأعمال العامة.

واستكشف (Zureigat (2015 الجدارات المطلوبة من خريجي المحاسبة من وجهة نظر أصحاب الأعمال في المملكة العربية السعودية وترتيب تلك الجدارات بناءً على مستوى أهميتها. ونتج عن الدراسة أن أصحاب العمل قد صنّفوا الجدارات بناءً على مستوى أهميتها على النحو التالي (بدءاً من الأهم): المنطق والتفكير النقدي، تحليل المشكلات والقرارات، العرض الشفهي والتواصل، العمل الجماعي، وأخلاقيات العمل، وإدارة الوقت، والتفاوض، والاتصال الكتابي، والحاسوب، والتخطيط، والقيادة، وأخيراً جدارات البحث على الإنترنت. كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن أصحاب العمل يعتبرون القيادة والتواصل الكتابي والتفاوض والأخلاق أكثر أهمية بالنسبة لوظائف المراجعين من وظائف المحاسبين البحتة. وقد أوصت الدراسة بأخذ نتائج هذه الدراسة في الاعتبار عند وضع برامج التعليم المحاسبي للمساهمة في إكساب خريجي المحاسبة بالمهارات المطلوبة في سوق العمل.

وفي نفس السياق، قسم منبع وآخرون (٢٠١٨) الجدارات المطلوب توافرها لدى خريجي المحاسبة من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة في ليبيا إلى فئتين رئيسيتين هما المعارف والمهارات والأخلاقيات المهنية، والمهارات الأخرى التي تضمنت المهارات الفكرية، والمهارات الفنية والعملية، ومهارات التواصل والاتصال، والمهارات التنظيمية وإدارة الأعمال، والمهارات الشخصية. ويرى منبع وآخرون (٢٠١٨) أن المعارف والمهارات والأخلاقيات المهنية هي أهم المعارف النظرية المطلوب توافرها ورتبتها حسب الأهمية كما يلي: المحاسبة المالية، ومحاسبة الأموال العامة، والمراجعة، ومحاسبة الشركات، ومعايير المراجعة الدولية، ومعايير المحاسبة الدولية، ومحاسبة المصارف والتأمين، والتحليل المالي، والقيم والأخلاقيات المهنية، والمراجعة الداخلية، ومحاسبة النفط، والمحاسبة الضريبية، ومحاسبة التكاليف، والمحاسبة الإدارية، واللغة الإنجليزية، ثم نظم المعلومات المحاسبية، والحاسب الآلي، وتطبيق الكمبيوتر في المحاسبة، والمحاسبة باستخدام اللغة الإنجليزية، والقانون التجاري والمدني، والطرق الكمية في المحاسبة، والسلوك التنظيمي، والمحاسبة الخدمية، والإدارة، والمحاسبة الإسلامية، والتجارة الدولية، والاقتصاد، والمحاسبة الاجتماعية، والإدارة العامة، والإدارة المالية، والتسويق. كما فسر منبع وآخرون (٢٠١٨) المهارات

الأخرى المطلوب توافرها لدى خريجي المحاسبة على أنها أهم المهارات الفكرية التي تمكن الخريج من تحصيل وتنظيم المعلومات وفهمها، القدرة على التحري والبحث العلمي، والقدرة على حل المشاكل المعقدة، والقدرة على التفكير التحليلي، ومهارة القدرة على التفكير المنطقي، والقدرة على التحليل الانتقادي. كما أنهم حددوا أهم المهارات الفنية التي يجب على خريج المحاسبة إتقانها، ومنها القدرة على إعداد التقارير المحاسبية، والقدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، والالتزام بالمتطلبات التنظيمية والتشريعية، والقدرة على القياس المحاسبي، والقدرة على تحليل المخاطر، والقدرة على إجراء التطبيقات الرياضية والإحصائية. أما أهم مهارات الاتصال والتواصل فهي القدرة على عرض الأفكار ونقاشها كتابياً وشفهياً، والقدرة على العمل مع الآخرين، والقدرة على الاستماع والقراءة بفاعلية، والقدرة على التفاوض. ومن أكثر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال أهمية هي القدرة على القيادة واتخاذ القرارات، والقدرة على التخطيط الاستراتيجي، والقدرة على حسن التميز عند إصدار الأحكام المهنية، والقدرة على تنظيم وتفويض المهام لتحفيز الموارد البشرية، والقدرة على إدارة الموارد البشرية والمصادر، والقدرة على إدارة المشاريع. أما المهارات الشخصية، فأهمها القدرة على تنظيم العمل، وروح المبادرة، والقدرة على التعلم الذاتي، والأخذ في الاعتبار القيم والأخلاق والمواقف المهنية، والقدرة على اختيار وتحديد الأولويات في ظل محدودية الموارد، والتنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل.

وقد اشتمل إطار الجدارات الذي أصدره المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA, 2018) على ثلاثة أقسام، هي الجدارات المحاسبية، وجدارات الأعمال، والجدارات المهنية. اشتملت الجدارات المحاسبية على مهارات تقييم المخاطر وتحليلها وإدارتها، ومهارات تحليل القياس وتفسيره، ومهارات الإبلاغ، والمهارات البحثية، وإدارة النظم والعمليات، والمهارات التكنولوجية واستخدام أدوات التحليل. أما جدارات الأعمال فتتضمن كلاً من المهارات الاستراتيجية، ومهارات الوعي والتعامل مع المنظور العالمي والصناعي، ومهارات إدارة العمليات والبحوث، والمهارات المرتبطة بمنظور الحوكمة، والمهارات المرتبطة بمنظور العملاء. وتشتمل الجدارات المهنية على السلوك الأخلاقي، والسلوك المهني، ومهارات اتخاذ القرار، والتعاون، ومهارات القيادة، ومهارات الاتصالات، ومهارات إدارة المشاريع.

وقسم معهد المراجعين الداخليين الدولي (IIA) إطار الجدارات الذي تم إصداره عام ٢٠٢٠ إلى أربعة أقسام رئيسية وهي الجدارات المهنية، وجدارات الأداء، والجدارات المتعلقة بالبيئة، وجدارات القيادة والتواصل (IIA, 2020). ويندرج تحت قسم الجدارات المهنية كلاً من مهمة المراجعة الداخلية، وميثاق المراجعة الداخلية، والاستقلال التنظيمي، والموضوعية الفردية، والسلوك الأخلاقي، والعناية المهنية الواجبة، والتطوير المهني. أما القسم الثاني وهو قسم جدارات الأداء فيشمل كلاً من: الحوكمة التنظيمية، واكتشاف الاحتيال، وإدارة المخاطر، والرقابة الداخلية، وتخطيط المهمة (التي تشمل دورها: الأهداف والنطاق، تقييم المخاطر، برنامج العمل، إدارة الموارد)، وتنفيذ المهمة، ونتائج المهمة، ومهارات متعلقة بالمشاركة في العمل الميداني (تتضمن المهارات التي تتعلق بجمع المعلومات، وأخذ العينات، وأدوات وتقنيات المراجعة باستخدام الحاسوب، وتحليل البيانات، والشهادات والدلائل، وتخطيط العمليات، والاستعراض التحليلي، والتوثيق)، ومهارات متعلقة بنتائج المشاركة (تشمل كلاً من جودة الاتصال، والاستنتاجات، والتوصيات، والإبلاغ، والمخاطر المتبقية وقبول المخاطر، وخطة عمل الإدارة، ومراقبة النتائج. أما القسم الثالث وهو قسم الجدارات المتعلقة بالبيئة فيتضمن التخطيط الاستراتيجي التنظيمي والإدارة (التي تشمل كلاً من مقاييس الأداء، والسلوك التنظيمي، والقيادة)، ومهارات عمليات الأعمال، والمسؤولية الاجتماعية والاستدامة، ومهارات تكنولوجيا المعلومات (التي تتضمن تحليلات البيانات، والأمن والخصوصية، وأطر التحكم في تكنولوجيا المعلومات)، ومهارات المحاسبة والتمويل. ويندرج تحت القسم الرابع وهو قسم جدارات القيادة والتواصل كلاً من التخطيط والإدارة الاستراتيجية للمراجعة الداخلية، وتخطيط المراجعة وتنسيق جهود التأكيد، وبرنامج ضمان الجودة وتحسينها، ومهارات التواصل (التي تشمل المناصرة، والعلاقات والإبلاغ، والمهارات اللينة، والتعاون).

يتضح من استعراض الدراسات السابقة والتقارير الصادرة من الجهات المهنية، وجود تنوع بالجدارات المطلوب توافرها في المراجعين الخارجيين. هذا التنوع يتطلب تحليلاً دقيقاً للنصوص الواردة لمعرفة التشابه والاختلاف والخروج بإطار محدد قابل للاستخدام كمعيار لأغراض الدراسة والمتمثلة بقياس مدى مواءمة مخرجات التعلم. ويسعى هذا البحث إلى سد الفجوة البحثية المتمثلة في ندرة الدراسات التي توظف أطر الجدارات المهنية للمراجع الخارجي لقياس مواءمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات واحتياجات سوق العمل بشكل عام وفي المملكة العربية السعودية بشكل خاص عن طريق التحليل المتعمق ومقارنة واقع التعليم المتمثل في الحالة المطروحة للدراسة والتي تشمل تحليل مناهج قسم المحاسبة بجامعة الملك عبد العزيز بإطار الجدارات المقترح.

٢ - الدراسة الميدانية:

١-٢ مراجعة الأدبيات ذات العلاقة:

تعتمد الدراسة على توظيف المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام أسلوب تحليل المحتوى الموجه "Directed qualitative content analysis"، وذلك عن طريق تحديد الإطار النظري للبحث بحيث يعتمد على تحليل الدراسات السابقة والتقارير التي تم إصدارها من قبل الهيئات والمنظمات الدولية (Siriwardane et al., 2014; Uyar & Gungormus, 2011; Palmer et al., 2004; Sandifer, 2018; AICPA, 2018; IIA, 2020; منيع وآخرون 2018) كأساس للوصول إلى تصنيفات محددة

بأسلوب استنباطي يتم فيه الاعتماد على هذه الدراسات والتقارير في ترميز وتحليل البيانات الواردة في النصوص (Potter & Levine-Donnerstein, 1999).

