



مجلة البحوث المحاسبية

نصف سنوية

محكمة

متخصصة

علمية

دورية

تصدر عن الجمعية السعودية للمحاسبة

البحوث باللغة الإنجليزية

أثر الإفصاح عن الأنشطة الخيرية على أداء الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.

د. نيف فراخ عبدالله الودعاني

كلية إدارة الأعمال - جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز

البحوث باللغة العربية

السماح بقيادة السيارة وتجربة المرأة العاملة في مهنة المراجعة في المملكة العربية السعودية.

د. ياسر عبدالله النفيسة

كلية إدارة الأعمال - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ. سناء علي البلوي

كلية إدارة الأعمال - جامعة حائل

عرض الكتاب

نظم المعلومات المحاسبية في ظل تكنولوجيا المعلومات

عرض

أ. محمد عبدالله القصير

قسم المحاسبة

كلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود

تأليف

أ. د. عبد الرحمن على التويجري

أستاذ المحاسبة ونظم المعلومات المحاسبية

جامعة القصيم

المجلد السادس عشر العدد الثاني، 1446 هـ - 2025 م



مجلة البحوث المحاسبية

دورية علمية متخصصة محكمة نصف سنوية تصدر عن
الجمعية السعودية للمحاسبة

المجلد السادس عشر- العدد الثاني

1446 هـ - 2025 م

ح) الجمعية السعودية للمحاسبة ، 1446 هـ - 2025 م

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية

الجمعية السعودية للمحاسبة

مجلة البحوث المحاسبية، الرياض، 1446 هـ - 2025 م

ردمد: 1319-691x

رقم إيداع: 1445/24273

ردمد إلكتروني: 2676-2676

الجمعية السعودية للمحاسبة

أهداف الجمعية:

- تتمثل أهداف الجمعية فيما يلي:
- تنمية الجانب العلمي والمعرفي والبحثي والفكري في مجال التخصص والعمل على تطويره وتنشيطه.
- تحقيق التواصل العلمي بين أعضاء الجمعية العلمية.
- تقديم المشورة العلمية في مجال التخصص.
- تطوير الأداء العلمي والمهني لأعضاء الجمعية العلمية.
- تيسير تبادل الإنتاج العلمي والمعرفي والبحثي، والأفكار العلمية في مجال اهتمامات الجمعية العلمية، بين الهيئات والمؤسسات المعنية داخل المملكة وخارجها.

أنشطة الجمعية:

- يتمثل نشاط الجمعية فيما يلي:
- إجراء البحوث العلمية وتشجيعها وتقديم الخدمات والاستشارات العلمية.
- تأليف الكتب العلمية وترجمتها في مجال اهتمامها وما يتصل بها من مجالات أخرى.
- إجراء الدراسات العلمية لتطوير جوانب الممارسة التطبيقية.
- عقد الحلقات الدراسية والدورات التدريبية وورش العمل التي تتصل بمجالات اهتمامها.
- إصدار الدراسات والنشرات والدوريات العلمية التي تتصل بمجالات اهتمامها.
- المشاركة في المعارض المحلية والدولية ذات العلاقة بمجال اهتمام الجمعية العلمية.
- دعوة العلماء والمفكرين من ذوي العلاقة للمشاركة في نشاطات الجمعية العلمية وذلك وفق الإجراءات النظامية المتبعة في الجامعة.
- تنظيم رحلات علمية لأعضائها وإقامة مسابقات علمية في مجال تخصصها.
- عقد الشراكات والاتفاقيات مع الجهات المحلية والدولية وفق الإجراءات النظامية المتبعة في الجامعة.
- عقد المؤتمرات والندوات العلمية في مجال تخصص الجمعية العلمية، وفق الإجراءات النظامية المتبعة في الجامعة.

مجلة البحوث المحاسبية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن الجمعية السعودية للمحاسبة بجامعة الملك سعود لخدمة الفكر والعمل المحاسبي، وتعنى بنشر الأبحاث النظرية والتطبيقية التي تثري الفكر المحاسبي في المجالات المختلفة، وتفتح آفاقاً واسعة أمام حركة البحث والتأليف، والتي تخضع لضوابط محكمة من قبل لجان متخصصة.

وتهدف المجلة إلى الارتقاء بمهنة المحاسبة والمراجعة نظرياً وعملياً من خلال تشجيع ونشر الأبحاث العلمية الرصينة التي تتناول مشاكل بحثية محلية أو إقليمية أو دولية ذات صلة بمجالات المحاسبة والمراجعة والتمويل وأسواق المال. وتُنشر الأبحاث في المجلة باللغة العربية واللغة الإنجليزية.

توجه المراسلات إلى هيئة تحرير المجلة على العنوان التالي:

مجلة البحوث المحاسبية الجمعية السعودية للمحاسبة

هاتف: 0114674263 (966)

saa@ksu.edu.sa



رئيس هيئة التحرير

أ. د. احسان بن صالح المعتاز

جامعة أم القرى

نائب رئيس هيئة التحرير

د. محمد بن إبراهيم المفلح

جامعة الملك سعود

أعضاء هيئة التحرير

أ. د. عبد العال هاشم أبو خشبة

جامعة الملك عبد العزيز

أ. د. توفيق عبد المحسن الخيال

جامعة الملك عبد العزيز

د. صالح علي العقلا

الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

د. نهى عبد العزيز العيسى

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. ليلى مبارك القحطاني

جامعة الملك سعود

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ. د. خالد حسيني

جامعة بانجور - المملكة المتحدة

د. فيصل بن صالح الصالحي

جامعة الملك سعود

شروط النشر بمجلة البحوث المحاسبية

يقتصر تبويب البحوث المحاسبية على ثلاث أبواب هي:

- بحوث محكمة.
- عرض كتب.
- تعليقات.

شروط ومعايير نشر البحوث:

1. أن يسهم البحث أو الدراسة في تعميق المعرفة في المجالات المحاسبية والمراجعة والتمويل وأسواق المال.
2. أن يتصف البحث بالجدية والأصالة العلمية وأن يكتب بلغة صحيحة.
3. ألا يكون البحث قد سبق نشره.
4. أن يكون البحث مستوفياً لشروط البحث العلمي، بما في ذلك ملخص البحث وعرض للمشكلة ومراجعة الأدبيات ذات العلاقة والمنهجية المتبعة ومناقشة أو تحليل للنتائج والتوصيات.
5. مراعاة قواعد التوثيق العلمي للبحوث في متن البحث فضلاً عن استخدام الحواشي لوضع أي بيانات تفصيلية لمصادر الاقتباس أو أي معلومات توضيحية بالإضافة إلى كتابة قائمة مرتبة للمراجع في نهاية البحث.
6. يجب مراعاة الضوابط بصدد استخدام الهوامش والمراجع:
 - أ. المراجع: يتم الإشارة إلى المراجع في متن البحث، على أن تقدم المراجع جميعها تحت عنوان "المراجع" في نهاية البحث بالطريقة المتبعة.
 - ب. الدوريات: يشار إليها في متن البحث أما في قائمة المراجع فتكتب حسب المعيار التالي: يبدأ المرجع باسم عائلة المؤلف ثم الأسماء الأولى واختصاراتها، فعنوان البحث (بين علامتي تنصيص)، فاسم الدورية (تحت خط)، المجلد، العدد، تاريخ النشر، الصفحة أو الصفحات المشار إليها.
 - ج. الكتب: يشار إليها مع ذكر الصفحات أما في قائمة المراجع فيكتب اسم عائلة المؤلف ثم الأسماء الأولى أو اختصاراتها، فعنوان الكتاب (تحت خط)، فمكان النشر، الناشر، سنة النشر، الصفحة أو الصفحات المشار إليها.

د. الهوامش: تستخدم الهوامش لتزويد القارئ بمعلومات توضيحية، ويشار إلى التعليق في المتن بأرقام مرتفعة عن السطر بدون أقواس وتوضع في أسفل الصفحة وأن تكون مختصرة ما أمكن ذلك.

عرض الكتب:

يراعي في الكتاب موضوع العرض أن يكون مميزاً ومفيداً ومن الكتب المصدرة حديثاً ويخضع عرض الكتب للضوابط التالية:

1. عرض تقرير (توصيف مختصر) للكتاب يشتمل على ملخص بمحتويات فصول الكتاب.

2. عرض نقدي للكتاب، ويشتمل على عرض نقدي لأهم الآراء والأفكار العلمية المطروحة في الكتاب مدعماً بالأسانيد والحجج العلمية بما في ذلك:

أ. التخصص الدقيق.

ب. الملاءمة للمقررات الدراسية.

ج. الملاءمة للممارسين والتطبيق العملي.

د. الإضافات التي ينفرد بها الكتاب بالمقارنة بالمراجع الأخرى.

هـ. الشمول وطريقة العرض والعمق.

3. مقترحات لتطوير الكتاب، ويشمل اقتراح بعض الآراء والأفكار العلمية التي يمكن أن تساهم في تطوير الكتاب على أن تكون هذه الآراء والأفكار مدعومة بالأسانيد والحجج العلمية، ويمكن أن تشمل مقترحات التطوير ما يلي:

أ. إضافة موضوعات كان يجب تغطيتها (كلياً أو جزئياً).

ب. تحسين في طريقة عرض فصول معينة من الكتاب.

ج. نواحي فنية وعامة.

التعليقات:

تكون التعليقات على البحوث التي سبق نشرها، ويجب أن تكون مؤيدة بأسانيد علمية تدعم وجهة نظر المعلق وتخضع لنفس قواعد النشر المطبقة على الأبحاث المحكمة من حيث إتباع الأسلوب العلمي، وترسل التعليقات لمؤلف البحث موضع التعليق وينشر الرد مع التعليق في نفس العدد.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
9	السماح بقيادة السيارة وتجربة المرأة العاملة في مهنة المراجعة في المملكة العربية السعودية.
44	عرض كتاب: نظم المعلومات المحاسبية في ظل تكنولوجيا المعلومات.
71	أثر الإفصاح عن الأنشطة الخيرية على أداء الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.

السماح بقيادة السيارة وتجربة المرأة العاملة في مهنة المراجعة في المملكة العربية السعودية.

أ. سناء علي البلوي
قسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال
جامعة حائل

د. ياسر عبدالله النفيسة
قسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المقدمة

تشهد المملكة العربية السعودية (المملكة) عصرًا من التطوير تجسده رؤية المملكة 2030 والتي تركز على الرفع من جودة حياة جميع فئات المجتمع السعودي اجتماعياً واقتصادياً؛ ومن ذلك تمكين المرأة[1]. حيث يشير الهدف رقم (26) من الأهداف الاستراتيجية ضمن برنامج التحول الوطني في الرؤية إلى مستهدف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل (رؤية المملكة 2030، 2025). وتوضح المؤشرات الدولية التقدم الذي قطعه المملكة في تمكين المرأة في سوق العمل؛ حيث حصلت المملكة على المرتبة الثانية في مؤشر التنمية الاجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي، في حين انتقلت المملكة من المرتبة 156 إلى المرتبة 56 في المؤشر الدولي لموضوع عدم المساواة بين الجنسين (Al-Asfour et al., 2017).

ظاهرة عدم المساواة بين الجنسين تعد أحد العوامل المؤثرة في حالة المهن التي تتميز باعتمادها الرئيس على الموارد البشرية. ولهذا لا تزال هذه الظاهرة مداراً للبحث في مختلف المهن وخاصةً تلك التي ظلت لفترة طويلة أكثر ارتباطاً بالذكور؛ مثل مهنة المحاسبة والمراجعة. وتبرز أهمية دراسة تجربة المرأة في ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة في الوصف الذي قدمه بعض الباحثين بتصوير تجربة المرأة في هذا الوسط المهني بحالة المغتربين في منطقة جغرافية جديدة، حيث يمثلون أقلية في أرض قد حدد شكلها وبيئتها وقيمها وحدود السلطة فيها المواطنين (الذكور) منذ زمن (Ciancanelli et al., 1990).

[1] مصطلح "تمكين المرأة" له تاريخه الذي يقرأ من خلاله في السياق العلمي والفلسفي ولذلك نادى بعض الباحثين إلى أهمية قراءة المصطلح وفهمه مع الوعي بتاريخه والسياقات الفكرية التي نشأت خلالها استخداماته، وهذا ما دعت إليه على سبيل المثال دراسة (الحواني، 2019). تاريخياً لم يأتي دخول النساء إلى مهنة المحاسبة والمراجعة إلا متأخراً، ولهذا تستمر النداءات في أدبيات المحاسبة إلى أهمية دراسة تجربة النساء في المهنة. وقد سعت العديد من الدراسات السابقة، وخاصةً في سياقات الدول المتقدمة، إلى بحث هذه الظاهرة من نواحي متعددة، وأكدت في نفس الوقت على أهمية دراستها في بيئات أخرى بخلاف الدول المتقدمة لأجل الحصول على تصور أفضل حول التنوع في المهنة وماهية التجربة التي تعيشها المرأة وأثر ذلك على تطور المرأة وتقديمها وعلى المهنة وما تقدمه من خدمات (مثل: دراسة (Komori (2016، ودراسة Kamla (2014)، ودراسة Tiron-Tudor (2022) وFaragalla (2022)). واستجابةً لتلك النداءات، تأتي هذه الدراسة لتبحث تجربة المرأة في المهنة في المملكة التي تشهد تحولات تنظيمية واجتماعية واقتصادية هامة تشمل تمكين المرأة في جميع أنشطة الحياة ومن ذلك منحها القدرة على الظهور في المساحات

[1] مصطلح "تمكين المرأة" له تاريخه الذي يقرأ من خلاله في السياق العلمي والفلسفي ولذلك نادى بعض الباحثين إلى أهمية قراءة المصطلح وفهمه مع الوعي بتاريخه والسياقات الفكرية التي نشأت خلالها استخداماته، وهذا ما دعت إليه على سبيل المثال دراسة (الحواني، 2019).