وفي صدد اعتماد الإطار المقترح، تم إنشاء استبانة إلكترونية لاستطلاع آراء مجموعة من الأكاديميين والمهنيين لاستخدامها كأداة لقياس نسبة أهمية الجدارات من وجهة نظرهم ومن ثم إجراء مقابلات شخصية معهم لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم حول العناصر التي حصلت على نسبة تأييد منخفضة لمعرفة الأسباب، بالإضافة للأخذ بالحسبان اقتراحاتهم لإضافة جدارات متعلقة ببيئة العمل والأنظمة واللوائح المرتبطة بالمهنة للوصول إلى الصورة النهائية للإطار المقترح لجدارات المراجعين الخارجيين. وقد حدد Sanghi (٢٠١٦) جمع المعلومات عن طريق استطلاع آراء الأطراف المتعلقة بمجال العمل عند بناء أطر الجدارات كأحد الأساليب العلمية لتحديد مؤشرات الإطار. وقد أسهمت نتائج الاستبانة وآراء وملاحظات المشاركين الذين كانوا في مجموعهم ١٥ مشاركاً، ٨ منهم أكاديميين و٧ من المهنيين، في إجراء التعديلات اللازمة على الإطار المقترح والوصول إلى صورته النهائية.

وبالنظر إلى المؤشرات المستخرجة من الوثائق، فقد تمت إعادة تصنيف الجدارات إلى ثلاثة أقسام رئيسية وهي:

١. الجدارات الوظيفية: وتنقسم إلى الجدارات المهنية المعرفية، والجدارات الفنية والتكنولوجية، وجدارات وظيفية متعلقة بمعرفة بيئة العمل.
٢. الجدارات الإدارية: وتنقسم إلى جدارات إدارية تنظيمية، وجدارات تخطيطية استراتيجية.
٣. الجدارات الشخصية: التي تشمل المهارات الفكرية بالإضافة إلى المهارات والسمات الشخصية الأخرى.

٢-١-١ الجدارات الوظيفية:

المجموعة الأولى من المؤشرات تحدد الجدارات الوظيفية والتي تمثل المهارات المهنية المتخصصة لإتمام وظيفة محددة بالشكل اللازم (Brinckmann, 2008; Özçelik & Ferman, 2006)، وقد تم تحديد المؤشرات التالية كمتطلبات لإتمام وظيفة المراجعة الخارجية، ويوضح جدول (١) هذه الجدارات:

جدول ١ الجدارات الوظيفية

جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل	جدارات فنية وتكنولوجية	جدارات مهنية معرفية
١. معرفة اللوائح الضريبية.	١. فهم المسؤوليات.	١. أخلاقيات مهنة المحاسبة.
٢. معرفة قانون العمل.	٢. تقييم أدلة المراجعة.	٢. معرفة المعايير المحاسبية والمالية.
٣. معرفة أنظمة سوق رأس المال.	٣. مهارات تقييم المخاطر وتحليلها وإدارتها.	٣. معرفة معايير المراجعة الدولية.
	٤. مهارات الإبلاغ.	٤. المراجعة.
	٥. المهارات البحثية.	٥. المحاسبة المالية.
	٦. مهارات إعداد التقارير المحاسبية.	٦. محاسبة التكاليف.
	٧. مهارات القياس المحاسبي وتحليله وتفسيره.	٧. المحاسبة الإدارية.
	٨. التطوير المهني.	٨. نظام المعلومات المحاسبية.
	٩. إتقان برامج المحاسبة والمراجعة.	٩. المحاسبة المحوسبة.
	١٠. إتقان برامج Microsoft office.	١٠. المحاسبة البنكية.
		١١. محاسبة التأمين.
		١٢. محاسبة القطاع العام.
		١٣. المحاسبة الجنائية.
		١٤. اكتشاف الاحتيال.
		١٥. محاسبة الزكاة.
		١٦. المحاسبة الضريبية.
		١٧. المحاسبة الخدمية.
		١٨. المحاسبة الإسلامية.
		١٩. الرقابة الداخلية.
		٢٠. التحليل المالي.
		٢١. القانون التجاري.
		٢٢. الإحصائيات والطرق الكمية في المحاسبة.
		٢٣. رياضيات الأعمال.
		٢٤. الإدارة.
		٢٥. الإدارة العامة.
		٢٦. التجارة الدولية.
		٢٧. الاقتصاد.
		٢٨. السلوك التنظيمي.

قد كانت نتائج تحليل ردود المشاركين كالتالي:

جدول ٢: نسب تأييد المحكمين للجدارات الوظيفية المقترحة.

جدارات مهنية معرفية	جدارات فنية وتكنولوجية	جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل
أخلاقيات مهنة المحاسبة	فهم المسؤوليات	معرفة اللوائح الضريبية %٩٣
معرفة المعايير المحاسبية والمالية	تقييم أدلة المراجعة	معرفة قانون العمل %٨٧
معرفة معايير المراجعة الدولية	مهارات تقييم المخاطر وتحليلها وإدارتها	معرفة أنظمة سوق رأس المال %٨٧
المراجعة	مهارات الإبلاغ	%٩٣
المحاسبة المالية	المهارات البحثية	%٦٠
محاسبة التكاليف	مهارات إعداد التقارير المحاسبية	%١٠٠
المحاسبة الإدارية	مهارات القياس المحاسبي وتحليله وتفسيره	%١٠٠
نظام المعلومات المحاسبية	التطوير المهني	%٨٠
المحاسبة المحوسبة	إتقان برامج المحاسبة والمراجعة	%٩٣
المحاسبة البنكية	إتقان برامج Microsoft Office	%٨٧
محاسبة التأمين		%٨٧
محاسبة القطاع العام		%٩٣
المحاسبة الجنائية		%٧٣
اكتشاف الاحتيال		%٨٧
محاسبة الزكاة		%١٠٠
المحاسبة الضريبية		%١٠٠
المحاسبة الخدمية		%٨٧
المحاسبة الإسلامية		%٩٣
الرقابة الداخلية		%٩٣
التحليل المالي		%١٠٠
القانون التجاري		%٨٧
الإحصائيات والطرق الكمية في المحاسبة		%٨٧
رياضيات الأعمال		%٨٧
الإدارة		%٧٣
الإدارة العامة		%٥٣
التجارة الدولية		%٨٠
الاقتصاد		%٧٣
السلوك التنظيمي		%٨٠

وبناءً على آراء المشاركين واقتراحاتهم تم اعتماد الجدارات الوظيفية التي حصلت على نسبة عالية من التأييد والإجماع وإجراء التعديلات التالية:

١-١-١-٢ جدارات مهنية معرفية:

تم استبعاد جدارات المحاسبة البنكية، محاسبة التأمين، والمحاسبة الجنائية، والإدارة العامة بناءً على عدم تأييد بعض المشاركين لإدراجها في الإطار بسبب محدودية الفترة الدراسية للطالب في الجامعة بالإضافة إلى أن لها طبيعة خاصة تتطلب مسار محدد من التخصص. كما أشار أحد المشاركين أن محاسبة التأمين تتطلب فهم عميق لمعيار التأمين ومعيار الأدوات المالية. حيث وضح عضو هيئة التدريس المشارك رأيه كما يلي:

"تم استثناء المحاسبة البنكية والتأمين لطبيعتها الخاصة والتي تتطلب فهم عميق لمعيار التأمين ٤ ومعيار الأدوات المالية ٩، ولكن لا مانع من نظرة عليها. وتم استثناء البقية لمحدودية الفترة الدراسية للطالب في الجامعة".

كما أن جدارة الإدارة العامة قد حازت على نسبة تأييد ضعيفة بنسبة ٥٣٪ وقد أشار أحد المشاركين من المهنيين إلى أن تخصص الإدارة العامة مرتبط بالقطاع الحكومي أكثر منه بالخاص وعليه فإن تمكن المراجع المبتدئ منها لا يعتبر أمر أساسي لدخول سوق العمل، حيث نصت ملاحظته على ما يلي:

"أرى أن الإدارة العامة لها مجال مختلف قليلاً عن عمل المراجع ولا يحتاج المراجع المبتدئ لها إلا لو كان سيعمل في مراجعة القطاع العام وعندها يمكنه تكوين خبرته بنفسه بهذا المجال"

وفيما يتعلق بالمحاسبة الجنائية فقد علق أحد المشاركين على أن هذا التخصص يتطلب تعمق يتطلب المزيد من الوقت خلال فترة الدراسة الجامعية، ونصت ملاحظته على ما يلي:

"المحاسبة الجنائية مجال واسع ومهم جداً لكن على الرغم من أهميته فإن التركيز على المعارف الأساسية بالمراجعة والمحاسبة خصوصاً في بداية الحياة العملية يفيد الخريج أكثر"

ويلاحظ وجود عائق يتمثل بمحدودية فترة الدراسة للتوسع في الجدارات، حيث أفاد أحد أعضاء هيئة التدريس المشاركين بما يلي:

"تواجه الجامعات مشكلة محدودية الوقت لتضمين المتطلبات المختلفة لسوق العمل ضمن مناهج التدريس وأعتقد أن الطالب يجب أن يعتمد على نفسه لتغطية المتطلبات في حال لم يتعرض لها خلال فترة دراسته".

٢-١-١-٢ جدارات فنية وتكنولوجية:

قد تم استبعاد جدارة المهارات البحثية لحصولها على نسبة متدنية من التأييد ٦٠٪، فقد نوه أحد المشاركين الأكاديميين أن المهارات البحثية يحتاجها خريج المحاسبة في التوجهات الأكاديمية وليس المهنية. وقد نص رده على ما يلي:

"مهارات البحث العلمي يحتاجها الطالب في التوجه الأكاديمي، في المهنة يحتاج المراجع مهارات البحث والتقصي عن المشاكل المحاسبية في المنشأة محل المراجعة والسعي في حلها عبر المعالجات المحاسبية المتعارف عليها، كما ينبغي إتقان برنامج اكسل تحديداً لإعداد أوراق عمل المراجعة، وورد تحديداً لإعداد تقارير المراجعة، أما برامج المحاسبة والمراجعة فلكل شركة نظامها الخاص والذي ستقوم الشركة بتدريب الموظف عليه حال انضمامه لها".

٢-١-١-٣ جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل:

استجابة لاقتراحات بعض المشاركين، فقد تمت إضافة جدارات جديدة متعلقة ببيئة العمل وهي معرفة نظام الشركات السعودي، ومعرفة لوائح الحوكمة، معرفة نظام البنك السعودي المركزي. حيث أشار أحد المشاركين إلى حاجة المراجع الخارجي عند مراجعته للمنشآت إلى توفر المعرفة والفهم الأولي للعديد من الأنظمة. كما أن معرفة نظام البنك السعودي المركزي ضروري لمراجعة منشآت القطاع المالي مثل البنوك وشركات الصرافة وشركات التأمين. ونصت ملاحظته على ما يلي:

"يحتاج المراجع عند مراجعة المنشآت أن يكون لديه القراءة والفهم الأولي للعديد من الأنظمة المختلفة كالأنظمة واللوائح المذكورة أعلاه ونظام الشركات السعودي ولوائح الحوكمة وخلافه، والاطلاع على أنظمة ولوائح الجهة المشرفة على القطاع عند تكليفه بمراجعة منشأة في قطاع متخصص مثل القطاع المالي (البنوك وشركات الصرافة وشركات التأمين) عندها يجب عليه الاطلاع والإلمام بأنظمة ولوائح البنك السعودي المركزي بالإضافة إلى أنظمة ولوائح هيئة السوق المالية كونها شركات مدرجة في السوق السعودي والتأكد من تطبيقها فيما يتعلق بالجوانب المالية، كما يجب عليه التأكد من تطبيق المنشأة للمعايير المحاسبية المتعارف عليها".

وذلك يؤكد أهمية البيئة التي تعمل فيها مهنة المراجعة عند الإعداد لدخول سوق العمل، حيث إن فهم اللوائح والأنظمة الخاصة بالدولة والتطورات المتغيرة في البيئة المحيطة تمكن المراجع المبتدئ من أداء عمله بفعالية مبنية على الإلمام بالمتطلبات الإلزامية من المشرع.

٢-١-٢ جدارات الإدارية:

المجموعة الثانية من المؤشرات تحدد الجدارات الإدارية وهي تمثل الخصائص المرتبطة بالأداء الوظيفي الفعال والخصائص الشخصية اللازمة لتحسين أداء الإدارة. وتتركز الجدارات الإدارية على السلوك والتصرفات أكثر من تركيزها على المعارف (Crawford, Helliari, & Monk, 2013). ويوضح جدول (٢) هذه الجدارات:

جدول ٣ الجدارات الإدارية

جدارات إدارية تنظيمية	جدارات تخطيطية استراتيجية
١. مهارات القيادة.	١. مهارات إدارة المشاريع.
٢. مهارات تنظيم وتفويض المهام لتحفيز الموارد البشرية.	٢. التخطيط والإدارة الاستراتيجية.
٣. مهارات إدارة الوقت.	٣. ضمان الجودة والتحسين.
٤. مهارات حل المشكلات.	٤. إدارة النظم والعمليات.

٥. مهارات اختيار وتحديد الأولويات في ظل محدودية الموارد.	٥. المهارات الاستراتيجية.
٦. المهارات المرتبطة بالحوكمة.	٦. مهارات التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل.
٧. مهارات اتخاذ القرارات.	

قد كانت نتائج تحليل ردود المشاركين كالتالي:

جدول ٤: نسب تأييد المحكمين للجدارات الإدارية المقترحة

جدارات إدارية تنظيمية	جدارات تخطيطية استراتيجية
مهارات القيادة	مهارات إدارة المشاريع
٨٠٪	١٠٠٪
مهارات تنظيم وتفويض المهام لتحفيز الموارد البشرية	التخطيط والإدارة الاستراتيجية
٨٧٪	٨٧٪
مهارات إدارة الوقت	ضمان الجودة والتحسين
١٠٠٪	٩٣٪
مهارات حل المشكلات	إدارة النظم والعمليات
١٠٠٪	٨٧٪
مهارات اختيار وتحديد الأولويات في ظل محدودية الموارد	المهارات الاستراتيجية
٨٧٪	٨٠٪
المهارات المرتبطة بالحوكمة	مهارات التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل
٨٠٪	٩٣٪
مهارات اتخاذ القرارات	
٩٣٪	

وبناءً على آراء المشاركين واقتراحاتهم تم اعتماد جميع الجدارات الإدارية حيث إنها حصلت على نسبة عالية من التأييد والإجماع.

٢-١-٣ الجدارات الشخصية:

المجموعة الثانية من المؤشرات تحدد الجدارات الشخصية وهي تمثل الخصائص المرتبطة بالمهارات الفكرية والقدرات الشخصية المتعلقة بالتعاون والتعامل مع البيئة المحيطة بشكل فعال (Tan & Laswad, 2018). ويوضح جدول (٣) هذه الجدارات:

جدول ٥: الجدارات الشخصية

جدارات فكرية	جدارات التعاون والاتصال
١. التحرير الكتابي.	١. الاتصال الشفوي والكتابي.
٢. التفكير التحليلي.	٢. المرونة.
٣. التفكير المنطقي.	٣. مهارات العرض والشرح.
٤. التفكير النقدي.	٤. روح المبادرة.
٥. الأمانة والنزاهة.	٥. التعاون.
٦. التعلم الذاتي.	٦. العمل بشكل مستقل وضمن الفريق.
٧. التعلم المستمر.	٧. التعامل مع الآخرين.

قد كانت نتائج تحليل ردود المشاركين كالتالي:

جدول ٦: نسب تأييد المحكمين للجدارات الشخصية المقترحة

جدارات فكرية	جدارات التعاون والاتصال
التحرير الكتابي	الاتصال الشفوي والكتابي
٨٠٪	١٠٠٪
التفكير التحليلي	المرونة
٨٧٪	٩٣٪
التفكير المنطقي	العرض والشرح
٩٣٪	١٠٠٪
التفكير النقدي	روح المبادرة
١٠٠٪	٩٣٪
الأمانة والنزاهة	التعاون
٩٣٪	٩٣٪
التعلم الذاتي	العمل بشكل مستقل وضمن الفريق
٨٠٪	١٠٠٪
التعلم المستمر	التعامل مع الآخرين
٩٣٪	١٠٠٪

وبناءً على آراء المشاركين واقتراحاتهم تم اعتماد جميع الجدارات الإدارية حيث إنها حصلت على نسبة عالية من التأييد والإجماع.

ويوضح الجدول (٧) الإطار المقترح بصورته النهائية بعد الأخذ بالاعتبار آراء المشاركين في الاستطلاع.

جدول ٧ الإطار المقترح لجدارات المراجعين الخارجيين

أولاً: الجدارات الوظيفية		
جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل	جدارات فنية وتكنولوجية	جدارات مهنية معرفية
<ol style="list-style-type: none"> ١. معرفة اللوائح الضريبية. ٢. معرفة قانون العمل. ٣. معرفة أنظمة سوق رأس المال. ٤. معرفة نظام الشركات السعودي. ٥. معرفة لوائح الحوكمة. ٦. معرفة نظام البنك السعودي المركزي. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. فهم المسؤوليات. ٢. تقييم أدلة المراجعة. ٣. مهارات تقييم المخاطر وتحليلها وإدارتها. ٤. مهارات الإبلاغ. ٥. مهارات إعداد التقارير المحاسبية. ٦. مهارات القياس المحاسبي وتحليله وتفسيره. ٧. التطوير المهني. ٨. إتقان برامج المحاسبة والمراجعة. ٩. إتقان برامج Microsoft office. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. أخلاقيات مهنة المحاسبة. ٢. معرفة المعايير المحاسبية والمالية. ٣. معرفة معايير المراجعة الدولية. ٤. المراجعة. ٥. المحاسبة المالية. ٦. محاسبة التكاليف. ٧. المحاسبة الإدارية. ٨. نظام المعلومات المحاسبية. ٩. المحاسبة المحوسبة. ١٠. محاسبة القطاع العام. ١١. اكتشاف الاحتيال. ١٢. محاسبة الزكاة. ١٣. المحاسبة الضريبية. ١٤. المحاسبة الخدمية. ١٥. المحاسبة الإسلامية. ١٦. الرقابة الداخلية. ١٧. التحليل المالي. ١٨. القانون التجاري. ١٩. الإحصائيات والطرق الكمية في المحاسبة. ٢٠. رياضيات الأعمال. ٢١. الإدارة. ٢٢. التجارة الدولية. ٢٣. الاقتصاد. ٢٤. السلوك التنظيمي.
ثانياً: الجدارات الإدارية		
جدارات تخطيطية استراتيجية	جدارات إدارية تنظيمية	
<ol style="list-style-type: none"> ١. مهارات إدارة المشاريع. ٢. التخطيط والإدارة الاستراتيجية. ٣. ضمان الجودة والتحسين. ٤. إدارة النظم والعمليات. ٥. المهارات الاستراتيجية. ٦. مهارات التنبؤ والتكيف مع التغير في بيئة العمل. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. مهارات القيادة. ٢. مهارات تنظيم وتفويض المهام لتحفيز الموارد البشرية. ٣. مهارات إدارة الوقت. ٤. مهارات حل المشكلات. ٥. مهارات اختيار وتحديد الأولويات في ظل محدودية الموارد. ٦. المهارات المرتبطة بالحوكمة. ٧. مهارات اتخاذ القرارات. 	
ثالثاً: الجدارات الشخصية		
جدارات التعاون والاتصال	جدارات فكرية	
<ol style="list-style-type: none"> ١. الاتصال الشفوي والكتابي. ٢. المرونة. ٣. مهارات العرض والشرح. ٤. روح المبادرة. ٥. التعاون. ٦. العمل بشكل مستقل وضمن الفريق. ٧. التعامل مع الآخرين. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. التحرير الكتابي. ٢. التفكير التحليلي. ٣. التفكير المنطقي. ٤. التفكير النقدي. ٥. الأمانة والنزاهة. ٦. التعلم الذاتي. ٧. التعلم المستمر. 	