العامة والتنقل بين المناطق الجغرافية بقيود أقل، وفرصاً أكبر للمشاركة في سوق العمل وتحقيق التقدم المهني.

تساهم هذه الدراسة في الإجابة عن السؤال الذي يبحث تجربة المرأة في ممارسة مهنة المراجعة في ظل سياسات التمكين ضمن رؤية المملكة 2030 والتي تجسدها سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة. توضح نتائج الدراسة أن المرأة في مهنة المراجعة في المملكة باتت أكثر شعوراً بالحرية والثقة والقبول (الانتماء) ورغبةً في الدخول إلى مهنة المراجعة والصعود إلى المناصب القيادية فيها. حيث أصبحت المرأة في المهنة تحصل على قدرة أكبر في السيطرة على وقتها وتحقيق التوازن الحياتي الذي يتناسب مع طبيعتها ودورها الاجتماعي في الأسرة وفي الحصول على الفرص الجديدة للتقدم المهني. فهي أصبحت تحصل على فرص أكبر لممارسة المهام المهنية المتنوعة التي كانت في الأغلب حكراً على الذكور نظراً لما تكتنفه تلك المهام من صعوبات تتطلب الخبرة الكافية والحرية في التنقل خلال المناطق الجغرافية وقبول التواجد في المساحات العامة والتفاعل مع جوانب المهنة المختلفة دون قيود. كما توضح نتائج الدراسة أنه رغم مساهمة التسهيلات التي قدمتها السياسات التنظيمية لتمكين المرأة في المملكة في تغيير وجهة نظر مجتمع المهنة بشكل عام حول توظيف المرأة ومنحها الفرصة في تنفيذ مختلف المهام ومنافسة الرجل في المناصب القيادية إلا أن البيئة الاجتماعية وطبيعة المرأة في المملكة لا تزال تمثل عوامل هامة تؤثر على تجربة المرأة في مهنة المراجعة وترسم مستقبلها المهني.

تسهم هذه الدراسة إلى المعرفة في مجال المحاسبة والمراجعة ومجال الدراسات الاجتماعية المتعلقة بعدم المساواة بين الجنسين من خلال تسليط الضوء على تجربة النساء في مهنة المراجعة في المملكة التي تتميز بمرورها بمرحلة من التحولات التنظيمية والاجتماعية والاقتصادية المتسارعة والمتضمنة لمستهدفات تركز على تمكين المرأة. فهذه الدراسة تأتي لتسلط الضوء على واقع تجربة المرأة من وجهة نظر المرأة نفسها في مهنة المراجعة وذلك بعد نفاذ كثير من التحولات التنظيمية المستهدفة لرسم تجربة المرأة في السياق الاجتماعي والاقتصادي في المملكة.

أهمية ومشكلة الدراسة

تتمثل مهنة المحاسبة والمراجعة فيما يقدمه المحاسب المهني من معرفة وخبرة فنية متخصصة تتأثر بسلوكه وما يعيشه من تجربة مهنية. ومن المقومات المميزة لمهنة المراجعة المستقلة للقوائم المالية ارتكازها بشكلٍ رئيس على المورد البشري والعمل الميداني الذي يقتضي عدم تواجد المراجع في مكان معين وضرورة تنقله للوصول إلى العملاء والاحتكاك بهم للقيام بعملية المراجعة. وقد بينت الأدبيات السابقة في مجال المحاسبة والمراجعة، التي ركزت على سياقات أوروبا وأمريكا الشمالية، السيطرة التاريخية للذكور على المهنة وما نتج عن ذلك من حالة عدم مساواة بين الجنسين في المهنة ومن معوقات تؤثر على تجربة النساء في المهنة مثل القدرة على التنقل والتواصل مع العملاء وتحقيق

التوازن بين العمل والحياة الشخصية (مثل: دراسة (2017) Haynes، ودراسة Dambrin & Lambert (2008)، ودراسة (2012) Castro، ودراسة Ciancancelli وآخرون (1990)). تُظهر مراجعة الأدبيات السابقة ندرة الدراسات التي أعطت تصوراً معمقاً عن طبيعة تجربة المرأة لممارسة مهنة المراجعة في سياقات اجتماعية أخرى خلاف أوروبا وأمريكا الشمالية (مثل: دراسة (2016) Komori، ودراسة (2014) Kamla، ودراسة (2022) Tiron-Tudor & Faragalla). ولذا تتركز أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على تجربة المرأة في ممارسة مهنة المراجعة في سياق المملكة والتي لم يسمح فيها للمرأة بقيادة السيارة وما يشمله ذلك من مؤشرات للتمكين وقبول في المساحات العامة إلا متأخراً في عام 2016م مع انطلاق رؤية المملكة 2030 التي جعلت "تمكين المرأة" ركيزة من ركائزها.

تسلط هذه الدراسة الضوء على ظاهرة زيادة تواجد المرأة في مهنة المراجعة كأحد المهن التي استحوذ عليها الذكور تاريخياً وأسسوا طبيعتها التي تتماشى مع قدراتهم وامكانياتهم وما يمتلكونه من حقوق ومزايا ضمن سياق المملكة. كما توضح هذه الدراسة من منظور النساء أنفسهن الكيفية التي من خلالها ترسم قدرتهن على التنقل والظهور في المساحات العامة شكل وطبيعة تجربتهن في مهنة المراجعة.

أسئلة الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال البحثي التالي، والأسئلة الفرعية المشتقة منه:
 - كيف تمارس المرأة مهنة المراجعة الخارجية في المملكة في ظل سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة؟
 - ما هي حالة ممارسة المرأة لمهنة المراجعة في ظل سياسة السماح بقيادة السيارة والسياسات التنظيمية الأخرى لتمكين المرأة؟
 - كيف شكّلت سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة تجربتها في ممارسة مهنة المراجعة؟

دراسة الأدبيات السابقة

يُغزَى فشل المرأة حتى الآن في الحصول على فرصٍ متساوية أمام الرجل إلى عددٍ من القيود التي تشمل التحيز العنصري ضد المرأة، وتقاليد المجتمع، وطبيعة المهن؛ وهذه القيود قد تعمل مجتمعةً أو بشكلٍ منفرد (Uribe Bohorquez & García, 2016; Siboni et al., 2016; Khlif & Achek, 2017; Sánchez, 2023; Alfarran et al., 2018). ولا يمكن الادعاء بأن عدم تقدم المرأة في مهنةٍ ما (مثل مهنة المراجعة) يعود فقط إلى أثر البيئة التي صممت ظرف عدم المساواة بين الجنسين، بل من الضروري أيضاً مراعاة توجهات ورغبات المرأة الذاتية بشأن خياراتها المهنية ونمط الحياة الذي تفضله (Hakim, 1991; Bernardi, 1998). فحتى لو توفرت المحددات التنظيمية والثقافية والاجتماعية فإن ذلك لا يجب أن يوحى إلى أن المرأة بلا إرادة لأن الفرد دائماً يملك القدرة على تحدي وتعديل القيود (Lupu, 2012).

في عام 1997م، قام Baker وMonks بدراسة للمقارنة بين التقدم الوظيفي للذكور والإناث في مهنة المحاسبة والمراجعة، ووجدوا أن النساء يواجهن صعوبات لا يواجهها الذكور (Baker & Monks, 1997)؛ مثل حاجتهن لتقديم تضحيات أكبر لأجل تحقيق التقدم الوظيفي (Uribe Bohorquez & García Sánchez, 2023; Flynn et al., 2015). وفي نفس السياق، وجد Cohen وزملاؤه (2020) أن التحيز ضد النساء في الحصول على الترقيات الوظيفية في مهنة المحاسبة والمراجعة لا يزال سارياً بسبب مجموعة من العوامل منها؛ ضعف فرص الحصول على الإشراف المناسب، وتكوين العلاقات، والحصول على المهام الوظيفية الرفيعة، والتواجد في مكان العمل. النساء في الماضي لم يُشجَعن على العمل في مهنة المراجعة لكونها تتطلب السفر والتواجد مع الذكور في المساحات العامة وهو ما عُدَّ أمراً غير مقبول اجتماعياً (Whitten, 2016). ومن أهم محددات تجربة المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة التي أثرت تاريخياً على مدى دخولها إلى مهنة المراجعة وتطورها المهني ومنافستها للذكور بحسب ما أشارت له الدراسات السابقة (مثل: دراسة Uribe Bohorquez وGarcía Sánchez (2023)، ودراسة Castro (2012)، مسألة عدم نمطية أوقات العمل في المهنة التي تتعارض مع طابع المرأة الاجتماعي المرتبط بدورها المحوري في الأسرة، ومسألة القدرة على الوصول إلى مكان العمل. حيث تبرز أهمية هذه المحددات من طبيعة مهنة المراجعة المتطلبة لضرورة التنقل والوصول إلى مقرات عملاء المراجعة التي قد تكون في مناطق

نائية وبعيدة ويكتنف أسلوب العمل فيها ضرورة الاختلاط بمجموعات مختلفة من الذكور وأيضاً قضاء ساعات عمل في أوقات متأخرة (Lehman, 1992; Uribe Bohorquez & García, 2023). فهذه المحددات الهامة ساهمت تاريخياً في محدودية تفضيل المرأة لمهنة المراجعة وتقدمها المهني؛ حيث توضح بعض الدراسات السابقة تفضيل المرأة العمل في مجال الضرائب بدلاً من المراجعة نظراً لما يتسم به ذلك المجال من استقرار في مقر العمل وعدم تطلب للعمل في أوقات غير نمطية (Dambrin & Lambert, 2008; Gammie & Gammie, 1997; Khalifa, 2013).

وجدت الدراسات السابقة التي بحثت تجربة المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة في سياقات أخرى (مثل اليابان والصين وسوريا) خلاف الدول الأوروبية أو دول أمريكا الشمالية، أن تجربة المرأة في المهنة تتأثر بتقاليد السياق الاجتماعي (مثل النظرة الاجتماعية بوجوب العناية بالمرأة وحمايتها من الأعمال الخطرة التي مثلاً تتطلب ضرورة التنقل بين المساحات الجغرافية المختلفة)، وطبيعة المهنة المتأثرة بالبيئات الغربية والمتسمة بجانب من الضغوطات (مثل ساعات العمل الطويلة والبقاء خارج مقر العمل) التي لا تتناسب فسيولوجياً واجتماعياً مع طبيعة المرأة (Komori, 2008; Xiao & Lee Cooke, 2014; Kamla, 2012).

في المملكة، ساهمت لفترة طويلة الطبيعة الثقافية والاجتماعية والتنظيمية المختلفة، التي تركز على المعتقدات الدينية والتقاليد الاجتماعية، في تشكل دور المرأة في المجتمع (Alfarran, 2020; Sian et al., 2018; et al., 2018). وبرغم ذلك إلا أنه منذ إطلاق رؤية المملكة 2030 في عام 2016 التي وضعت هدفاً يتعلق بتجسيد دور المرأة في المجتمع وتعزيز النظرة الإيجابية عن المرأة السعودية، ونصت على مستهدف أن تمثل حصة المرأة السعودية في سوق العمل 22% إلى 30% بحلول عام 2030، ظهر تحولٌ ملموس في حجم مشاركة المرأة في سوق العمل. فقد تحقق المستهدف في فترة زمنية مبكرة، حيث يوضح تقرير منجزات الرؤية للفترة من 2016 إلى 2020 ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 19.4% قبل الرؤية إلى 33.2% بنهاية عام 2020 (رؤية المملكة 2030، 2020)، مما أدى إلى تحديث نسبة المستهدف لتصبح 40% بدلاً من 30%. ويشير التقرير السنوي لرؤية المملكة 2030 لعام 2024م ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى مستوى 35.9% (رؤية المملكة 2030، 2025). ودولياً تشير الإحصاءات إلى

أنه منذ اعلان رؤية المملكة 2030 وصدور عدد من سياسات تمكين المرأة، مثل سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة، حققت المملكة قفزة قوية في التصنيف الدولي لمدى مشاركة المرأة في سوق العمل من 10.1% في عام 2000 إلى 33.2% في عام 2020 (رؤية المملكة 2030، 2020; Macias-Alonso et al., 2023).

هذه التطورات في تمكين المرأة في سياق المملكة كان لها آثار جوهرية على المنظور الاجتماعي لدور المرأة وساعدت بشكلٍ هام في التطور الاقتصادي للدولة (Al-Qahtani et al., 2021). فعلى سبيل المثال، تشير عدد من الدراسات المتأخرة، التي بحثت تجربة المرأة في سوق العمل في المملكة، التحسن في تجربة المرأة في ظل انخفاض حدة بعض المعوقات التي كانت تواجهها في سوق العمل؛ مثل انخفاض فرص العمل والتقدم المهني وعدم توفر القدرة على التنقل بدون قيود (مثل: دراسة Bagedo وآخرون (2023)؛ ودراسة Altalhi (2024)؛ ودراسة Macias-Alonso وآخرون (2023)؛ ودراسة Albelali وWilliams (2025)).