٢-٢ دراسة الحالة:

يستعرض هذا الجزء المرحلة الثانية من الدراسة والذي يناقش نتائج دراسة الحالة بالتطبيق على مناهج قسم المحاسبة بجامعة الملك عبد العزيز. وتقع جامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية وتحديداً في مدينة جدة، وهي أكبر وثاني أقدم جامعة حكومية في المملكة العربية السعودية. وقد أنشئ فيها قسم المحاسبة عام ١٣٩٣/٩٢ هـ بعد أربع سنوات من بدء الدراسة بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز، وأصبح يمثل المركز الأول بين أقسام الكلية من حيث أعداد الطلاب والخريجين. وقسم المحاسبة يتبع معايير الاعتماد الأكاديمي الممنوح لكلية الاقتصاد والإدارة، من قبل الهيئة الدولية لتطوير كليات الأعمال (AACSB) في عام ٢٠١٥م والتي يقع مقرها في الولايات المتحدة الأمريكية (كلية الاقتصاد والإدارة، ٢٠٢٠).

ويتم وضع وتطوير المناهج عن طريق لجنة المناهج في قسم المحاسبة في كلية الاقتصاد والإدارة وذلك باتباع السياسات والإجراءات التي وضعها مركز المناهج التعليمية في الجامعة وفقاً لمتطلبات ومعايير الجامعة ومتطلبات نماذج المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي NCAAA (اعتماد) الذي تأسس عام ١٤٣٨ هـ والذي يتبع هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية. وهي امتداد لما كان يعرف سابقاً بالهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والتي تأسست عام ١٤٢٤ هـ بصفتها هيئة مستقلة مسؤولة عن الاعتماد وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢١).

وتستخدم الأقسام العلمية في جامعة الملك عبد العزيز النموذج T4 من اعتماد NCAAA لتوصيف المقرر الدراسي وهو يغطي في أجزائه الثمانية التعريف بالمقرر الدراسي، وهدف المقرر ومخرجاته التعليمية، وموضوعات المقرر، والتدريس والتقييم، وأنشطة الإرشاد الأكاديمي، والدعم الطلابي، ومصادر التعلم والمرافق، وتقويم جودة المقرر، واعتماد التوصيف.

وقد احتوت الخطة الدراسية لبرنامج البكالوريوس بقسم المحاسبة في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في عام ١٤٤٢ هـ على ٤٦ مادة مقسمة على ٩ فصول دراسية. وتتضمن ٩ مواد تحضيرية، و٢٣ مادة عامة، و٩ مواد تخصصية إجبارية، و٣ مواد تخصصية اختيارية يتم اختيارها من ٦ خيارات موضحة في جدول رقم (٨).

جدول ٨ مواد الخطة التدريسية لبرنامج البكالوريوس في قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز بجدة

مواد تحضيرية	مواد عامة	مواد تخصص إجبارية	مواد تخصص اختيارية
مهارات الحاسب الآلي	مبادئ المحاسبة ١	المحاسبة المتوسطة ١	محاسبة المنشآت المتخصصة
اللغة الإنجليزية ١	المهارات اللغوية	المحاسبة الحكومية والمنظمات غير الربحية	نظرية المحاسبة
مبادئ الرياضيات	مبادئ الاقتصاد الجزئي	المحاسبة المتوسطة ٢	المراجعة ٢
فيزياء عامة ١	لغة إنجليزية متقدمة ١	محاسبة التكاليف	المحاسبة الدولية
أحياء عامة ١	إحصاء الأعمال	المحاسبة الإدارية	فقه ومحاسبة المعاملات
كيمياء عامة ١	مبادئ المحاسبة ٢	المحاسبة المالية المتقدمة	المحاسبة باستخدام الحاسب
مهارات الاتصال	التحرير الكتابي	المراجعة ١	
اللغة الإنجليزية ٢	مبادئ الإدارة	نظم المعلومات المحاسبية	
مبادئ الإحصاء	مبادئ الاقتصاد الكلي	المحاسبة الزكوية والضريبية	
	لغة إنجليزية متقدمة ٢		
	إعداد التقارير		
	أساسيات التمويل		
	الثقافة الإسلامية ١		
	نظم المعلومات الإدارية		
	مبادئ التسويق		
	القانون التجاري		
	السلوك التنظيمي		
	تحليل كمي الأعمال		
	الثقافة الإسلامية ٢		
	إدارة العمليات		
	الإدارة الاستراتيجية		
	الثقافة الإسلامية ٣		
	الثقافة الإسلامية ٤		

وقد تم حصر مواد الخطة والتي تتعلق بالجدارات المقترحة في الإطار وهي ٣٥ مادة (مهارات الحاسب الآلي، مهارات الاتصال، مبادئ الإحصاء، مبادئ المحاسبة ١، مبادئ الاقتصاد الجزئي، لغة إنجليزية متقدمة، إحصاء الأعمال، مبادئ المحاسبة ٢، التحرير الكتابي، مبادئ الإدارة، مبادئ الاقتصاد الكلي، لغة إنجليزية متقدمة ٢، إعداد التقارير، أساسيات التمويل، نظم المعلومات الإدارية، المحاسبة المتوسطة، القانون التجاري، السلوك التنظيمي، تحليل كمي الأعمال، إدارة العمليات، المحاسبة الحكومية والمنظمات غير الربحية، المحاسبة المتوسطة ٢، محاسبة التكاليف، الإدارة الاستراتيجية، المحاسبة الإدارية، المحاسبة المالية المتقدمة، المراجعة ١، نظم المعلومات المحاسبية، المحاسبة الزكوية والضريبية، محاسبة المنشآت المتخصصة، نظرية المحاسبة، المراجعة ٢، المحاسبة الدولية، فقه ومحاسبة المعاملات، المحاسبة باستخدام الحاسب). حيث تم تحديد ٥ سنوات للمدة الزمنية لعينة الدراسة وذلك وفقاً للخطة الاستراتيجية لكلية الاقتصاد والإدارة ١٤٤٠هـ-١٤٤٥هـ، حيث يقتضي المحور الاستراتيجي الأول وهو التميز في التعليم والتعلم الفعال أن يتم إجراء عمليات التقييم الدوري للبرامج الأكاديمية وتطويرها كل ٥ سنوات (كلية الاقتصاد والإدارة، ٢٠٢٢). لذلك قد أثمرت عملية جمع توصيفات المقررات من أعضاء هيئة التدريس عن الحصول على ٣٣ مقررًا فقط، حيث لم تتم تدريس مادة نظرية المحاسبة خلال الخمس سنوات الأخيرة، بينما تمت تدريس مادة محاسبة دولية في مرحلة الماجستير وليس لمرحلة البكالوريوس. لذلك اقتصرنا على عملية تحليل المقررات على تحليل (٣٣) مقررًا دراسياً من مواد الخطة الدراسية لمرحلة البكالوريوس لقسم المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز، ثم مقارنة إياها بإطار الجدارات المطور في القسم السابق للدراسة. وأظهرت نتائج التحليل أن بعض الجدارات متوفرة في المقررات الدراسية بشكل مباشر وتم الإشارة إليها بوضع العلامة (++)، وبعضها متوفرة لكن بشكل غير مباشر أي بشكل ضمني في المقرر الدراسي وتمت الإشارة إليها بعلامة (+)، وأخيراً بعض الجدارات لم تتم تغطيتها في المقررات وأعطيت الإشارة (٠). ويستعرض الجزء التالي مدى توفر كل فئة من فئات جدارات الإطار المستخدم على حدة.

٢-٢-١ الجدارات الوظيفية:

جدول ٩ مدى توفر الجدارات الوظيفية في المقررات الدراسية

جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل		جدارات فنية وتكنولوجية		جدارات مهنية معرفية	
++	١. معرفة اللوائح الضريبية	++	١. فهم المسؤوليات	++	١. أخلاقيات مهنة المحاسبة
٠	٢. معرفة قانون العمل	++	٢. تقييم أدلة المراجعة	++	٢. معرفة المعايير المحاسبية والمالية
٠	٣. معرفة أنظمة سوق رأس المال	++	٣. مهارات تقييم المخاطر وإدارتها	++	٣. معرفة معايير المراجعة الدولية
++	٤. معرفة نظام الشركات السعودي	++	٤. مهارات الإبلاغ	++	٤. المراجعة
٠	٥. معرفة لوائح الحوكمة	++	٥. مهارات إعداد التقارير المحاسبية	++	٥. المحاسبة المالية
٠	٦. معرفة نظام البنك السعودي المركزي	+	٦. مهارات القياس المحاسبي وتحليله وتفسيره	++	٦. محاسبة التكاليف
		+	٧. التطوير المهني	++	٧. المحاسبة الإدارية
		٠	٨. إتقان برامج المحاسبة والمراجعة	++	٨. نظام المعلومات المحاسبية
		++	٩. إتقان برامج Microsoft Office	++	٩. المحاسبة المحوسبة
				++	١٠. محاسبة القطاع العام
				٠	١١. اكتشاف الاحتيال
				++	١٢. محاسبة الزكاة
				++	١٣. المحاسبة الضريبية
				++	١٤. المحاسبة الخدمية
				++	١٥. المحاسبة الإسلامية
				++	١٦. الرقابة الداخلية
				++	١٧. التحليل المالي
				++	١٨. القانون التجاري