من أمثلة مبادرات تمكين المرأة في ظل رؤية المملكة 2030، إطلاق الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين بالتعاون مع وزارة الموارد البشرية لـ "برنامج تمكين المرأة في مهنة المحاسبة"؛ الذي يركز على تنمية المهارات والقدرات وتطوير القيادات النسائية في المهنة (البلاد، 2021). وبحسب التقارير الصادرة من الهيئة، تزايدت أعداد النساء الحاصلات على تراخيص مهنية حتى عام 2022؛ (38) محاسبة قانونية، و(25) مرخصة لتقديم خدمات الزكاة والضريبة، و(45) مرخصة لتقديم خدمات ضريبة القيمة المضافة، في حين بلغ عدد النساء الحاصلات على العضوية المهنية 14164 محاسبة (الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، 2022). وتؤكد هذه الزيادة الملموسة في مشاركة المرأة في المهنة أهمية وجود مثل هذه الدراسة لاستكشاف تجربة المرأة في المهنة في ظل هذه التطورات.

Sain وآخرون (2020) درسوا تجربة النساء العاملات في مكاتب المحاسبة والمراجعة في المملكة، وتوصلوا إلى مساهمة التغيير التنظيمي في المملكة في التغيير الاجتماعي الذي أصبح أكثر تقبلاً لدخول المرأة إلى المهنة والذي يعتبر دخولاً حديثاً مقارنةً بالمهن الأخرى وبأضدادهن من الذكور.

كما توصلوا إلى أن تجربة المرأة المهنية في مكاتب المحاسبة في المملكة تُعدّ مختلفة عن نظيراتها في مجتمعات أخرى وعن نظيرها الرجل فيما يتعلق بمحدودية المهام المطلوبة ومتطلبات اللباس وأماكن العمل المعزولة وتحديات الظهور في المساحات العامة والتنقل. فالمرأة تبني تجربتها في المهنة من خلال التكيف مع هذه المحددات في ضوء المتطلبات المهنية والتقاليد الاجتماعية.

وفي دراسات أخرى بحثت تأثير تجربة المرأة في العمل في مكاتب المحاسبة والمراجعة بمساحة العمل سواءً فيما يتعلق بالمساحة الملموسة أو المساحة المعنوية في العلاقة مع الجنس الآخر (الذكور)، وجد الباحثون أن مناطق العمل المعزولة للنساء تصنع تجربة خاصة بهن في العمل تعكس فيها حدود العوازل تراتبية السلطة والحواجز المانعة حالة المنع والعزل وبالتالي يؤثر خروجهن من تلك الحدود على جودة وانتاجية ممارستهن لأعمال المراجعة نظير شعورهن لتجاوز الحدود والأعراف المجتمعية (Agrizzi et al., 2021; Castro, 2012). وفي نفس السياق، توصلت نتائج دراسة (Alsudairi 2015) التي بحثت في وقت سابق تجربة المرأة السعودية في مهنة المحاسبة إلى أن عدم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالظهور في المساحات العامة والقدرة على التنقل من العوامل الهامة في بناء تجربة المرأة في مهنة المراجعة التي تتطلب الخروج إلى المساحات العامة والتنقل.

رغم وجود العديد من الدراسات السابقة التي ناقشت ظروف ظاهرة عدم المساواة بين الجنسين في مهنة المحاسبة والمراجعة في الدول الغربية وتزايد عدد الدراسات التي ركزت على الدول العربية في السنوات المتأخرة إلا أن تلك الدراسات تؤكد على وجود حاجة واضحة ومتزايدة لدراسات تركز على هذه الظاهرة خصوصاً في السياقات الأخرى وذلك لأن لكل سياقٍ سماته الخاصة والمختلفة عبر الزمن التي ترسم تجربة المرأة في المهنة (Al-Asfour et al., 2017; Khlif & Achek, 2017; Siboni et al., 2016; Kamla, 2014; Jones & Iyer, 2020; Kamori, 2008; Uribe Bohorquez & García Sánchez, 2023; Faragalla, et al., 2023). واستجابةً لهذا النداءات، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تجربة المرأة العاملة في مهنة المراجعة في ظل التحول الذي تشهده المملكة بشأن تمكين المرأة وتعزيز دورها الاقتصادي والاجتماعي.

وتركز هذه الدراسة تحديداً على استكشاف تجربة المرأة في مهنة المراجعة في ظل سياسة السماح لها بقيادة السيارة (أي القدرة على التنقل) والظهور في المساحات العامة، وذلك من خلال بحث وجهة نظر النساء العاملات في المهنة أنفسهن.

الإطار النظري

فرضية عدم المساواة بين الجنسين التي ناقشتها الأدبيات السابقة اعتمدت كثيراً على نظرية "تسلسل السلطة Patriarchy" التي تقضي بأن اختلاف السلطة بين الذكور والإناث يقع في جوهر العلاقات بين الجنسين حيث تُشكل تلك العلاقات تجارب كل من الجنسين، ومن هذه النظرية تكونت فرضية عدم المساواة التي تقول بأن الذكور يمتلكون قدر أعلى من السلطة (مثل: Kenny, 2007; Kamla, 2014; Uribe Bohorquez & García Sánchez, 2023). الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالقدرة على التنقل بين المساحات الجغرافية والتواجد في المساحات العامة تعد واحدة من الأدوات التي ساهمت في وجود اختلاف السلطة بين الجنسين (Macias-Alonso et al., 2023). فعلى سبيل المثال، في المجتمعات العربية تظهر تراتبية السلطة من خلال المساحات في التصور السائد الذي يربط الذكور بالمساحات العامة (الطرق العامة والأسواق...إلخ) والنساء بالمساحات الخاصة (الشؤون الأسرية)؛ فـ "المساحة" ليست تعبيراً جغرافياً فقط بل أيضاً ترميزاً لحالة عدم المساواة (Kamla, 2014).

النساء بشكل عام أكثر ميولاً للفرص الوظيفية ذات مقرات العمل المستقرة والغير بعيدة عن منازلهن أو منطقة الراحة الخاصة بهن. أسباب تلك الميول متنوعة؛ منها على سبيل المثال، عدم وجود وسيلة التنقل المناسبة، أو الرغبة في البقاء في مكان قريب من أطفالهن أو الحاجات الأسرية، أو عدم الرغبة في التنقل خلال ظروف الطقس الصعبة أو عدم الرغبة في البقاء في وسيلة التنقل لفترة طويلة أو الرغبة فقط في البقاء في مناطق قريبة من المنزل للشعور بالأمان. ولذلك وجدت بعض الدراسات السابقة (مثل دراسة Hanson و Pratt (1995) أن النساء أكثر ميولاً لقبول فرص وظيفية بمزايا مالية ضعيفة مقابل البقاء في منطقة جغرافية قريبة من المنزل. ورغم تلك الميول إلا أن النساء بدأن الدخول عبر التاريخ في مهن سيطر عليها الذكور لفترة طويلة (مثل مهنة المحاسبة والمراجعة)، وبتن يتواجدن بشكل متزايد في هذه المهن نتيجةً لتطور الوسائل وتوفير الفرص (Hanson & Pratt, 1995; Komori, 2008).

Urry (2012) بين أن حالة القدرة على التنقل، أي الانتقال من مكان ما إلى مكان آخر بشكل سهل وسريع وبدون أي معوق، ظلت مثلاً هاماً على حالة التحضر المدني. فمركبات التنقل صُنعت تغيرات مفاجئة في شخصية المجتمع المدني، حيث شكلت وقتاً وأنواعاً جديدة من المساحات في استكشاف الحياة الاجتماعية. فهي بشكلٍ عام ليست وسيلة للتنقل أو فعل استهلاكي فحسب بل يمكن أن تمثل وسيلة لإعادة تشكيل الأنماط الاجتماعية (فمثلاً Cresswell و(2016) Uteng يصفان، من منظور عدم المساواة بين الجنسين، السيارة بأنها الرغبة والطرق التي تسير فيها الوسيلة التي تغذي الحرية). فالعلاقات تتكون من الكيانات "المادية" و"الإنسانية" التي تشتق منها السلطة، ومن شبكة التنقل المعقدة (التي تشمل الانتقال المادي وانتقال الأفكار والمال والصور والتقنية... إلخ) لبناء وتحقيق التفاعل في تلك العلاقات. فعلى سبيل المثال، يعتبر التنقل الآلي في المجتمع المدني مصدر للحرية؛ حيث إن مرونة استخدام السيارة مكنت الفرد من أن يجوب المناطق الجغرافية بسهولة وفي أي وقت وبأي اتجاه.

وفي سياق متصل، توضح دراسة (2016) Loukaitou-Sideris أن القدرة على التنقل تعزز إمكانية الوصول إلى المزايا ووسائل الراحة الملموسة مثل الحدائق والمتاجر والحصول على الفرص الاقتصادية، مما جعلها مرتبطة بفرص النجاح والاستمتاع بالحياة والموارد المادية الأفضل. ورغم ذلك، ظلت تاريخياً تُرصد مجموعات من المجتمعات لا تتمتع بنفس المستوى من القدرة على التنقل. فالنساء، تحديداً، ظلن يواجهن معوقات هامة متعلقة بالقدرة على التنقل حدث من قدرتهن على الوصول إلى موارد المدن وفرصها. وضمن مجموعة النساء أنفسهن تقع فروقات في قدرتهن على التنقل بناءً على خلفيتهن الثقافية والاجتماعية وسياقهن الجغرافي وإمكانياتهن الاقتصادية (Loukaitou-Sideris, 2016; Hanson, 2010).

القيود التي فُرضت تاريخياً على قدرة المرأة على التنقل، تُربط عادةً بدورها الاجتماعي المتطلب لضرورة بقاءها في المنزل وفي حدود ضيقة من المساحات العامة؛ ما يعني عدم مناسبة تنقلها وخروجها بشكلٍ متكرر من المنزل أو تواجدها في المساحات العامة وهذا ما ساهم بشكلٍ كبير في محدودية قدرة المرأة على المشاركة في المهن والأعمال. ورغم ذلك، تؤكد بعض الدراسات السابقة (مثل دراسة (2010) Hanson) على أن الربط بين قدرة المرأة على التنقل وفرصة حصولها على قدر أعلى من السلطة ليس مؤكداً في كل الظروف.

فعلى سبيل المثال، قدرة المرأة على التنقل لمسافات طويلة من أجل الحصول على وظائف منخفضة الأجر أو قضاء معظم وقتها خارج المنزل لنقل أطفالها وقضاء حوائجهم لن تعني نهاية الحصول على قدر أعلى من السلطة. ولهذا أكدت هذه الدراسات على أهمية دراسة الظاهرتين في ظروف وسياقات اجتماعية مختلفة حتى يمكن الوصول إلى تصور أفضل لارتباط الظاهرتين.

الفجوة بين الجنسين في القدرة على التنقل تعد حالة خاصة بالنسبة للمملكة، حيث لم يسمح للنساء بقيادة السيارة في المملكة إلا متأخراً؛ وقد عَدَّ بعض الباحثين ذلك عاملاً محدداً لمشاركة المرأة في المهن (Macias-Alonso, et. al., 2023؛ الأسمرى، 2018). حيث إن سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة التي صدرت في المملكة في عام 2016، شكلت تغييراً اجتماعياً هاماً تمثل في رمزية حصول المرأة على حق الظهور في المساحات العامة والبحث عن المساواة الاجتماعية (Zamakhshari, 2018؛ مبروك، 2023). وفي هذا الجانب وجد Macias-Alonso وزملاؤه (2023) أن لسياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة أثر في السياق الاجتماعي في المملكة من حيث توفر فرص عمل أكبر للمرأة وتغير المنظور الاجتماعي لواجبات الرجل. إلا أن تلك الدراسة المطولة للظاهرة (التي بدأت قبل صدور السياسة واستمرت بعد ذلك) التي استخدمت أسلوب المقابلات مع طلبة الجامعة من الجنسين وجدت في نفس الوقت أن محدودات قدرة المرأة على التنقل في المملكة لا تزال متأثرة بشكل وسيط بالحالة الاجتماعية والاقتصادية. ورغم أهمية نتائج تلك الدراسة إلا أنه يمكن نقدها من جانب احتمالية تأثير نتائجها باعتمادها على بيانات تم استقاؤها من فئة عمرية شابة قد تكون أكثر تأثراً بالخيارات الاجتماعية (الأسرية).

مهنة المراجعة تضع جانباً من الأهمية لأثر الفجوة بين الجنسين في القدرة على التنقل ومدى استمرار المرأة في المهنة وتقديمها المهني. وهو ما أشارت إليه الأدبيات السابقة التي بحثت تجربة المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة وخصوصاً في السياقات التي يكون فيها قيود تنظيمية أو اجتماعية أو ثقافية تحد من قدرة المرأة على التنقل والظهور في المساحات العامة سواءً من ناحية الموقع الجغرافي أو الوقت (Komori, 2007; Cooke & Xiao, 2014; Gammie & Gammie, 1997; Tiron-Tudor & Faragalla, 2022). فعلى سبيل المثال، تشير Kamla (2014) إلى أن أحد أهم صفات مهنة المراجعة التي جاءت متعارضة مع التقاليد الثقافية والاجتماعية السورية (التقاليد الثقافية الإسلامية والعربية) مسألة تطلب المهنة للتنقل والسفر المتكرر من النساء.

فبطبيعة مهنة المراجعة المتطلبة للتنقل والظهور في المساحات العامة جغرافياً أو زمنياً تؤثر على شكل تجربة المرأة في المهنة؛ فغياب أو محدودية تلك القدرة تؤثر على مدى مشاركتها في المهام المختلفة ضمن المهنة واكتسابها للمهارات المطلوبة (Dambrin & Lambert, 2008). والتحدي الذي تواجهه المرأة في مهنة المراجعة يؤكد أهمية القدرة على التنقل ليس فقط من ناحية وجود التقبل التنظيمي والاجتماعي والثقافي بل أيضاً من الناحية الاقتصادية التي قد تكون مصدراً لتسلسل السلطة حتى بين النساء (Kamla, 2014).