				++	١٩. الإحصائيات والطرق الكمية في المحاسبة
				++	٢٠. رياضيات الأعمال
				++	٢١. الإدارة
				.	٢٢. التجارة الدولية
				++	٢٣. الاقتصاد
				++	٢٤. السلوك التنظيمي
	نسبة توفر الجدارت المتعلقة بمعرفة بيئة العمل	٨٩٪	نسبة توفر الجدارت الفنية والتكنولوجية	92%	نسبة توفر الجدارت المهنية
نسبة توفر الجدارت الوظيفية 82%					

++ الجدارة متوفرة بشكل مباشر + الجدارة متوفرة بشكل غير مباشر . الجدارة غير متوفرة

يتضح من الجدول رقم (٩) احتواء المقررات التي تم تحليلها والمدرجة في خطة برنامج البكالوريوس في قسم المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز على 32 جدارة من أصل 39 جدارة من الجدارت الوظيفية، ما يدل على أن نسبة توفر الجدارت الوظيفية هي 82% من إجمالي الجدارت الوظيفية. وذلك على النحو التالي:

٢-١-١-٢ جدارت مهنية معرفية:

تتوفر ٢٢ جدارة مهنية معرفية من أصل ٢٤ جدارة، أي أن نسبة توفر الجدارت المهنية المعرفية هي 92% من إجمالي الجدارت المهنية المعرفية. ويكمن القصور في الجدارت المهنية المعرفية في عدم وجود مواضيع تغطي جدارت اكتشاف الاحتيال، ودارة التجارة الدولية في أي مادة من مواد الخطة. ويوضح الجدول رقم (١٠) مدى توفر الجدارت المهنية والمعرفية في المقررات الدراسية على النحو التالي:

جدول ١٠ مدى توفر الجدارت المهنية والمعرفية في المقررات الدراسية

الجدارة	مدى توفر الجدارت المهنية والمعرفية في المقررات الدراسية
١. أخلاقيات مهنة المحاسبة	تمت تغطية أخلاقيات مهنة المحاسبة في مادتي مبادئ المحاسبة ١، ومراجعة ١ من خلال المواضيع التالية: مبادئ المحاسبة ١: أساسيات المحاسبة (أخلاقيات في التقارير المالية، مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً). ومادة مراجعة ١: أخلاقيات المحاسبين المهنيين (ماهي الأخلاقيات، قواعد سلوك وآداب المهنة، الالتزام بالمتطلبات الأخلاقية).
٢. معرفة المعايير المحاسبية والمالية	تمت تغطية جدارة معرفة المعايير المحاسبية والمالية من خلال مادة مبادئ محاسبة ١ في موضوع أساسيات المحاسبة (مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً، المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية IFRS)
٣. معرفة معايير المراجعة الدولية	تمت تغطية جدارة معرفة معايير المراجعة الدولية في مادة مراجعة ١ في موضوع معرفة معايير المراجعة الدولية.
٤. المراجعة	تمت تغطية جدارة المراجعة من خلال المواضيع في مادتي المراجعة ١ والمراجعة ٢
٥. المحاسبة المالية	تمت تغطية جدارة المحاسبة المالية من خلال المواد التالية: مادة مبادئ المحاسبة ١، ومادة مبادئ المحاسبة ٢، ومادة المحاسبة المتوسطة ١، ومادة محاسبة باستخدام الحاسب.
٦. محاسبة التكاليف	تمت تغطية جدارة محاسبة التكاليف في مادة محاسبة التكاليف.
٧. المحاسبة الإدارية	تمت تغطية جدارة المحاسبة الإدارية من خلال المواضيع في مقرر مادة المحاسبة الإدارية.
٨. نظام المعلومات المحاسبية	تمت تغطية جدارة نظام المعلومات المحاسبية من خلال مادة نظم المعلومات المحاسبية.
٩. المحاسبة المحوسبة	تمت تغطية جدارة المحاسبة المحوسبة من خلال مواضيع مادة محاسبة باستخدام الحاسب والتي تعتمد على برنامج الجداول الإلكترونية (Microsoft Excel) فقط: استخدام الحاسب في إعداد دليل الحسابات وتشغيل البيانات، استخدام الحاسب في إعداد وتحليل القوائم المالية، استخدام الحاسب في إعداد قوائم التكاليف، استخدام الحاسب في إعداد الموازنات وتحليل الانحرافات، استخدام الحاسب في تنفيذ خطوات وإجراءات المراجعة.
١٠. محاسبة القطاع العام	تمت تغطية جدارة محاسبة القطاع العام من خلال مادة محاسبة حكومية للمنظمات غير الربحية. بالإضافة إلى مراجعة ٢ من خلال موضوع المراجعة الحكومية.
١١. اكتشاف الاحتيال	لم تتم تغطية جدارة اكتشاف الاحتيال في أي مادة من مواد خطة قسم المحاسبة.
١٢. محاسبة الزكاة	تمت تغطية جدارة محاسبة الزكاة في مادة محاسبة زكوية وضريبية.
١٣. المحاسبة الضريبية	تمت تغطية جدارة المحاسبة الضريبية في مادة محاسبة زكوية وضريبية.
١٤. المحاسبة الخدمية	لم تتم تغطيتها بشكل مباشر في أي مادة من مواد خطة قسم المحاسبة، إلا أنه تتضمن بعض التطبيقات العملية في مادتي مبادئ محاسبة ١ ومبادئ محاسبة ٢ على تمارين تتعلق بالمنشآت الخدمية.
١٥. المحاسبة الإسلامية	تمت تغطية جدارة المحاسبة الإسلامية من خلال مادة اختيارية هي مادة فقه ومحاسبة معاملات.

١٦. الرقابة الداخلية	تمت تغطية جدارة الرقابة الداخلية في عدة مواضيع تتبع المواد التالية: مادة مبادئ المحاسبة ١: موضوع الرقابة الداخلية، ومادة مراجعة ١: موضوع الرقابة الداخلية وخطر الرقابة، ومادة مراجعة ٢: موضوع الرقابة الداخلية، ومادة نظم المعلومات المحاسبية: الإطار العام لنظام الرقابة الداخلية المحاسبية في ظل نظم المعلومات المحاسبية اليدوية والإلكترونية.
١٧. التحليل المالي	تمت تغطية جدارة التحليل المالي من خلال مادة أساسيات التمويل، ومادة مبادئ المحاسبة ٢.
١٨. القانون التجاري	تمت تغطية جدارة القانون التجاري من خلال مادة القانون التجاري (تم تغيير الاسم إلى البيئة القانونية للأعمال).
١٩. الإحصائيات والطرق الكمية في المحاسبة	تمت تغطية جدارة الإحصائيات والطرق الكمية في المحاسبة في مادة مبادئ المحاسبة ٢ من خلال موضوع تحليل القوائم المالية، مادة إحصاء الأعمال، ومادة المراجعة ٢ من خلال موضوع استخدام العينات الإحصائية في المراجعة.
٢٠. رياضيات الأعمال	تمت تغطية جدارة رياضيات الأعمال في مادة تحليل كمي الأعمال من خلال المواضيع التالية: الدوال والمعادلات (المعادلات الخطية، التربيعية، الأسية والجبرية)، تطبيقات (نقطة التعادل، الإهلاك)، العمليات الرياضية في مجال التمويل، المصفوفات، البرمجة الخطية.
٢١. الإدارة	تمت تغطية جدارة الإدارة من خلال المواضيع التي تتضمنها مادة مبادئ الإدارة وهي: مقدمة تعريفية عن الإدارة والمنظمات، نظرة تاريخية لتطورات الفكر الإداري، بيئة المنظمة والثقافة التنظيمية، التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة.
٢٢. التجارة الدولية	لم تتم تغطيتها في أي مادة من مواد خطة قسم المحاسبة.
٢٣. الاقتصاد	تمت تغطية جدارة الاقتصاد في مادتي مبادئ الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي.
٢٤. السلوك التنظيمي	تمت تغطية جدارة السلوك التنظيمي في مادة السلوك التنظيمي.

٢-١-٢-٢ جدارات فنية وتكنولوجية:

تتوفر ٨ جدارات فنية وتكنولوجية من أصل ٩ جدارات، ما يدل على أن نسبة توفر الجدارات الفنية والتكنولوجية هي ٨٩٪ من إجمالي الجدارات الفنية والتكنولوجية. وبالتالي فإن النقص في الجدارات الفنية والتكنولوجية يكمن في عدم وجود أي مادة تتناول برامج حاسب متخصصة بالمحاسبة والمراجعة وبالتالي عدم إكساب الطلاب لهذه الجدارة في الخطة. ويوضح الجدول رقم (١١) مدى توفر الجدارات الفنية والتكنولوجية في المقررات الدراسية:

جدول ١١ مدى توفر الجدارات الفنية والتكنولوجية في المقررات الدراسية

الجدارة	مدى توفر الجدارات الفنية والتكنولوجية في المقررات الدراسية
١. فهم المسؤوليات	تم تغطيتها من خلال مادة المراجعة ١ في موضوع سوق المراجعة، مسؤولية المراجع.
٢. تقييم أدلة المراجعة	تم تغطيتها في مادة مراجعة ١ من خلال موضوع استجابة المراجع للمخاطر المقدرة (أساسيات الأدلة، كفاية أدلة المراجعة)، أدلة المراجعة (إجراءات الحصول على الأدلة).
٣. مهارات تقييم المخاطر وتحليلها وإدارتها	تمت تغطية مهارات تقييم المخاطر وتحليلها وإدارتها في مادتين هما: مراجعة ٢ من خلال موضوع إدارة المخاطر (مفاهيم إدارة المخاطر، إدارة المخاطر على مستوى المؤسسة، دور المراجعة الداخلية في إدارة المخاطر). ومادة أساسيات التمويل من خلال موضوع تبادل المخاطرة والعائد.
٤. مهارات الإبلاغ	تمت تغطيتها عن طريق مادة مبادئ المحاسبة ١ في المواضيع: عملية التسجيل، إكمال الدورة المحاسبية، المحاسبة في عمليات التجارة، المخزون. ومادة مبادئ المحاسبة ٢: موضوع تقارير الدخل.
٥. مهارات إعداد التقارير المحاسبية	تمت تغطية جدارة مهارات إعداد التقارير المحاسبية في عدة مواد، هي: -مادة المحاسبة المتوسطة ١ من خلال المواضيع: هيكل ومحتوى القوائم المالية (قائمة الدخل، قائمة الأرباح المحتجزة، قائمة المركز المالي). -مادة مبادئ المحاسبة ١ من خلال المواضيع التالية: تسجيل العمليات، ضبط الحسابات، استكمال دورة المحاسبة، محاسبة العمليات التجارية. -مادة مبادئ المحاسبة ٢ من خلال موضوع تقارير الدخل. -مادة مراجعة ١، من خلال موضوع تقرير المراجع بأنواعه المختلفة.
٦. مهارات القياس المحاسبي وتحليله وتفسيره	تمت تغطية مهارات القياس المحاسبي وتحليله وتفسيره من خلال مادة مبادئ المحاسبة ١: موضوع أساسيات المحاسبة (مبادئ القياس).
٧. التطوير المهني	تمت تغطية جدارة التطوير المهني في عدة مواد كالتالي: السلوك التنظيمي، المحاسبة المالية المتقدمة، محاسبة المنشآت المتخصصة، لمراجعة ٢.
٨. اتقان برامج المحاسبة والمراجعة	تم تناول بعض المواضيع المتعلقة بمراجعة الحسابات في ظل التشغيل الإلكتروني للبيانات في مواد متعددة مثل مادة مراجعة ١، مادة مراجعة ٢، مادة محاسبة باستخدام الحاسب، ولكن لا يوجد مواد تتناول البرامج المتخصصة في المحاسبة والمراجعة

٩. إتقان برامج Microsoft Office مادة تحليل كمي الأعمال	تمت تغطية جدارة إتقان برامج Microsoft Office في مادتين هما: مادة مهارات الحاسب الآلي ومادة تحليل كمي الأعمال
---	--

٢-٢-١-٣ جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل:

تتوفر جدارتان من أصل ٦ جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل، أي أن نسبة توفر الجدارات المتعلقة بمعرفة بيئة العمل هي ٣٣٪ من إجمالي الجدارات المتعلقة بمعرفة بيئة العمل. حيث يوجد قصور في الخطة في توفير المعرفة اللازمة باللوائح والقوانين المتعلقة ببيئة سوق العمل، ويتجلى هذا القصور في عدم تغطية جدارات معرفة قانون العمل، معرفة أنظمة سوق رأس المال، معرفة لوائح الحوكمة، معرفة نظام البنك السعودي المركزي. ويوضح الجدول رقم (١٢) مدى توفر الجدارات المتعلقة بمعرفة بيئة العمل في المقررات الدراسية.

جدول ١٢ مدى توفر الجدارات المتعلقة بمعرفة بيئة العمل في المقررات الدراسية

الجدارة	مدى توفر الجدارات المتعلقة بمعرفة بيئة العمل في المقررات الدراسية
١. معرفة اللوائح الضريبية	تمت تغطية جدارة معرفة اللوائح الضريبية من خلال المواضيع المدرجة في مقرر مادة محاسبة زكوية وضريبية
٢. معرفة قانون العمل	لم تتم تغطيتها في أي مادة من مواد خطة قسم المحاسبة.
٣. معرفة أنظمة سوق رأس المال	لم تتم تغطيتها في أي مادة من مواد خطة قسم المحاسبة.
٤. معرفة نظام الشركات السعودي	تمت تغطية جدارة معرفة نظام الشركات السعودي في مادة القانون التجاري
٥. معرفة لوائح الحوكمة	لم تتم تغطيتها في أي مادة من مواد خطة قسم المحاسبة.
٦. معرفة نظام البنك السعودي المركزي	لم تتم تغطيتها في أي مادة من مواد خطة قسم المحاسبة.

٢-٢-٢ الجدارات الإدارية:

جدول ١٣ مدى توفر الجدارات الإدارية في المقررات الدراسية

جدارات إدارية تنظيمية		جدارات تخطيطية استراتيجية	
١. مهارات القيادة	++	١. مهارات إدارة المشاريع	++
٢. مهارات تنظيم وتفويض المهام لتحفيز الموارد البشرية	++	٢. التخطيط والإدارة الاستراتيجية	++
٣. مهارات إدارة الوقت	++	٣. ضمان الجودة والتحسين	++
٤. مهارات حل المشكلات	++	٤. إدارة النظم والعمليات	++
٥. مهارات اختيار وتحديد الأولويات في ظل محدودية الموارد	++	٥. المهارات الاستراتيجية	++
٦. المهارات المرتبطة بالحوكمة	++	٦. مهارات التنبؤ والتكيف مع التغير في بيئة العمل	++
٧. مهارات اتخاذ القرارات	++		
نسبة توفر الجدارات الإدارية التنظيمية	100 %	نسبة توفر الجدارات التخطيطية الاستراتيجية	100 %
نسبة توفر الجدارات الإدارية	100 %		

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن المقررات التي تم تحليلها قد غطت جميع الجدارات الإدارية والتي بلغ عددها ١٣ جدارة أي أن نسبة توفر الجدارات الإدارية في مقررات برنامج بكالوريوس المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز هي ١٠٠٪ من إجمالي الجدارات الإدارية، وذلك كما هو موضح في الجدول (١٤) و(١٥) على النحو التالي:

٢-٢-٢-١ جدارات إدارية تنظيمية:

جدول ١٤ مدى توفر الجدارات الإدارية والتنظيمية في المقررات الدراسية

الجدارة	مدى توفر الجدارات الإدارية والتنظيمية في المقررات الدراسية
١. مهارات القيادة	تمت تغطية جدارة مهارات القيادة في مادة مبادئ الإدارة، ومادة السلوك التنظيمي
٢. مهارات تنظيم وتفويض المهام	تمت تغطية جدارة مهارات تنظيم وتفويض المهام لتحفيز الموارد البشرية في مادة

لتحفيز الموارد البشرية	مبادئ الإدارة، من خلال المواضيع التالية: التنظيم: إدارة الموارد البشرية، التوجيه: تحفيز وتعويض الموظفين.
٣. مهارات إدارة الوقت	تمت تغطية جدارة مهارات إدارة الوقت في مادة إدارة العمليات من خلال موضوع عمليات الإنتاج في الوقت المحدد.
٤. مهارات حل المشكلات	تمت تغطية جدارة مهارات حل المشكلات في مادة إدارة العمليات من خلال موضوع تحديات إدارة العمليات.
٥. مهارات اختيار وتحديد الأولويات في ظل محدودية الموارد	تمت تغطيتها من خلال مادة محاسبة إدارية في موضوع تطبيقات على القرارات قصيرة الأجل (الشراء أو التصنيع، استكمال تصنيع المنتج، إضافة أو استبعاد منتج، قبول أو عدم قبول طلبية خاصة، الإغلاق المؤقت).
٦. المهارات المرتبطة بالحوكمة	تمت تغطية جدارة المهارات المرتبطة بالحوكمة في مادتي الإدارة الاستراتيجية ومراجعة ٢
٧. مهارات اتخاذ القرارات	تمت تغطية مهارات اتخاذ القرارات في عدة مواد وهي: مادة محاسبة إدارية، مادة مبادئ الإدارة، مادة تحليل كمي أعمال، ومادة أساسيات التمويل.

٢-٢-٢ جدارات تخطيطية استراتيجية:

جدول ١٥ مدى توفر الجدارات التخطيطية الاستراتيجية في المقررات الدراسية

الجدارة	مدى توفر الجدارات التخطيطية الاستراتيجية في المقررات الدراسية
١. مهارات إدارة المشاريع	تمت تغطية جدارة مهارات إدارة المشاريع في مادة إدارة العمليات من خلال موضوع التخطيط للمشروعات.
٢. التخطيط والإدارة الاستراتيجية	تمت تغطية جدارة التخطيط والإدارة الاستراتيجية في المواد التالية: مادة محاسبة إدارية، مادة مبادئ الإدارة، مادة الإدارة الاستراتيجية، ومادة إدارة العمليات.
٣. ضمان الجودة والتحسين	تمت تغطية جدارة ضمان الجودة والتحسين في مادة إدارة العمليات من خلال المواضيع: إدارة ومراقبة الجودة، عمليات تحسين وتطوير العمليات، منع وإصلاح عيوب الإنتاج.
٤. إدارة النظم والعمليات	تمت تغطية جدارة إدارة النظم والعمليات في مادتين هما: مادة مبادئ الإدارة ومادة إدارة العمليات
٥. المهارات الاستراتيجية	تمت تغطية جدارة المهارات الاستراتيجية في عدة مواد وهي: مادة محاسبة إدارية، مادة مبادئ الإدارة، مادة إدارة العمليات، ومادة الإدارة الاستراتيجية
٦. مهارات التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل	تمت تغطية جدارة مهارات التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل في مادتين هما: مادة مبادئ الإدارة ومادة الإدارة الاستراتيجية.

٢-٢-٣ الجدارات الشخصية:

جدول ١٦ مدى توفر الجدارات الشخصية في المقررات الدراسية

مهارات فكرية	مهارات وسمات شخصية أخرى
مهارات التحرير الكتابي	الأمانة والنزاهة ++
مهارات التفكير التحليلي	مهارات الاتصال ++
التفكير المنطقي	المرونة ++
التفكير النقدي	مهارات العرض والشرح ++
	روح المبادرة ++
	التعاون ++
	التعلم الذاتي ++
	التعلم المستمر ++
	العمل بشكل مستقل وضمن الفريق ++
	مهارات التعامل مع الآخرين ++
نسبة توفر المهارات الفكرية	نسبة توفر المهارات والسمات الشخصية الأخرى 100%
نسبة توفر الجدارات الشخصية	100%

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن جميع الجدارات الشخصية والبالغة ١٤ جدارة، قد تم تغطيتها في المقررات التي تم تحليلها، أي أن نسبة توفر الجدارات الشخصية في مقررات برنامج بكالوريوس المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز هي ١٠٠٪ من إجمالي الجدارات الشخصية.