المنهج البحثي

استخدمت هذه الدراسة المنهج التفسيري لتقدم تفسيرات معمقة لتجربة عمل المرأة في مهنة المراجعة في ظل مبادرات التمكين في المملكة متجسدةً في سياسة السماح بقيادة المرأة للسيارة. واستخدمت الدراسة لتحقيق غرضها والإجابة عن السؤال البحثي المنهج البحثي النوعي من خلال إجراء مقابلات شبه منتظمة مع (17) امرأة سعودية عاملة في مجال مراجعة الحسابات في المملكة (Flick, 2009; Saunders et al., 2007) (بيانات المقابلات؛ انظر الملحق (أ)). ركزت الدراسة على استخدام أسلوب العينة المقصودة؛ وأسلوب كرة الثلج، وذلك من خلال استهداف إجراء المقابلة مع النساء العاملات في مهنة المراجعة في مكاتب المحاسبة في المملكة والذين يمتلكون الخبرة والمعرفة المناسبة لغرض الدراسة (مثل ألا تقل خبرتهن العملية عن سنة) وطلب الإحالة متى كان ذلك ممكناً من المشاركات في المقابلات إلى زميلاتهن اللاتي يرغبن في المشاركة في الدراسة (Creswell, 2014). ولأجل تمكين المشاركات في الدراسة من تقديم بيانات عميقة وثرية عن تجربتهن في العمل في المهنة، أُجريت جميع المقابلات مع المشاركات بواسطة أحد الباحثين (التي هي من نفس جنس المشاركات) وذلك مراعاةً للطابع الاجتماعي في السياق السعودي وليشعرن بأريحية في تقديم إجاباتهن ووصف تجربتهن بعمق (Saunders et al., 2007). وقد أُجريت المقابلات باستخدام دليل المقابلة الذي تم تطويره من خلال مراجعة الأدبيات السابقة والتركيز على الموضوعات ذات العلاقة بمجال الدراسة (انظر الملحق (ب)).

حرص الباحثان على عدم تحديد إطار معين مسبق قبل إجراء المقابلات، بل ركزا على ترك المساحة للمشاركات لوصف تجاربهن بمرونة مع استخدام دليل المقابلة لأجل التنظيم وتركيز المقابلة حول

موضوع الدراسة وأيضاً تحفيز المشاركات على تقديم الإجابات التي تعبر عن تجربتهن. وخلال تنفيذ المقابلات حرصت الباحثة التي نفذت المقابلات على تسجيل المقابلة صوتياً بعد الحصول على الإذن من المشاركات، وفي حالة عدم سماحهن بذلك دونت الباحثة ملاحظات بأهم ما ورد في المقابلة. ثم عملت الباحثة على تفريغ المقابلات بشكل مباشر بعد نهاية كل مقابلة ومشاركة المقابلات وتفريغها مع الباحث الآخر للبدء في إجراءات تحليل البيانات والتي بدأت منذ بداية فترة جمع البيانات، وهو الأمر الذي ساعد في الاستمرار في تطوير أداة المقابلات والتدرج في التعرف على المناطق التي تستحق التعمق أكثر خلال المقابلات التالية (Creswell, 2014; Saunders et al., 2007).

التحليل والنتائج

استخدمت الدراسة في تحليل البيانات منهج التحليل النوعي، حيث حلل الباحثان جميع المقابلات المفردة بشكل متكرر ذهاباً وعودة وركزا على تحليل البيانات وعمل الترميز المبدئي لها منذ بداية عملية جمع البيانات، وثم بعد التقدم في عملية التحليل، بدأت مرحلة ترميز أخرى معززة بمفاهيم الإطار النظري المستخدم في الدراسة "القدرة على التنقل من المنظور الاجتماعي للتنوع الجنسي"؛ بحيث راجع الباحثان الترميز المبدئي للبيانات وطوراه (إضافة وحذف وتعديل) بما يعكس جوهر البيانات ويسهم في اظهار الفهم العميق لها. وبعد اكتمال عملية الترميز، راجع الباحثان الترميز وطوراه بشكل متكرر وصولاً إلى ظهور عدد من التصنيفات والموضوعات الرئيسية التي تعبر عن تفاصيل الظاهرة في المجلد. ووفقاً لهذه العملية المتكررة في الترميز والتصنيف، توصل الباحثان إلى تلك الموضوعات (الاستنتاجات) المجملية التي توضح النتائج التي ظهرت من تحليل البيانات (Kenny, 2007; Saunders et al., 2007). وفيما يلي يتم استعراض الاستنتاجات المجملية التي تم الوصول إليها:

الشعور بالحرية

تتسم طبيعة مهنة المراجعة بخصائص جعلت منها أكثر تحدياً للمرأة في ظل السياق الاجتماعي السعودي، ومن أبرز تلك التحديات مسألة قدرة المرأة على الوصول إلى مناطق جغرافية متفرقة، عُرفت في المجتمع من منظور عدم المساواة بين الجنسين بأنها خاصة بالذكور.

حيث يقتضي القيام بإجراءات عملية المراجعة ضرورة زيارة مقر عميل المراجعة والتفاعل مع إدارة العميل (أشخاص غرباء؛ تحديداً ذكور)، والظهور في المساحات العامة (خارج المنزل ومقر العمل) في أوقات عمل تتسم بعدم النمطية وضغط العمل. وقد تواتر في وصف المشاركات بوضوح تلك التحديات المتصلة بطبيعة عمل المراجعة، حيث أكدن على طبيعة المهنة التي تتصف بالصعوبة والتحدي للمرأة خصوصاً فيما يتعلق بمسألة القدرة على التنقل نظراً لتطلبها عدم الاستقرار في منطقة أو مكان معين:

"المهنة ما هي سهلة لأنها مهنة ليس فيها استقرار أبداً. تحتاج تَنقل يعني تكوني كل فترة، كل تقريباً أسبوعين مع عميل جديد في شغل جديد وتكوني خلال أسبوعين منتهية من كل الشغل. ويمكن التنقل هو أصعب شيء في موضوع مهنة المراجعة...بالإضافة إلى ساعات العمل. فنحن كمراجعات دوامنا ممكن ينتهي لكن ممكن نقعد نشتغل إلى آخر الليل لأنه عندنا شغل فهي مالها دوام محدد..." (م 4)

"...في المراجعة غالباً الوقت والجهد سيكون مع طرف ثالث الذي هو العميل. عشان كذا كان في تخوف إنه انتِ كيف تكلمي الناس؟ كيف تكلمي أو تروحي مكتب ثاني غير المكتب الذي انتِ تشتغل فيه؟ هل هو آمن أو ليس آمن؟ هل عندهم مكان مهياً للبنات أو لا؟..." (م 11)

القدرة على التنقل أو الوصول إلى مساحات جغرافية متنوعة، لم تكن فقط تحدي بل مصدر لعدم المساواة بين الجنسين وأفضلية الرجل في مجال العمل كما وصفن المشاركات، فتوفر وسيلة النقل، التي تقل الرجل إلى أي مكان يريد دون أي قيود، ساعدته في الحصول على قدر أعلى من الحرية والسيطرة على وقته وهو الأمر الذي يعد حساساً في بيئة عمل المراجعة التي يتسم فيها وقت العمل بعدم النمطية والمحدودية عند أداء المهام والواجبات المهنية. وهذه الأفضلية للذكور تتعاظم في ظل الصعوبات الهامة التي تواجهها المرأة لتحقيق التوازن الحياتي بين العمل والحياة الشخصية أو العائلية وتحديداً في مجتمع يرتكز على مبادئ دينية واجتماعية راسخة حددت للمرأة مجموعة من المسؤوليات الهامة في تكوين الأسرة والمجتمع وساهمت في التعريف المقيد للمساحات الجغرافية والزمنية الخاصة بالمرأة (Tiron-Tudor & Faragalla, 2022; Gammie & (Gammie, 1997; Haynes, 2017; Komori, 2008; Ud Din et al., 2018).

أحد المشاركات توضح كيف أن منح المرأة حق قيادة السيارة جعلها أكثر تحرراً وقدرة على منافسة الرجل بعد أن امتلكت السيطرة على وقتها والحرية في اتخاذ قرار خروجها من مقر العمل والانتقال من مكان إلى آخر على النحو الذي تتطلبه طبيعة العمل في مهنة المراجعة:

"...كانوا يقولون البنات ما يروحوا لجميع الشركات، ما كانوا يراجعون عليها، لسبب واحد وهو ما عندها سيارة ولازم يفكروا في ظروفها لأنه ممكن يكون السائق الخاص ما هو لها بالكامل أو إنها متعاقدة مع سائق... فلما صار كثير من البنات يقدن [السيارة] تغير هذا الشيء [...] فصار عادي ممكن تطلع من دوامها في الجهة الثانية وترجع لدوامها، فالي متخوفين منه الشركات إنهم يبغون شخص لما يعطونه المهمة في نفس اللجنة يروح ويسويها ويرجع. فكانت المرأة حتى تجي؛ شخص يحطها في عملها ويروح لعمله حتى لو كان سائق. فما تقدر تروح وترجع كثير لأنه لم يكن بكثرة إن السائق يكون تحت أمرها، فعشان كذا كانوا يلجئون للرجال أكثر..." (م 1)

وبنفس الطريقة أوضحت مشاركة أخرى كيف أن مسألة الحرية الناجمة عن امتلاك القدرة على التنقل خلال المدينة بواسطة وسيلة التنقل الخاصة يعطي المرأة حرية أكبر في إدارة وقتها، الأمر الذي يجعلها أكثر قدرة على الوفاء بواجباتها الاجتماعية (واجباتها الأسرية) والواجبات المهنية:

"...مع قيادة المرأة للسيارة، صار أسهل إنها هي تروح شغلها وعملها أو إنه وقت الراحة اللي هو يعني إنها تخرج، فممكن تروح بيتها تتطمئن على أولادها فهذا شيء صار أسهل، فممكن أول... كان موضوع أن تنتظري السائق لازم يجي ولازم تكلميه قبلها بوقت وتخرجي، يعني ما يكون القرار سهل للخروج من الدوام، ولأنه ما تضمني هل سوف يرجع السائق لك أو لا، فخلاص تبقي في الدوام. لكن حالياً خلاص إن بيدك الموضوع تبي ترجعي للبيت تبي وقت الراحة تقضيه في المكتب، يعني أنت حرة." (م 4)

يظهر من وصف المشاركات لتجربتهن بعد سياسة السماح بقيادة السيارة من أن الأمر لم يكن فقط يتعلق بفكرة قيادة السيارة وإنما القدرة على السيطرة على الوقت والشعور بالحرية في التنقل والظهور في المساحات العامة. وهذا بحسب وصفهن ساهم في حصولهن على مساحة من الحرية التي يمتلكها الرجل فيما يتعلق بقدرته على التنقل بحرية وإدارته لوقته تبعاً لذلك. رغم أن سياسة السماح بقيادة السيارة لا تعني أن المرأة لم يكن بمقدورها الحصول على وسيلة للتنقل خلال المدينة سابقاً لكن هذا يرتبط بتحديات أخرى أبرزها التكلفة الإضافية التي لا يتعرض لها الرجل لتوفير وسيلة

تنقل خاصه به، ومدى توفر وسيلة التنقل الآمنة التي تناسب المرأة في ظل المنظور الاجتماعي. وهذان الأمران يضيفان إلى الأثر الذي أحدثته سياسة السماح بقيادة المرأة للسيارة في تجربة المرأة في مهنة المراجعة من ناحية شعورها بالحصول على قدر من الحرية في التنقل خلال المدينة والسيطرة على إدارة وقتها:

"...بالذات المراجعة الخارجية يعني لأنه إنتِ ما تراجع في نفس الشركة، ما تداومين في مكان واحد، تداومين خارج نطاق عملك. فلما تروحين مثلا خارج المكتب، يعني كل ما تروحين مكتب تحتاجين إلى سيارة، وبعدين تحتاجين ترجعين للمكتب مرة ثانية فتحتاجين سيارة، بعدين ترجعين تحتاجين سيارة لترجعي لبيتك فتخلي، كل هذه كانت [شركات سيارات الأجرة العمومية (التاكسي) ...] فلما إنتِ تكوني تقودي سيارتك بنفسك تخلصي كل هذه المشاوير]... [فبيكون أسهل بكثير، لأن أول مثلا إذا كان في اجتماعات مثلا برجع [تتطلب العودة] للمكتب مرة ثانية يقولون لا خلاص لا تحضرين! ليه؟ لأنه صعب أروح وأرجع يعني بيكون مشوار..."

"... [هذا يبسهل عليك أشياء كثيرة، تقدرين تروحين وترجعين بدال ما إنتِ تنتظري] سيارة الأجرة العمومية [20 دقيقة وبعدين يجي وكل مرة أحد [أي شخص مختلف] وأحيانا تصادفين ناس [سائقي سيارات الأجرة العمومية (التوصيل)] [يعني غير مضبوطين] غير مريحين]... وبعدين تتأخرين، لكن لما أنتِ تكون سيارتك معك خلاص شغلي سيارتك وروحي وارجعي وانتهت القصة. يعني اختصار للوقت بشكل كبير ويخليك تقدرين توازني بين حياتك العملية وحياتك الأسرية." (م 9)

زيادة فرص التقدم المهني وصعود سلم السلطة

تتطلب مهنة المراجعة أن يكون الممارس قادراً على التحرك بحرية ليستطيع التقدم في المهنة، فالقدرة على التنقل تعني القدرة على الحصول على فرص أكبر لتنفيذ مهام المراجعة المتنوعة (مثل زيارة العميل والتفاعل مع إدارة العميل من خلال إجراء المناقشات والاجتماعات أو طلب المستندات والبيانات أو إجراء بعض الاختبارات والفحوصات في مقر العميل الرئيس أو فروعه... إلخ). وذلك يؤدي إلى الحصول على المزيد من فرص التطوير المهني (التدريب على رأس العمل)، وتبعاً لذلك اكتساب الخبرة والمهارة وتراكمها الذي هو متطلب للصعود في سلم وظائف مهنة المراجعة (Tiron-Tudor & Faragalla, 2022; Ud Din et al., 2018).