٣- النتائج والتوصيات:

أسفرت عملية تحليل الجدارات التي وردت في الدراسات السابقة بالإضافة إلى التقارير التي أصدرتها الهيئات والجهات المهنية المتخصصة في المحاسبة والمراجعة عن تحديد ٦٨ جدارة للمراجعين الخارجيين. وقد تم إعداد استبانة إلكترونية لتحكيم هذه الجدارات واستطلاع آراء مجموعة من الأكاديميين والمهنيين بغرض تقديم إطار جدارات المراجعين الخارجيين في صورته النهائية. وبناءً على نتائج الاستبانة وآراء المشاركين فيها، تم تحديد ٦٦ جدارة يجب توفرها لدى المراجعين الخارجيين المبتدئين لتمكينهم من تلبية متطلبات سوق العمل بفعالية. وتم وضع الجدارات في إطار مقترح ينقسم إلى ثلاثة أقسام رئيسية، هي الجدارات الوظيفية التي تنقسم إلى جدارات مهنية معرفية، وجدارات فنية وتكنولوجية، وجدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل. والجدارات الإدارية التي تنقسم إلى جدارات إدارية تنظيمية وجدارات تخطيطية استراتيجية، والجدارات الشخصية التي تنقسم إلى جدارات فكرية وجدارات التعاون والاتصال.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم استبعاد بعض الجدارات وإضافة أخرى إلى الإطار المقترح الأولي والذي تم إعداده بناءً على تحليل الدراسات السابقة والتقارير الدولية. والجدارات المستبعدة هي: المحاسبة البنكية، محاسبة التأمين، والمحاسبة الجنائية، والمهارات البحثية، والإدارة العامة وذلك بناءً على آراء المشاركين في التقييم من مهنيين وأكاديميين حيث إن هذه الجدارات لا تعتبر من الجدارات المهمة بالنسبة للمراجع الخارجي المبتدئ من وجهة نظرهم ويمكن له أن يتخصص بها حسب الحاجة مع تطور خبراته وتدريبه. بالإضافة لمحدودية الوقت في مرحلة الدراسة الجامعية خصوصاً مما يحد من التوسع في بعض التخصصات المذكورة. وقد وجه المشاركون لأهمية إضافة الجدارات التالية للإطار: معرفة نظام الشركات السعودي، ومعرفة لوائح الحوكمة، ومعرفة نظام البنك السعودي المركزي، وبدل ذلك على أهمية الأخذ بالحسبان البيئة التنظيمية المحيطة بالمهنة وسوق العمل.

جدول ١٧ نسب توفر جدارات المراجعين الخارجيين في مقررات خطة قسم المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز.

النسبة	الجدارات المتوفرة	النهائية	الجدارات الفرعية	الجدارات الرئيسية
82%	92%	22	24	جدارات مهنية معرفية
	89%	8	9	جدارات فنية تكنولوجية
	33%	2	6	جدارات مرتبطة بمعرفة بيئة العمل
100%	100%	7	7	جدارات إدارية تنظيمية
	100%	6	6	جدارات تخطيطية استراتيجية
100%	100%	7	7	مهارات فكرية
	100%	7	7	مهارات التعاون والاتصال
89%	59	59	66	إجمالي الجدارات

وقد وظفت الدراسة إطار الجدارات المقترح كمعيار لقياس مدى توفر الجدارات في المقررات الجامعية في برنامج البكالوريوس في قسم المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز. وقد نتج عن تحليل المقررات ومقارنتها بجدارات الإطار النتائج الموضحة في جدول رقم (١٧). ويظهر من النتائج توفر المقررات ٥٩ جدارة من جدارات المراجعين الخارجيين، وذلك بنسبة ٨٩٪ من إجمالي جدارات المراجعين الخارجيين التي يتكون منها الإطار المقترح. وهذه النسبة تدل على تغطية أغلب الجدارات المقترحة في الإطار.

وتظهر النتائج توفر ٣٢ جدارة من الجدارات الوظيفية من أصل ٣٩ جدارة، ما يدل على أن نسبة توفر الجدارات الوظيفية هي ٨٢٪ من إجمالي الجدارات الوظيفية، فبالنسبة إلى الجدارات الوظيفية المهنية المعرفية، توفر المقررات ٢٢ جدارة مهنية معرفية من أصل ٢٤ جدارة، أي أن نسبة توفر الجدارات الوظيفية المهنية المعرفية في المقررات هي ٩٢٪ من الجدارات الوظيفية المهنية المعرفية. ويكمن القصور في عدم وجود مواضيع تغطي جدارات اكتشاف الاحتيال، وجدارة التجارة الدولية، في أي مادة من مواد الخطة.

أما الجدارات الوظيفية الفنية والتكنولوجية، فتشير النتائج إلى أن المقررات توفر ٨ جدارات وظيفية فنية وتكنولوجية من أصل ٩ جدارة، ما يدل على أن نسبة توفر الجدارات الوظيفية الفنية والتكنولوجية هي ٨٩٪ من الجدارات الفنية والتكنولوجية. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد أي مادة تتناول جدارة برامج المحاسبة والمراجعة المتخصصة. أما الجدارات الوظيفية المتعلقة بمعرفة بيئة العمل، فتتوفر جدارتان من أصل ٦ جدارات متعلقة بمعرفة بيئة العمل، أي أن نسبة توفرها تبلغ ٣٣٪ من الجدارات الوظيفية المتعلقة بمعرفة بيئة العمل، فهناك قصور في الخطة في توفير المعرفة اللازمة بالقوانين والقوانين المتعلقة ببيئة سوق العمل. ويتجلى هذا القصور في عدم تغطية جدارات معرفة قانون العمل، معرفة أنظمة سوق رأس المال، معرفة لوائح الحوكمة، معرفة نظام البنك السعودي المركزي.

أما الجدارات الإدارية فبلغت نسبة توفرها في المقررات ١٠٠٪ من إجمالي الجدارات الإدارية. حيث إن المقررات التي تمت تحليلها قد غطت جميع الجدارات الإدارية والتي بلغ عددها ١٣ جدارة. وبالمثل، توصلت الدراسة إلى أن جميع الجدارات الشخصية والبالغة ١٤ جدارة، قد تم تغطيتها في المقررات التي تم تحليلها، أي أن نسبة توفر الجدارات الشخصية في مقررات برنامج بكالوريوس المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز هي ١٠٠٪ من إجمالي الجدارات الشخصية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى ملاءمة مخرجات التعليم المحاسبي في المملكة العربية السعودية للجدارات المهنية للمراجع الخارجي عن طريق التعرف على الجدارات المطلوبة من المراجع الخارجي وتكوين إطار للجدارات يستخدم كمعيار للقياس وإجراء المقارنات مع المناهج الحالية في التعليم العالي المحاسبي. وتجدر الإشارة إلى أن نتائج دراسة الحالة بطبيعتها لا يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة فقد تتفاوت المناهج المعتمدة في أقسام المحاسبة في الجامعات السعودية. لكنها توفر نظرة متعمقة للواقع يمكن الاستفادة منها لتفسير الظاهرة تحت الدراسة.

وفي الختام توصي الدراسة بأهمية إجراء دراسات إضافية تتعلق بكل نوع من أنواع الجدارات المذكورة وتحليلها بالتزامن مع تطورات متطلبات سوق العمل. فكما أوضح Coetzee & Du Plessis (٢٠٢٠) بأن أطر الجدارات ليست ثابتة بل ديناميكية في طبيعتها حيث إنها تهدف إلى تحديد العناصر اللازمة لتحقيق الأهداف وأنها متغيرة حسب الظروف، بالتالي فإن الجدارات المذكورة في الأطر المختلفة تمثل الحد الأدنى من مجموعة الجدارات التي يجب على جميع الموظفين في تخصص معين تملكها (السديري، ٢٠٢١).

كما توصي هذه الدراسة بأهمية توظيف مناهج بحثية مختلفة لإلقاء الضوء على المتطلبات من جوانب عدة وبالتالي الوصول لنتائج تفيد في تطوير مهارات المراجعين الخارجيين التي ينطلبها سوق العمل والطرق الحديثة لإكساب الطلاب الجدارات والمهارات اللازمة للمنافسة في سوق العمل بفعالية. وزيادة الاهتمام في التعليم المحاسبي بجدارات المراجعين الخارجيين والاستفادة منها عند وضع مقررات البرامج التعليمية في الجامعات وغيرها من الجهات التعليمية. كما توصي الدراسة بضرورة تقييم المقررات الدراسية بشكل دوري للحفاظ على جودة مخرجات العملية التعليمية المحاسبية وإجراء التغييرات اللازمة بما يتلاءم مع حاجات ومتطلبات سوق العمل المتغيرة، وإجراء المزيد من الدراسات حول جدارات المراجعين الخارجيين.

المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

- أحمد، رقية الطيب (٢٠١٩) إطار مقترح لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق في المحاسبة وانعكاساتها على متطلبات سوق العمل: دراسة تطبيقية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد ٢٩: ٦٥-٨٠.
- الجدلي، أبرار وعبد الرحمن، نجلاء (٢٠١٩) مدى ملاءمة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل: دراسة استكشافية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد ٣، العدد ٤٦: ٢-٨٢.
- زامل، أحمد محمد (٢٠١٩). جدارات المحاسب الإداري إطار شامل: دراسة نظرية، مجلة البحوث التجارية، ٤١ (٢)، ١٦-٦١.
- السديري، فهد سلطان (٢٠٢١). جدارات منسوبي وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. مجلة الديوان العام للمحاسبة، ٢ (٢)، ١٠٧-١٣٦.
- السويطي، إبراهيم وعظايم، أسامة (٢٠١٤) مدى ملاءمة منهجيات المراجعة لمتطلبات سوق العمل: حالة المملكة العربية السعودية، مجلة الحوث المالية والتجارية، جامعة بور سعيد - كلية التجارة، العدد ١: ٩١-١٠٦.
- صالح، أحمد وعبد الله، أحمد (٢٠١٨) دور سوق العمل في تحسين جودة التعليم المحاسبي بحث استطلاعي لآراء عينة من الأكاديميين والمهنيين في مجال المحاسبة في محافظة دهوك، المجلة الأكاديمية لجامعة النوروز، مجلد ٧، العدد ٢: ١٠-٣٠.
- صوشة، مارية علي وعزي، الأخصر (٢٠١٨) المسار التعليمي لمهنيي المحاسبة والمراجعة في ظل متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية، رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف- المسيلة.
- عبد العزيز، خميس فهيم (٢٠١٩). الجدارات المهنية اللازمة للمراجعين الخارجيين المعتمدين لمدارس التعليم العام على ضوء بعض التجارب العالمية، مجلة كلية التربية، ١٩ (٤)، ٣٤٧-٤٨٦.
- عبد القوي، أشرف بهجات (٢٠١٨) المنهج القائم على الجدارة كمدخل لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مصر، العلوم التربوية، عدد خاص للمؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس.
- عرب، محمد عبد العزيز (٢٠١٤) إطار مقترح لتطوير برامج التعليم المحاسبي الجامعي في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة لمتطلبات المعايير الدولية للتعليم المحاسبي، مجلة البحوث المالية والتجارية، العدد ١٢٢: ١-١٦٦.

الفكي، الفاتح الأمين (٢٠١٤) تصور مقترح لتطبيق معايير التعلم المحاسبي ودورها في ضبط جودة مناهج المحاسبة في الجامعات السعودية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مجلد ٧، العدد ١٦: ١٣٨-١٠٩.

كلية الاقتصاد والإدارة (٢٠٢٠). الاعتماد الأكاديمي. متاح بتاريخ ٢٤/٤/٢٠٢٢. على الرابط:
<https://fea.kau.edu.sa/pages-academic.aspx>

كلية الاقتصاد والإدارة (٢٠٢٠). الخطة الاستراتيجية. متاح بتاريخ ٢٥/٤/٢٠٢٢. على الرابط:
<https://fea.kau.edu.sa/pages-strategy.aspx>

ملو العين، علاء محمد (٢٠٠٩) الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية- جامعة تشرين، مجلد ٣١، العدد ٣: ٩-٢٦.

منيع، مصطفى بشير، شفلوف، محمد فرج، الشتيوي، حسني رمضان (٢٠١٨). المعارف والمهارات والأخلاقيات المطلوب توافرها في خريجي التعليم المحاسبي من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة. مجلة الجامعي، ٢٨، ١٥٤-١٨٣.

هيئة تقويم التعليم والتدريب، التأسيس متاح بتاريخ ١٧/٦/٢٠٢١ على الرابط:

<https://www.etc.gov.sa/ar/About/about/Pages/establishment.aspx>

ثانياً: مراجع باللغة الإنجليزية:

- Abbasi, N. (2013). Competency approach to accounting education: A global view. *Journal of Finance and Accountancy*, 13(1), pp. 1-18.
- AICPA, American Institute of Certified Public Accountants. (2018). The AICPA pre-certification core competency framework. Retrieved from <https://us.aicpa.org/content/dam/aicpa/interestareas/accountingeducation/resources/downloadabledocuments/aicpa-pre-certification-core-compentency-framework.pdf>
- AICPA, American Institute of Certified Public Accountants. (2021). CPA Competency Model New Diversity and Inclusion Competencies. Retrieved 1/11/2021 from <https://us.aicpa.org/content/dam/aicpa/career/diversityinitiatives/downloadabledocuments/d-i-competencies.pdf>
- Al Mallak, M. A., Tan, L. M., & Laswad, F. (2020). Generic skills in accounting education in Saudi Arabia: students' perceptions. *Asian Review of Accounting*, 28(3), 395-421.
- AlMotairy, O. S., & Stainbank, L. J. (2014). Compliance with international education standards in Saudi Arabia: Policy and educational implications. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 5-20.
- Ayyad, Y. M. (2018). Evaluation of Accounting Education (Field Study: Auditing and Accounting Offices) (Doctoral dissertation, The Islamic University of Gaza).
- Brinckmann, J. (2008). *Competence of top management teams and success of new technology-based firms*. Wiesbaden: Gabler.
- Coetzee, P., & Du Plessis, A. (2021). Face-to-face soft skills for entry-level internal auditors: A practice perspective. *Industry and Higher Education*, 35(2), 125-136.
- Crawford, L., Helliard, C., & Monk, E. A. (2013). Generic skills in audit education *Audit Education* (pp. 11-27): Routledge.
- Deal, K., Eide, B., Morehead, W., & Smith, K. (2015). The puzzle of supplying government accountants and auditors. *Journal of Government Financial Management*, 64(3), 24-30.
- Deloitte. (2011). Boiling point? The skills gap in U.S. Manufacturing. A report on talent in the manufacturing industry. Retrieved from https://www.purdue.edu/in-mac/assets/pdf/Deloitte_us_PIP_2011SkillsGapReport_01142011.pdf

- Feliciano, C., & Quick, R. (2022). Innovative Information Technology in Auditing: Auditors' Perceptions of Future Importance and Current Auditor Expertise. *Accounting in Europe*, 1-21.
- IIA, Institute of Internal Auditors. (2020). Internal audit competency framework. Retrieved from <https://www.theiia.org/globalassets/documents/standards/ia-competency-framework/internal-audit-competency-framework.pdf>
- International Federation of Accountants, E. C. (2003). *Towards Competent Professional Accountants*. Retrieved from New York:
- Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(٢),
- Mayring, P. (2004). Qualitative content analysis. *A companion to qualitative research*, 1(2), 159-176.
- Mayring, P. (2014, 24/8/2020). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt.
- Mayring, P. (2014, 24/8/2020). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt.
- McCann, D. (2015). Finance and accounting skills gap vexes CFOs: CFO.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for" intelligence.". *American psychologist*, 28(1), 1-14.
- Modisane, T. C. (2019). Establishing a competency framework for the integration of workplace information technology knowledge and skills within an internal audit education programme and training (Doctoral dissertation, North-West University (South Africa). Vanderbijlpark Campus).
- O'Bannon, I. (2016). hiring trends to watch in 2016. *CPA Practice Advisor: Today's Technology for Tomorrow's Firm*.
- Özçelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency approach to human resources management: Outcomes and contributions in a Turkish cultural context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72-91.
- Palmer, K. N., Ziegenfuss, D. E., & Pinsker, R. E. (2004). International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 889-896.
- Parry, S. B. (1996). The quest for competencies. *Training*, 33(7), 48-54.
- Plumlee, R. D., Rixom, B. A., & Rosman, A. J. (2015). Training auditors to perform analytical procedures using metacognitive skills. *The accounting review*, 90(1), 351-369.
- Potter, W. J., & Levine-Donnerstein, D. (1999). Rethinking validity and reliability in content analysis. *Journal of Applied Communication Research*, 27, 258-284.
- Rashid, Y., Rashid, A., Warraich, M. A., Sabir, S. S., & Waseem, A. (2019). Case study method: A step-by-step guide for business researchers. *International journal of qualitative methods*, 18, 1-13
- Sandifer, L. B. (2018). *Knowledge, Technical Skills, and Employability Skills Required of Accounting Graduates: Perceptions of Certified Public Accountants in Mississippi*. The University of Southern Mississippi.
- Sanghi, S. (2016). *The handbook of competency mapping: understanding, designing and implementing competency models in organizations*: SAGE publications India.

- Siriwardane, H. P., Kin Hoi Hu, B., & Low, K. Y. (2014). Skills, knowledge, and attitudes important for present-day auditors. *International Journal of Auditing*, 18(3), 193-205.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*: John Wiley & Sons.
- Stake, R. E. (1995). The art of case study research. sage.
- Tan, L. M., & Laswad, F. (2018). Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us? *Accounting Education*, 27(4), 403-432.
- Uyar, A., & Gungormus, A. H. (2011). Professional knowledge and skills required for accounting majors who intend to become auditors: Perceptions of external auditors. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 33.
- Wong, S.-C. (2020). Competency definitions, development and assessment: a brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3), 95-114.
- Yin, R. K. (Ed.) (2009). Case study research: Design and methods (fourth ed. Vol. 5): sage.
- Zureigat, Q. (2015). Accounting Graduates Skills and Employers' Needs: The Saudi Case. *Jordan Journal of Business Administration*, 11(1), pp. 227-238.

Implementing the professional competencies of the external auditor to measure the learning outcomes relevancy to the requirements of the labor market: A case study

Hiba Ahmed Mandourah

Teaching Assistant
Accounting Department
Faculty of Economics and Administration
King Abdul Aziz University
Jeddah-Saudi Arabia

Fahdah Sultan Alsudairi

Associate Professor
Accounting Department
Faculty of Economics and Administration
King Abdul Aziz University
Jeddah-Saudi Arabia
falsudairi@kau.edu.sa

Abstract

The study aims to build a framework of competencies for external auditors and use it as a tool to assess the suitability of accounting education to the labor market requirements. The first phase of the study adopts a descriptive-analytical approach using a directed qualitative content analysis method to analyze previous literature and reports from international bodies and organizations to specify the required competencies. Then, review the proposed framework by specialized academics and professionals. The resulted framework consists of 66 competencies divided into three sections: professional competencies, administrative competencies, and personal competencies. The second phase uses the case study method by comparing the framework to course syllabuses and the study plan of the bachelor's Program in the accounting department at King Abdulaziz University in Saudi Arabia. The results indicate that 89% of the competencies are available in the program. The study also presents a set of recommendations, including using the proposed framework when designing and developing accounting educational programs to enhance their suitability to the requirements of the labor market.

Keywords

External auditors' competencies, accounting education, auditors' skills, external auditors, auditing competencies