لذلك تصف المشاركات عدم توفر وسيلة تنقل خاصة بالمرأة تستطيع التنقل من خلالها متى شاءت كأحد العوائق الهامة التي كانت تحد من فرص تطورها المهني والحصول على الفرص أو حتى رغبتها في الاستمرار في مهنة المراجعة في مقابل نظرائها من الذكور الذين كانوا يمتلكون قدراً أعلى من فرص التقدم المهني نتيجة امتلاكهم للخبرة والمهارة التي ساهم في جانب منها ما يمتلكونه من قدرة أعلى على التنقل والظهور في المساحات العامة. لذا أوضحنا المشاركات بأنهن مع امتلاكهن لوسيلة تنقل خاصة بهن، سواءً كان ذلك بامتلاك رخصة القيادة أو امتلاك سائق خاص متفرغ، أصبحن يشعرن بوجودهن في موقف متساوي مع نظرائهن من الذكور. وهو الأمر الذي دفع القياديين في فرق المراجعة إلى أن يواكبوا إلهن بمهام جديدة ويمنحوهن فرصاً متساوية مع نظرائهن من الذكور. الشعور بالتواجد في موقف متساوي مع الجنس الآخر ساهم أيضاً، إلى جانب تنظيمات تمكين المرأة في سوق العمل الأخرى (مثل السياسات الهادفة إلى تعزيز حصول النساء على الفرص الوظيفية) في زيادة فرصهن في العمل وفي صعود السلم المهني في المهنة:

"...لاحظت شي، أنه في الدوام أول، يتفهمون إنك انتِ ما تقدرين تتنقلين في اليوم الواحد؟ يعني مثلاً عادي يراعون إنك انتِ اليوم فقط تقدرين تجين للمكتب أو انتِ اليوم فقط تقدرين تروحين للشركة الفلانية. لكن الآن مع قيادة السيارة، صاروا يقولون لا طيب انتِ معك سيارتك روعي للمكتب ساعتين بعدين تعالي للشركة صار فيه يعني طلب أكثر، صح في تعاون لكن بما إنه في سماح للمرأة تقود السيارة صار فيه يعني طلب أكثر، يعني انتِ تدبرين نفسك." (م 17)

"مثلا أول ... يقللون عدد البنات اللاتي يطلعن للمراجعة الخارجية. لكن الحين لا بدأوا يسمعون أكثر... أول ما كان فيه مجال لتقسيم الشغل، ففي أشياء مثلا ما يخلون البنات يمسكونها، مثل التي تحتاج منهن أنهن يذهبن إلى مكان ثاني فيقولون لا خليك معانا أفضل. لكن الحين لا نحن سواسية يعني على كلامهم إنه مرة صار تقسيم الشغل واحد، يعني يصير في عدل أكثر." (م 9)

إضافة إلى توفر القدرة على التنقل، كان للمنظور الاجتماعي الذي يفرض حماية المرأة واحترام خصائصها الاجتماعية أثر في توزيع المهام بين الجنسين خصوصاً فيما يتعلق بالمساحات التي يمكن للمرأة أن تصل إليها أو تتواجد فيها دون أن يترتب على ذلك مخاطر تؤثر على شعورها هي نفسها بالأمان وقبل ذلك شعور الشخص (الذكر) الذي يكلفها بالمهام بالأمان إزاء ذهابها إلى تلك المساحات الجغرافية أو التواجد في مساحات يقل فيها تواجد أشخاص من جنسها.

لذلك حين أصبحت المرأة مالكة للقدرة على التنقل خلال المدينة بحرية أكبر، أُعيد تعريف المساحات من منظور التنوع بين الجنسين بحيث باتت تواجهها وتواجه الأشخاص من جنسها في المساحات الجغرافية لسوق العمل متوقعاً، الأمر الذي ساهم في حصولها على قدر أعلى من فرص العمل والمهام المتنوعة التي تسهم في تطورها المهني وصعودها سلم السلطة:

"طبعاً نحن عندنا [أي في المملكة] هناك رعاية خاصة للنساء... زمان كان إنه مثلا أحد الأشياء التي كانت ما كانوا يفكروا إنهم يرسلوا البنات لها المنطقة الصناعية [منطقة جغرافية معينة نائية عن المدينة وصناعية ويقل فيها تواجد النساء]، فكان وقتها هذا يعتبر لأغلب البنات بعيد جداً والشركات هناك أغلبها كانوا لا زالوا غير متقبلين إنه يكون عندهم قسم سيدات فكانت هذه الأشياء تمنع ارسال البنات حفاظاً على سلامتهن وفي نفس الوقت إنه هناك أزمة مواصلات [أي وسائل تنقل]. والآن مع رؤية المملكة 2030 نادراً ما تجدي شركة ما فيها بنات، فالآن صار في قسم خاص للسيدات وأيضا يوفرون لهن منطقة للأكل ومنطقة مصلى يعني مهئين للنساء هذا رقم واحد. ورقم إثنين لما صار في تمكين المرأة إن هي تقدر تسوق ما صار إنه في عائق أو أزمة مواصلات يعني صارت تعامل مثل الشباب يعني ترا فيه عندك عميل هذا العميل في المكان الفلاني كلمي العميل." (م 10)

رغم أن وجود ميزة السيطرة على الوقت من خلال القدرة على التنقل ساعد في إمكانية استغلال المرأة للفرص التي تتاح لها نتيجةً لحصولها على فرصة تطوير مهاراتها من خلال بناء العلاقات مع العملاء واستلام مهام جديدة وتحديات مختلفة وامتلاك صلاحيات أعلى، إلا أن ذلك وضع المرأة في تحدي ضغط العمل (محدودية الوقت وزيادة أعباء العمل). رغم أن هذا الأمر ترى النساء أنهن فيه سواء مع الذكور في مهنة المراجعة إلا أنهن يعتقدن باستحقاقهن للمراعاة بشكلٍ أكثر نظير اعبائهن الأسرية والاجتماعية التي تزيد من حجم تعقيدات هذا التحدي. في الاقتباس التالي تصف أحد المشاركات هذه الحالة، بل وصفت تكليفها بمهام إضافية وازدياد حجم التوقعات منها على أنه "استغلال" من الذكور لتحميلها حجم أكبر من أعباء العمل، وهو الأمر الذي يجعل مسألة شعور المرأة بعدم المساواة أكثر تعقيداً أخذاً في الاعتبار معتقدات المرأة ورغباتها الشخصية:

"...أول شيء ما كان يعرف أنني أنا أسوق أصلاً فكان الموضوع خلاص بسيط يعني إنه أنا عندي يا جماعة سائق خاص فعندي وقت محدد ولازم أمشي، لكن الآن مع السوافة صار كلهم يستغلوا الفرصة إنه خلاص عندك سيارتك، تعالي روعي وجيبي وروحي ودي فصراحة صار ضغط مره

كثير، يعني صرت أتمشى ما بين العملاء والمكتب بنفس اليوم، يعني كذا أتمشى بالشارع كثير، صرت من مكان لمكان. ممكن لهذا إيجابيات... إنه خلاص أسهل لي أوصل للعميل في وقت معين، صار في أمر طارئ في عميل ثاني أقدر أروح، لكن مثلاً من السليبات إنه صار فيه ضغط." (م 16)

الثقة بالنفس

النظر في قدرة المرأة على التنقل في سياق معين يتطلب الأخذ في الاعتبار حالة ذلك السياق من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية، ولذا عملية تحليل بيانات هذه الدراسة أخذت في الاعتبار مبادرات التمكين الأخرى ضمن رؤية المملكة 2030 في الاعتبار، حيث إنها ساهمت في صناعة التغيير في السياق الذي من خلاله تعيش المرأة تجربتها في مهنة المراجعة. هذه المسألة كانت واضحة في وصف المشاركات لتجربتهن في مهنة المراجعة التي تم إعادة تصميمها بشكل مختلف بعد سياسة السماح بقيادة المرأة للسيارة وفي ظل مجموعة من مبادرات التمكين الأخرى التي كان لها انعكاسات ثقافية واجتماعية؛ مثل برامج دعم توظيف المرأة من خلال مكافأة المؤسسات وتحديد مؤشرات أداء مستهدفة، وبرامج الدعم المتصلة بالتدريب والتعليم والتحفيز (البكر، 2022).

فعلى سبيل المثال، تصف أحد المشاركات كيف أن زيادة عدد النساء العاملات في مهنة المراجعة وسوق العمل ساهم بشكل عام في إعادة تعريف المساحات العامة التي يمكن لهن الظهور فيها واختلاف تجربتهن في مهنة المراجعة فأصبحن أكثر خبرةً ومهارةً بحصولهن على فرص أكبر للتقدم المهني وشعوراً بالأمان والثقة والقدرة على تنفيذ متطلبات المهنة (مثل الخروج مع فرق عمل المراجعة وزيارة العملاء وبناء العلاقات). هذا الشعور لم يكن فقط نابعاً من النساء أنفسهن بل أيضاً أصبحن يشعرن به من الذكور الذين باتوا يمنحونهن قدراً أعلى من المسؤولية والمهام، الأمر الذي جعلهن أكثر شعوراً بالتقبل والثقة داخل بيئة العمل سواءً في مكاتب المحاسبة أو لدى عملاء المراجعة.

لا يمكن القول هنا بأن حالة القدرة على التنقل بما تقتضيه من شعور بالحرية وقدرة على إدارة الوقت والحصول على فرص التقدم المهني وصعود سلم السلطة كانت العامل الوحيد في شعور المرأة بالثقة والرغبة في التقدم المهني، فعوامل التمكين الأخرى كان لها الدور المكمل، وعلى رأسها

برامج دعم توظيف المرأة وتمكينها في المراكز القيادية. التحديات التي تحيط بالمرأة من جانب التوازن الحياتي تبعاً لمسؤولياتها الأسرية والاجتماعية في السياق الثقافي والاجتماعي القائم في المملكة يعظم من الدور الذي يمكن أن تحققه قدرة المرأة على التنقل في تعزيز مسارها المهني. فبرامج دعم توظيف المرأة وتمكينها في المناصب القيادية ستكون محدودة النجاح إن لم تكن المرأة تمتلك القدرة على التنقل بقدر من الحرية خلال المدينة.

"قلة الثقة طبعاً في قدرات المرأة سابقاً، لأنهم ما جربوا قدرات المرأة وماهي نتائج عمل المرأة في مجال معين من المهام فكان فيه قلة ثقة. بعد التجربة أثبتت... المرأة أنها قادرة على إنها تقدم نتائج جيدة في بعض المهام اللي كانت مقصورة للرجال، فطبعاً تمكين المرأة [كتوجه...]. فرض عليهم إنهم يقلدون المرأة بعض المهام التي ما كانت تعطى لها سابقاً والقدرات التي ما كانت معترف فيها للمرأة والثقة في قدراتها المهنية والعملية" (م 12)

القبول والرغبة الشخصية في المهنة

المرأة اكتسبت قدر أعلى من الثقة والرغبة في التقدم المهني حين وجدت البيئة داعمة ومواتية لذلك في ظل التحولات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تهدف إليها برامج وسياسات رؤية المملكة 2030. وهذا التصور يؤكد ما توصلت إليه دراسة إبراهيم وآخرون (2019) من وجود علاقة إيجابية بين مستوى أداء المرأة في العمل وبين شعورها بالتمكين والدعم ومن ذلك تزايد تواجد مثيلاتها من النساء في أماكن العمل والمراكز القيادية فذلك يشعرها بالأمان والقبول (الانتماء) والرغبة. سياسات التمكين (بما في ذلك سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة) لعبت دوراً هاماً في توفر الفرص للمرأة للخروج إلى المساحات العامة والمشاركة في سوق العمل، وزيادة رغبتها في ممارسة مهنة المراجعة التي تتطلب كثيراً من التنقل، ورغبتها في تحقيق التقدم المهني. وهذا يدعم ما أشارت إليه أيضاً دراسة Macias-Alonso وآخرون (2023) من أن سياسة السماح بقيادة السيارة قد ساعدت في زيادة تواجد النساء في المساحات العامة مما عزز من شعورهن بالثقة والقبول والرغبة:

"مستوى الثقة زاد، الآن صرتُ تؤمنين أكثر إنك تستطيعي تحقيق رغباتك أو طموحاتك أو أمالك لأنه ما في...موانع لتحقيقها مثل ما كان الوضع سابقاً... ولأن زادت ثقتك بتحقيق طموحاتك وبالتالي ستعملين أكثر لأن عندك إيمان إنه بعملك أكثر ستحصلين على ما تريدين

ليس مثل السابق يعني كان فيه محدودية أو حدود على هذه الأمور. طبعا ثقة الآخرين في العمل من ناحية المرأة للمرأة من ناحية الرجل ثقته في عمل المرأة زادت بنسبة كبيرة جداً. [...] لما أنا جيت، كانت الأوضاع [وقت دخولها للمهنة] جيدة لكن زادت جودة من ناحية إنه الثقة في المرأة بتقليدها مهام صعبة ومسؤوليات ممكن أقول في مجال العمل كانت صعبة أو كانت فيها قلة ثقة بحيث نعطيها المرأة [لكن الآن] تغيرت الأمور كثير. [...] "لأن عدد النساء زاد في مجال العمل فبالأكيد بالمقابل زاد قبول الذكور للمرأة لأن تواجدهن بكثرة أكثر من قبل يزيد قبولهم للمرأة." (م 12)

رغم أن القدرة على التنقل أحد العوامل الهامة التي تشكل تجربة المرأة في مهنة المراجعة بما توفره للمرأة من قدرة على التعامل مع ضغوطات المهنة، إلا أنه ظهر من وصف المشاركات أن الآثار الإيجابية لتلك القدرة على التنقل على تجربتهن في مهنة المراجعة مقيدة بالمحددات الثقافية والاجتماعية. ولهذا يربطن تغير تجربتهن في مهنة المراجعة مع توفر القدرة على التنقل بعوامل مُحددة معينة مثل تواجد النساء في المساحات الجغرافية، وتقبل عملاء المراجعة لحضورهن إلى مقرات شركاتهم، والحالة الاجتماعية للمرأة وما إذا كانت متزوجة ولديها أطفال، ونظرة المجتمع للمرأة بما في ذلك نظرة المرأة لنفسها من واقع السياق الاجتماعي. الشعور بالأمان والقبول في المساحات العامة الذي تحتاج إليه المرأة يدعم ما أشارت إليه بعض الدراسات السابقة (مثل دراسة (Hanson & Pratt (1995) من أن المساحات الجغرافية تستخدم أيضاً كتعبير عن مدى القبول للجنس المعين فيها، حيث إن تواجد الذكور أو الإناث قد يتركز في وظائف معينة وفقاً لتطلبها التواجد في مناطق جغرافية معينة. فعلى سبيل المثال، يميل النساء عادةً إلى الظهور في الأماكن القريبة وغير النائية أو التي يتوقع تواجد النساء فيها لما يوفره ذلك لهن من شعور بالأمان والقبول:

"ثقافة المجتمع تغيرت، يعني المحاسب أو المدير الذي يشتغل في الشركة الثانية أو العميل يكون هو متوقع عادي عنده بنت هي تجي تسأله وتكون هي مراجعة يعني أيضا تقبل الأطراف الثانية يساعد إن المهنة تكون عادية وما هي مشكلة للبنات، لأنه في بعض الناس يعني يقول ليه مرسلين لي مراجع بنت؟ ليه ما ترسل لي ولد مثلاً؟!" (م 11)

"... كمرأة ممكن ما يناسبني أي عميل يعني في عملاء بسبب موقعه أو سبب إنه أصلاً ما هو يعني صديق للمرأة من ناحية أقصد ما في مكان مهياً للمرأة للعمل هناك، ما في مكان استراحة أو دورة مياه للمرأة. فطبعاً هذا العميل ما راح يكون مناسب ... لكن أقدر أقول بسبب العدد المحدود للمرأة في مجال المراجعة الخارجية إلى الآن غير ممكن السيطرة على هذه المشكلة. يعني مثلاً إحنا في المكتب ننزل لعملاء مناسبين للمرأة من ناحية إنه عندهم قسم نسائي وعندهم دورة مياه وعندهم مكان استراحة مناسب لنا، يعني ... في هذه الشركة مجموعة كبيرة من النساء، فهؤلاء العملاء يكونوا مناسبين لنا." (م 12)

توضح أحد المشاركات أن موقف النساء يختلف اتجاه مسألة التوازن الحياتي بحسب حالتهم الاجتماعية والخلفية الثقافية، وأن ذلك الموقف يؤثر على مدى تقبلهن للواجبات المهنية التي قد تتطلب العمل في أوقات غير نمطية، ويؤثر نهايةً على مدى تقدمهن في مهنة المراجعة. وإن كانت المرأة قادرة على التنقل بحرية أكبر، فذلك لا يكفي لتحقيق التقدم المهني فهناك قيود ثقافية واجتماعية لا تزال في تجربة المرأة في مهنة المراجعة. هذه القيود (مثل الخروج في المساحات العامة سواءً جسدياً أو معنوياً) من خلال استكمال العمل في أوقات متأخرة، والتواصل مع أشخاص غرباء ومن الجنس الآخر) ليست مفروضة خارجياً من السياق الثقافي والاجتماعي على المرأة بل هي أيضاً نابعة من المرأة نفسها التي تعتقد بمناسبة وجود تلك القيود لأن فيها تحقيق لما تمتلكه من قيم اجتماعية وثقافية ووفقاً لها تتشكل رغبتها الذاتية:

"... في ناس تقول... مثلاً تكون هي أم فتريد ترعى طفلها أو تكون حتى بنت عادي، تريد ترعى أهلها أمها وأخواتها عندها فتريد تعمل موازنة. فالساعة 6 مساءً خلاص أنا ما أفتح ما أرد،... وفي ناس ما تعمل هذا الشيء ليس من باب موازنة الوقت، ممكن تشتغل عادي في أي وقت لكن إنها ما تحب إن الذكور يحتكوا فيها يعني في وقت متأخر فتحس إنه هذا يعني يخترق خصوصيتها نوعاً ما، يعني تخيلي في ناس يتضايقون مثلاً مدير يرسل لي الساعة 10 مساءً... وفي ناس تجلس فاتحه اللاب توب [جهاز الحاسب] لغاية الساعة 10 في الليل عادي بس بيني وبين نفسي أنا أشتغل لكن لا يجي أحد يرسل لي الساعة 10 مساءً خاصةً إذا كان مدير رجل يعني." (م 11)

في المقابل، أحد المشاركات أشارت إلى أن نظرة المرأة المختلفة وتقبلها لأوقات العمل والقدرة على إدارة الوقت متأثرة جداً بالمحددات الثقافية والاجتماعية أكثر من كونها نابعة من داخل المرأة ورغبتها الذاتية أو الطبيعية. ولأن المرأة جزء من سياقها الاجتماعي فهي لا ترغب في أن تتصرف بطريقة تعد غير متقبلة ضمن الحدود الثقافية والاجتماعية التي تمارس الحياة خلالها:

"... أحس المجتمع يؤثر... لأنه أتخيل ممكن وحدة لو كان عندها مكالمة الساعة 10 مساءً أتخيل أهلها ممكن يسألوها بتكلمي مين وتقولهم مديري! ففي ناس تقولك لا كيف تكلمي مديرك الساعة 10 مساءً يعني بكرة الصباح انتِ تكلميه خلاص. فالمجتمع هو الذي ممكن يؤثر على أي شيء البنت تريده؟! [...] المجتمع [يحدد] إي شيء يقول عيب، إي شيء يقول ما هو عيب، الخطوط هو اللي يحطها [يضعها]؟ وما هي الخطوط اللي ما يحطها..." (م 11)

ورغم أن السياق الثقافي والاجتماعي يساهم في تشكل رغبة المرأة، إلا أن رغبة المرأة محدد هام في تجربتها في المهنة. فإن امتلكت المرأة القدرة على التنقل فتجربتها تظل متأثرة بموافقتها الذاتية (والتي قد تكون في الأصل نتاج الخبرات الثقافية والاجتماعية) فيما يتعلق بمدى رغبتها في التنقل وزيارة مختلف المساحات الجغرافية وبيئة العمل المختلفة لدى العملاء والتواصل مع مختلف الأشخاص الغرباء من الجنس الآخر وتحمل المزيد من المهام والمسؤوليات. ولهذا تكررت إشارة المشاركات إلى أسلوب العمل عن بعد كأحد الحلول التي قد تستخدمها مكاتب المحاسبة في دعم تجربة المرأة، خصوصاً التي لا ترغب في كثرة التنقل أو الخروج إلى المساحات العامة. فالتحول في الممارسات المهنية الذي نتج عن ظرف جائحة كورونا وطور عدد من الآليات التكنولوجية التي يمكن من خلالها ممارسة المهنة دون الحاجة إلى التنقل يُظهر الدور الذي من الممكن أن تقدمه هذه الآليات في دعم تجربة المرأة. فأسلوب العمل هذا قد يعزز امكانية توزيع المهام بالتساوي بين الجنسين بغض النظر عن القدرة على التنقل أو حتى عدم رغبة المرأة في التنقل والخروج إلى المساحات العامة أو حتى عدم رغبة العميل بتواجد النساء في مقر عمله لعدم توفر المساحة أو المكان المناسب:

"خاصة الحين لما صار عن بعد [أي خيار العمل عن بعد] صار الوضع أسهل... لأن فيه عملاء ما كنا نقدر نشتغل معهم بسبب إنهم مثلاً بعيد أو ما في مكان مخصص للسيدات، لكن خلاص بما انه صار فيه [عمل] عن بعد فصار نقدر نشتغل عن بعد حتى لو العميل ما عنده مكان متوفر للسيدات." [..]. "الحين أغلبه صار يعني تقريباً عن بعد [عمل عن بعد] وهذا اللي جعل هناك خيارات أكثر إن إحنا نقدر نشتغل، يعني أول يطلعوني من المهمة، عشان مثلاً إن ما في مكان مخصص للسيدات لكن الحين صار نقدر ندخل في عملية المراجعة شباب يروحوا واحنا نكمل عن بعد." (م 14)

المناقشة والخاتمة

مهنة المراجعة من المهن التي ظلت لفترة طويلة تحت سيطرة الذكور الذين شكلوا جوانب عدة من طبيعتها التي تقتضي أن يكون الممارس للمهنة ليس فقط ممتلكاً للمهارات والمعارف الفنية بل أيضاً للقدرة على التفاعل الاجتماعي مع فريق العمل والعملاء محل الخدمات المهنية. تزايد الظهور النسائي في المهنة على مر الزمن جذب اهتمام الباحثين لبحث تجربة المرأة في المهنة لفهم فاعلية دور المرأة في تعزيز مهنة المراجعة وتجويد خدماتها. تتنوع الصعوبات التي تواجه المرأة في مهنة المراجعة إلا أن أحد أبرز هذه الصعوبات يرتبط بطبيعة المهنة المتمسمة بعدم النمطية سواءً من ناحية الزمان أو المكان، فهي متطلبة للعمل الميداني والوجود خارج مقر ووقت العمل؛ وهو الأمر المتطلب لأن يكون المراجع مالكاً للقدرة على التنقل والتفاعل مع مختلف الأشخاص باختلاف جنسهم.

مسألة قدرة النساء على قيادة السيارة (التنقل) والظهور في المساحات العامة حالة مميزة في السياق السعودي مقارنةً بالسياقات الأخرى، حيث لم يسمح لهن تنظيمياً بقيادة السيارة إلا في وقت متأخر (في عام 2016)، وتُحدد عدد من الاعتبارات التنظيمية والثقافية والاجتماعية تلك القدرة. وفقاً لذلك، تقدم نتائج هذه الدراسة أدلة ميدانية توضح حالة تجربة المرأة في مهنة المراجعة في ظل سياسة السماح بقيادة السيارة ضمن مرحلة التحول التنظيمي والاجتماعي والاقتصادي الذي يعيشه السياق السعودي منذ إطلاق رؤية المملكة 2030 في عام 2016م.

توضح نتائج الدراسة كيف أن سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة في ظل التحولات التنظيمية

والاجتماعية الممكنة لها في المملكة أشعرتها بالحصول على قدر أعلى من الحرية والثقة والشعور بالأمان والقبول (الانتماء)، الأمر الذي عزز من قدرتها على مقابلة احتياجات مهنة المراجعة المتطلبة للعمل الميداني الذي يقتضي ضرورة التنقل والظهور في المساحات العامة وإدارة الوقت. وبذلك ازدادت فرصها في الحصول على قدر أعلى من المهام والخبرات داخل المهنة، بما يفضي في النهاية إلى تعظيم فرصتها في تحقيق التقدم المهني. وهذا الأمر كان له الانعكاس الإيجابي على قدرة المرأة على إدارة الوقت التي هي مسألة ذات حساسية خاصة لدى المرأة مقارنةً بنظيرها الرجل في سياق ثقافي واجتماعي يتمحور فيه دورها حول رعاية وإدارة شؤون الأسرة والأبناء، وعلى تعامل الذكور معها من ناحية توزيع المهام وعرضها على مزيد من الخبرات والفرص (بما في ذلك فرصة الصعود في سلم السلطة).

إضافةً إلى ما سبق، توضح نتائج الدراسة أن امتلاك المرأة للقدر على التنقل والظهور في المساحات العامة لا يُزيل بالكامل الخواص الذاتية للمرأة، فالمرأة بحسب السياق الثقافي والاجتماعي الذي نشأت فيه لا تزال لديها معتقداتها وخياراتها الذاتية التي ترى من خلالها أهمية أن يراعي الذكور اختيار ما يناسبها من مهام؛ بتجنب تكليفها بالمهام التي تتطلب الظهور في المساحات العامة (مثل المساحات الجغرافية النائية أو التي لا تعرف بارتياح النساء لها) والتنقل أو العمل خلال أوقات غير مناسبة لدورها وحالتها الثقافية والاجتماعية في المجتمع. لهذا وصفن بعض المشاركات مراعاة المسؤولين لهذه المسائل بأنه أمر محل امتنانهن بدلاً من تفسيره على أنه نوعٌ من التسلط وعدم المساواة. ورغم أن بعض المشاركات رأين منحهن حجم أكبر من الفرص لتنفيذ المهام المتنوعة على أنه يمثل جانب من المساواة ويفضي إلى تقدمهن المهني، نظر البعض الآخر من المشاركات إليه على أنه أحد مواطن تراتبيه السلطة التي يستغلها الذكور بتحميلهن قدر أعلى من الأعباء والمسؤوليات المهنية. لذلك، تتفق نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة (مثل دراسة (2012) Lupu، ودراسة Bernardi (1998)) التي أكدت على التعقيد المتصل بموضوع عدم المساواة بين الجنسين وكيف أن هذه الظاهرة تستحق مزيد من البحث على مستوى المجتمع وكذا المستوى الفردي وأهمية ألا تدرس من منظور واحد.

تدعم نتائج هذه الدراسة ما توصلت إليه الدراسات السابقة (مثل: دراسة Sain وآخرون (2020)، ودراسة Agrizzi وآخرون (2021)، ودراسة (2015) Alsudairi) فيما يتعلق بتجربة المرأة العاملة في

مهنة المحاسبة والمراجعة وما تواجهه من عقبات ومن أهمها القدرة على التنقل والظهور في المساحات العامة، حيث تقدم هذه الدراسة أدلة ميدانية حديثة في ظل التحول التنظيمي والاجتماعي والاقتصادي الذي يعيشه السياق السعودي بعد نفاذ سياسة السماح للمرأة بقيادة السيارة وإطلاق رؤية المملكة 2030 في عام 2016. وتستجيب هذه الدراسة، المعمقة لتجربة المرأة في مهنة المراجعة في المملكة من واقع نظرة المرأة نفسها، لما نادى به بعض الدراسات السابقة (مثل دراسة Troudi و Mustafa (2019)) بشأن أهمية إعداد مزيد من الدراسات التي تناقش السياق السعودي فيما يتعلق بتسليط الضوء على تجربة المرأة في سوق العمل (المهن) والمساهمة في تصحيح النظرة المشوهة عند بعض المنظمات والجهات الدولية بشأن حالة المرأة في المملكة.

رغم أن نتائج هذه الدراسة تدعم ما توصلت إليه الدراسات السابقة إلا أنها تختلف، على سبيل المثال، مع دراسة (Sian et al., 2020) التي بحثت تجربة المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة في المملكة في إعطائها قيمة للخيارات الذاتية للمرأة في تشكيل تجربتها في المهنة من خلال ما تميل إليه من اختيارات تعتقد مناسبتها لها بغض النظر عن العوامل التنظيمية والثقافية والاجتماعية. فبعض المشاركات في هذه الدراسة أوضحن أنه برغم ما يعشنه من تحسن في تجربتهن المهنية في مهنة المراجعة في ظل التحول التنظيمي والاجتماعي في المملكة إلا أنهن لا زلن في قناعة ذاتية بعدم مناسبة استمرارهن في مهنة المراجعة لاعتقادهن بعدم مناسبة طبيعة مهنة المراجعة لهن كنساء. وأكدن بأن ذلك ليس نابغاً من كونهن نساء من مجتمع معين أو ثقافة معينة بقدر ما هي تفضيلات ذاتية نابعة من معتقداتهن الذاتية. وهذه النتيجة تدعم توجه بعض الدراسات السابقة (مثل: دراسة Bernardi (1998)، ودراسة Hakim (1991) التي أكدت على أهمية أن تراعي الدراسات التي تبحث عدم المساواة بين النساء والذكور في السياقات الاجتماعية والثقافية المختلفة دور تفضيلات واختيارات المرأة الذاتية.

هناك عدد من المحددات التي يجب أخذها في الاعتبار عند النظر لنتائج هذه الدراسة. جمعت بيانات الدراسة من عينة صغيرة من النساء العاملات في مهنة المراجعة في المملكة، إلا أن حجم العينة لا يعد عاملاً مؤثراً في البحوث النوعية التي تهدف إلى تقديم الشروحات والتفسيرات المعمقة بدلاً من قابلية الاستنتاجات للتعميم. ولأن الباحث في المنهج البحثي النوعي يلعب دوراً رئيساً وهاماً في اتخاذ قرارات المنهج البحثي وجمع البيانات وتحليلها، فقد سعى الباحثان في هذه الدراسة إلى استخدام عدداً من الإجراءات التي أشارت لها أدبيات البحث العلمي (مثل: Saunders et al., 2007; Creswell, 2014).

للحد من الآثار الناتجة عن محددات المنهج البحثي النوعي. حيث اختار الباحثان تحديد عينة الدراسة بشكل ينسجم مع الأهداف والأسئلة البحثية وبما يعزز من امكانية الحصول على البيانات الملائمة من خلال التركيز على أن يكون لدى المُشارِكة في الدراسة خبرة عملية في المهنة لمدة زمنية لا تقل عن سنة. كما عمل الباحثان على تصميم مستند دليل المقابلة بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة وبما يساعد في الرفع من جودة البيانات المستقاة في المقابلات. وحرص الباحثان على تسجيل المقابلات صوتياً وتفريقها والاحتفاظ بالبيانات بشكل مناسب يحفظ سريتها ويسهل تنظيم إجراءات التحليل. ومنذ بدء عملية جمع وتحليل البيانات اهتم الباحثان بتدوين الملاحظات وتوثيق إجراءات التحليل بما يدعم عملية جمع وتحليل البيانات ويسهل مهمة الباحثين في إدراك دورهما في البحث ومحدداته. تشير نتائج هذه الدراسة إلى عدد من الفرص البحثية للدراسات المستقبلية التي تركز على بحث تجربة المرأة في مهنة المحاسبة والمراجعة وتحديداً في المملكة. ازدياد عدد النساء العاملات في مهنة المراجعة وقيامهن بمختلف المهام ضمن عملية المراجعة في ظل التحول التنظيمي والاجتماعي والاقتصادي الذي تعيشه المملكة يجعل هناك أهمية لبحث التفاعلات الاجتماعية ضمن فرق المراجعة كدراسة حالة أو دراسة ديموغرافية تكشف عن الديناميكية والظروف التي تقع من خلالها تلك التفاعلات. كما أن تواجد النساء بشكل متزايد والتقبل المتزايد لوجودهن ضمن فرق المراجعة وفي مقرات عملاء المراجعة يستدعي أهمية وجود دراسات تركز على بحث تفاعل العملاء مع فرق المراجعة في ظل وجود المرأة ضمن فريق المراجعة أو كقائدة لعملية المراجعة وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على عملية المراجعة وجودتها. إضافة إلى ما سبق، النمو في استخدام أنظمة وتطبيقات تقنية المعلومات وتطور أنماط العمل عن بعد يبرز أهمية وجود دراسات تبحث أثر تلك التقنيات وأنماط العمل في تجربة المرأة في مهنة المراجعة. ونهايةً تسهم نتائج هذه الدراسة في زيادة فهم ووعي الجهات التنظيمية والمكاتب المهنية لواقع تجربة المرأة في المهنة في ظل سياسات التمكين، حيث باتت المرأة أكثر رغبة وثقة في ممارسة مهنة المراجعة، مع أهمية مراعاة فروقات الرغبات الذاتية بين النساء التي هي محدد هام لتفسيرهن لمبادرات التمكين والتفاعل معها. الأمر الذي يمكن أن يسهم في تحسين التدخلات التنظيمية المستقبلية الهادفة إلى تحسين تمكين المرأة في ممارسة مهنة المراجعة في المملكة.

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، خالد. المحسن، سلامة & العمري، محمد. (2019). أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (دراسة ميدانية). مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية.
- الأسمرى، سارة. (2018). واقع عمل المرأة السعودية والمشكلات المتعلقة بوسائل الانتقال. المجلة العربية للدراسات الجغرافية، 1.
- البركر، فوزية. (2022). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030 الفرص والتحديات. The International Journal of Childhood and Women's Studies
- الحلواني، حنان. (2019). تمكين المرأة إجتماعيا بين الفكر التربوي الإسلامي والفكر التربوي الغربي وعلاقته بأدوارها في المجتمع. المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط، 2(1).
- مبروك، سناء. (2023). قيادة المرأة السعودية للسيارات وانعكاسه على التمكين الاجتماعي. مجلة بحوث كلية الآداب- جامعة المنوفية.
- البلاد. (2021، مارس). برنامج لتمكين المرأة في مهنة المحاسبة. صحيفة البلاد. مستقى من: <https://rb.gy/5xsx2n>
- الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين [socpa_ksa@]. (2022، مارس). في اليوم العالمي للمرأة نفخر بالمرأة المحاسبة،، تمكين مهني مستمر، وأداء محاسبي فاعل. [تطبيق تواصل اجتماعي]. تويتر. مستقى من: https://twitter.com/socpa_ksa/status/1501143189578780675
- رؤية 2030. (2025). برنامج التحول الوطني. مستقى من: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs/national-transformation-program> (تم زيارته في مايو 2025).
- رؤية المملكة 2030. (2020). إنجازات رؤية المملكة 2030 للفترة 2016-2020. مستقى من: https://www.vision2030.gov.sa/media/v1dngtew/achievements-booklet_ar.pdf
- رؤية المملكة 2030. (2022). التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2022م. مستقى من: <https://www.vision2030.gov.sa/media/4kpoxfm1/vision-2030-annual-report-2022.pdf>

رؤية المملكة 2030. (2025). التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2024م. مستقى من:
<https://www.vision2030.gov.sa/media/25042025v2/annual-report-2025.pdf>

المراجع الأجنبية

- 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>
- Agrizzi, D., Soobaroyen, T., & Alsalloom, A. (2021). Spatiality and accounting: The case of female segregation in audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 93. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101238>
- Albelali, S., & Williams, S. (2025). Employment feminization, human resource management and gendered employment relations in Saudi Arabia. *Journal of Industrial Relations*, 00221856251334188.
- Alfarran, A., Pyke, J., & Stanton, P. (2018). Institutional barriers to women's employment in Saudi Arabia. *Equality, Diversity and Inclusion*, 37(7), 713–727. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2017-0159>
- Al-Qahtani, A. M., Elgzar, W. T., Ibrahim, H. A., & El Sayed, H. A. (2021). Empowering Saudi women in higher educational institutions: Development and validation of a novel women empowerment scale. *African Journal of Reproductive Health*, 25(1 Special Issue), 13–25. <https://doi.org/10.29063/ajrh2021/v25i1s.2>
- Alsudairi, F. (2015). *The Voice Behind The Veil: Working Experiences of Saudi Female Accountants*. In Unpublished PhD dissertation.
- Altalhi, H. H. (2024). The Impact of Saudi Women Driving on Employment Rates and Economic Growth. *Journal of the North for Humanities*, 1, 449-435.

- Bagedo, S. A., Guzaiz, T. N., & Mujalid, A. F. A. (2023). The Impact of Saudi Arabian Vision 2030 on the evolution and growth of the nursing profession. *Nurs Commun*, 7, e2023016.
- Bernardi, R. A. (1998). The implications of lifestyle preference on a Public Accounting Career: An exploratory study. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 335-351.
- Castro, M. R. (2012). Time Demands and Gender Roles: The Case of a Big Four Firm in Mexico. *Gender, Work and Organization*, 19(5), 532–554. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00606.x>
- Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and accountancy: Some evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 1(2), 117-144.
- Creswell. (2014). *Research Design_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? the case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21(4), 474–506. <https://doi.org/10.1108/09513570810872897>
- Faragalla, W. A., Tiron-Tudor, A., Stanca, L., & Deliu, D. (2023). Gender Discrimination Insights in Romanian Accounting Organisations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010797>
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research*. Sage Publications, Inc.
- Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all. *Gender in Management: An International Journal*, 30(6), 479-499.
- Gammie, B., & Gammie, E. (1997). Career progression in accountancy-the role of personal and situational factors. *Women in Management Review*, 12(5), 167-173.

- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European sociological review*, 7(2), 101-121.
- Hanson, & Pratt. (1995). *GENDER, WORK, AND SPACE*. Routledge.
- Hanson, S. (2010). Gender and mobility: New approaches for informing sustainability. *Gender, Place and Culture*, 17(1), 5–23. <https://doi.org/10.1080/09663690903498225>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110–124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Jones, A., & Iyer, V. M. (2020). Who aspires to be a partner in a public accounting firm? A study of individual characteristics and gender differences. *Accounting Horizons*, 34(3), 129–151. <https://doi.org/10.2308/horizons-18-168>
- 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>
- Kamla, R. (2014). Modernity, space-based patriarchy and global capitalism: Implications for Syrian women accountants. *Accounting and Business Research*, 44(6), 603–629. <https://doi.org/10.1080/00014788.2014.933401>
- Kenny, M. (2007). Gender, institutions and power: A critical review. *Politics*, 27(2), 91-100.
- Khalifa, R. (2013). Intra-professional hierarchies: The gendering of accounting specialisms in UK accountancy. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(8), 1212–1245. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2013-1358>
- Khlif, H., & Achek, I. (2017). Gender in accounting research: a review. In *Managerial Auditing Journal* (Vol. 32, Issue 6, pp. 627–655). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/MAJ-02-2016-1319>

- Komori, N. (2008). Towards the feminization of accounting practice: Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21(4), 507–538. <https://doi.org/10.1108/09513570810872905>
- Komori, N. (2016). West meets East and East meets West: gender research as a cultural encounter in accounting. In *Accounting in Conflict: Globalization, Gender, Race and Class* (Vol. 19, pp. 57-87). Emerald Group Publishing Limited.
- Lee Cooke, F., & Xiao, Y. (2014). Gender roles and organizational HR practices: The case of women's careers in accountancy and consultancy firms in China. *Human Resource Management*, 53(1), 23–44. <https://doi.org/10.1002/hrm.21566>
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285.
- Loukaitou-Sideris, A. (2016). A gendered view of mobility and transport: Next steps and future directions. *Town Planning Review*, 87(5), 547-565.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4–5), 351–369. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Macias-Alonso, I., Kim, H. R., & González, A. L. (2023). Self-driven women: gendered mobility, employment, and the lift of the driving ban in Saudi Arabia. *Gender, Place and Culture*. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2023.2189570>
- Mustafa, R. F., & Troudi, S. (2019). Saudi Arabia and Saudi Women in Research Literature: A Critical Look. *Asian Social Science*, 15(2), 133. <https://doi.org/10.5539/ass.v15n2p133>
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, Adrian. (2007). *Research methods for business students*. Financial Times/Prentice Hall.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101103>

- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168.
- Tiron-Tudor, A., & Faragalla, W. A. (2022). Intersections of women's identities in professional accountancy careers. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 19(5), 564–603. <https://doi.org/10.1108/QRAM-02-2021-0038>
- Ud Din, N., Cheng, X., & Nazneen, S. (2018). Women's skills and career advancement: A review of gender (in) equality in an accounting workplace. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 1512-1525. *untability Journal*, 26(8), 1212-1245.
- Uribe Bohorquez, M. V., & García Sánchez, I. M. (2023). Women in accounting: a historical review of obstacles and drivers on a patriarchal and classist path.
- Urry, J. (2012). *Sociology beyond societies: Mobilities for the twenty-first century*. Routledge.
- Uteng, T. P., & Cresswell, T. (Eds.). (2016). *Gendered mobilities* (p. 270). Aldershot: Ashgate.
- Whitten, D. (2016). A Predominately Female Accounting Profession: Lessons from the Past and Other Professions. In *Forum on Public Policy Online* (Vol. 2016, No. 1). Oxford Round Table. 406 West Florida Avenue, Urbana, IL 61801.
- Zamakhshari, N. A. (2018). *Identity, gender, and (im) politeness: A case of Twitter interactions on women driving in Saudi Arabia*. The University of Memphis.

الملاحق

الملحق (أ): قائمة المشاركات في المقابلات

وسيلة المقابلة	الخبرة العملية/سنوات	ترميز المشاركات
مكالمة مرئية	2	م 1
مكالمة مرئية	2	م 2
مكالمة مرئية	3.5	م 3
مكالمة مرئية	11	م 4
مكالمة مرئية	1	م 5
مكالمة مرئية	5	م 6
مكالمة مرئية	7	م 7
مكالمة مرئية	3	م 8
مكالمة مرئية	3	م 9
مكالمة مرئية	10	م 10
مكالمة مرئية	4	م 11
مكالمة مرئية	4	م 12
مكالمة مرئية	4	م 13
مكالمة مرئية	5	م 14
مكالمة مرئية	4	م 15
مكالمة مرئية	4	م 16
مكالمة مرئية	5	م 17
	4.6	المتوسط

الملحق (ب): دليل المقابلات

• **الغرض من الدليل:** مساعدة الباحث في أداء المقابلة بما يتصل بالسؤال البحثي ولكن حيث إن المقابلة المستخدمة هي المقابلة شبه المنتظمة، لم يتم استخدام دليل المقابلة كقائمة تحقق لقائمة محددة من الأسئلة بل أن الأصل هو ترك المساحة للمستجوب في الإجابة عن الأسئلة بحرية ومحاولة طرح ذات الصلة بمشكلة البحث والسؤال البحثي وفقا لسباق المقابلة والبيانات المقدمة من المستجوب.

• **بداية المقابلة:** التعريف بهدف الدراسة والإشارة إلى أخلاقيات البحث العلمي فيما يتعلق بجمع البيانات واستخدامها، وأخذ الأذن بتسجيل المقابلة.

• أسئلة تمهيدية:

- 0 المؤهل العلمي والشهادات المهنية؟
- 0 مدة الخبرة في مجال المراجعة؟
- 0 المركز الوظيفي؟
- 0 الحالة الاجتماعية؟
- 0 هل تقودين السيارة؟ لماذا؟

• الموضوعات الرئيسية:

- 0 كيف كانت تجربتك في مهنة المراجعة؟
- 0 كيف هي تجربتك في مهنة المراجعة بعد سريان سياسة السماح بقيادة المرأة للسيارة؟ إذا أمكن تقديم أمثلة واقعية؟
- 0 كيف هي تجربتك في العمل مع الآخرين (مثل أعضاء وقيادي فرق المراجعة وموظفي وأداريي عملاء المراجعة) بعد سياسة السماح بقيادة المرأة للسيارة؟ إذا أمكن تقديم أمثلة واقعية؟
- 0 كيف هي تجربتك في مهنة المراجعة بعد سريان برامج رؤية المملكة 2030؟
- 0 ماهي أبرز التغيرات في تجربتك في مهنة المراجعة بعد سياسة السماح بقيادة السيارة للمرأة وسريان برامج رؤية المملكة 2030؟
- 0 ما هي أبرز التحديات التي تعيشها المرأة في مهنة المراجعة في ظل سريان برامج رؤية المملكة 2030؟

عرض كتاب

نظم المعلومات المحاسبية في ظل تكنولوجيا المعلومات

تأليف

أ. د. عبدالرحمن على التويجري

أستاذ المحاسبة ونظم المعلومات المحاسبية

جامعة القصيم

عرض

أ. محمد عبدالله القصير

قسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك سعود

مقدمة:

في خطوة تعزز المكتبة المحاسبية، أصدرت الجمعية السعودية للمحاسبة كتاباً بعنوان "نظم المعلومات المحاسبية في ظل تكنولوجيا المعلومات" من تأليف الدكتور عبد الرحمن التويجري. يعتبر هذا الكتاب إضافة نوعية للمعنيين بالشأن المحاسبي، حيث يجمع بين النظرية والتطبيق في تحليل دور التكنولوجيا المتسارعة في تطوير نظم المعلومات المحاسبية. يتناول الكتاب بشكل تفصيلي مفاهيم وأدوات نظم المعلومات المحاسبية، بدءاً من الأسس النظرية وصولاً إلى التطبيقات العملية. يستعرض المؤلف أحدث التطورات التكنولوجية في هذا المجال، مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات الضخمة، وكيفية دمج هذه التقنيات في نظم المعلومات المحاسبية لتعزيز كفاءتها وفعاليتها. كما يسلط الضوء على أهمية نظم المعلومات المحاسبية في دعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية والمالية. يشرح المؤلف كيف يمكن لهذه النظم أن توفر للمحاسبين والمدراء معلومات دقيقة وموضوعية في الوقت المناسب، مما يساعدهم على تقييم الأداء، وتحديد المخاطر، واتخاذ قرارات استراتيجية سليمة. بالإضافة إلى ذلك، يتناول الكتاب دور المحاسبين في تصميم وتطوير نظام المعلومات المحاسبي. كما يؤكد على أهمية أن يكون المحاسب على دراية بالتطورات التكنولوجية الحديثة، وأن يكون قادراً على العمل جنباً إلى جنب مع خبراء تكنولوجيا المعلومات لتصميم نظم معلومات تلبى احتياجات المؤسسات المعاصرة.

ينقسم الكتاب إلى خمسة عشر فصلاً تغطي مختلف جوانب نظم المعلومات المحاسبية وهي على النحو التالي:

الفصل الأول: مقدمة في نظم المعلومات

يُعد الفصل الأول مدخلاً أساسياً لفهم دور نظم المعلومات في دعم القرارات المالية والإدارية داخل المؤسسات. حيث يوضح مفهوم النظام كمنظومة مترابطة من المكونات تعمل لتحقيق هدف مشترك، ويفسر الفرق بين البيانات - كحقائق خام - والمعلومات التي تُعد بيانات معالجة تُسهّم في اتخاذ قرارات فعّالة. كما يستعرض الفصل دور المحاسب في تصميم نظم المعلومات المحاسبية، بما يشمل تحديد احتياجات المستخدمين، وتطوير الأنظمة، والإشراف على الضوابط الداخلية بالتعاون مع متخصصي تكنولوجيا المعلومات. يؤكد الفصل أيضاً على أهمية التخصص في نظم المعلومات المحاسبية، خاصة مع التطور التكنولوجي المتسارع، وظهور شهادات مهنية متخصصة لدعم كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الشفافية في التقارير المالية.

الفصل الثاني: نظم المعلومات المحاسبية - نظرة عامة

يستعرض هذا الفصل أهمية نظم المعلومات المحاسبية في دعم اتخاذ القرارات الإدارية والمالية وتعزيز

الكفاءة التشغيلية، موضوعًا مكونات نظم المعلومات المحاسبية الرئيسية وهي نظام معالجة المعاملات، نظام دفتر الأستاذ العام، ونظام إعداد التقارير الإدارية مع إبراز التكامل مع نظم المعلومات الإدارية. كما يستعرض الاتجاهات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، البلوك تشين، والحوسبة السحابية، ويوضح القيمة المضافة للنظام في إعداد التقارير المالية وتحسين الرقابة الداخلية. كما يناقش العوامل المؤثرة في كفاءة هذه النظم ودورها في سلسلة القيمة وإدارة المخاطر وفق معايير مثل SOX.

الفصل الثالث: الدورات التجارية والعمليات ومعالجة البيانات

يتناول الفصل الثالث الدورات التجارية الأساسية في المؤسسات، مثل دورة الإيرادات، دورة المشتريات والمدفوعات، ودورة الإنتاج والتحويل، مع التركيز على كيفية معالجة البيانات المالية الناتجة عن هذه العمليات. يوضح الفصل أهمية استخدام خرائط التدفق لتوضيح سير العمليات التجارية وبيان نقاط القوة والضعف فيها. كما يتناول دور إعادة هندسة العمليات وتعهيد العمليات التجارية في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف. يؤكد الفصل على أهمية التكامل بين العمليات التجارية المختلفة لضمان تدفق سلس للمعلومات وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال.

الفصل الرابع: دورة الإيرادات والمتحصلات النقدية

يركز هذا الفصل على أنشطة دورة الإيرادات بدءًا من استلام الطلبات إلى تسوية النقدية. يناقش الضوابط الرقابية لضمان سلامة المعاملات المالية ويوضح المخاطر المرتبطة بالدورة وكيفية الحد منها باستخدام تقنيات مثل EDI وأنظمة نقاط البيع (POS).

الفصل الخامس: دورة المشتريات والمصروفات والمدفوعات

يستعرض الفصل دورة المشتريات والمدفوعات النقدية، موضوعًا الإجراءات المحاسبية والضوابط اللازمة لضمان الكفاءة والشفافية. كما يناقش دور التكنولوجيا في إدارة هذه الدورة من خلال نظم الحوسبة السحابية وأنظمة EDI وأهمية إدارة المخاطر المرتبطة بها.

الفصل السادس: دورة الإنتاج (التحويل)

يشرح الفصل دورة الإنتاج، بدءًا من تخطيط العمليات إلى مراقبة المخزون وتقييم التكاليف. يتناول الفصل تقنيات محاسبة التكاليف الحديثة مثل نظام التكاليف على أساس النشاط (ABC) ونظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP) لتحقيق كفاءة التشغيل والإنتاج.

الفصل السابع: السجلات والأنظمة المحاسبية

يركز هذا الفصل على أهمية السجلات والأنظمة المحاسبية في توثيق المعاملات المالية وضمان دقتها وموثوقيتها. يستعرض الفصل الدورة المحاسبية المالية وكيفية تسجيل المعاملات باستخدام السجلات المحاسبية والأنظمة المستندية. كما يوضح أهمية ضوابط السجلات المحاسبية ودليل الإجراءات لضمان الامتثال للمعايير والأنظمة المالية. يتناول الفصل تقنيات التوثيق مثل المخططات الانسيابية، ودور الأنظمة المحاسبية الإلكترونية في تحسين الكفاءة التشغيلية. يُبرز أيضًا أهمية توثيق العمليات المالية لضمان الشفافية والرقابة الداخلية داخل المؤسسة.

الفصل الثامن: قواعد البيانات (Database)

يتناول الفصل الثامن دور قواعد البيانات في دعم نظم المعلومات المحاسبية، باعتبارها أداة أساسية لتخزين ومعالجة البيانات المالية بشكل فعال. يوضح الفصل الفرق بين نظام الملف الواحد وأنظمة قواعد البيانات، ويستعرض البيئة العلائقية لقواعد البيانات (Relational Database) وأهميتها في الربط بين البيانات المختلفة. كما يناقش الفصل تصميم قواعد البيانات باستخدام نماذج مثل REA (Resource-Event-Agent)، ودور مسؤول قاعدة البيانات (DBA) في إدارة وصيانة القواعد لضمان أمن وسلامة البيانات. يُبرز الفصل أيضًا أهمية تكنولوجيا المعلومات والتحليل المتعدد الأبعاد (OLAP) في استخراج المعلومات المفيدة من قواعد البيانات لدعم القرارات الإدارية والمالية.

الفصل التاسع: دورة حياة تطوير النظم (SDLC)

يتناول الفصل التاسع دورة حياة تطوير النظم (SDLC) كإطار منهجي لتصميم وتطوير نظم المعلومات المحاسبية. يوضح الفصل المراحل الأساسية في حياة تطوير النظم، بدءًا من تحديد الاحتياجات وتحليل النظام الحالي، مرورًا بتصميم النظام الجديد، واختبار الأداء، وصولًا إلى التنفيذ والصيانة المستمرة. يركز الفصل على أهمية تقييم الجدوى الاقتصادية والفنية قبل البدء في التطوير، وتحليل التكلفة والعائد لضمان فعالية الاستثمار في النظام. كما يُبرز دور المحاسبين في كل مرحلة لضمان تلبية النظام لاحتياجات المستخدمين والامتثال للمعايير المحاسبية والرقابية. كما يركز هذا الفصل على أن دورة حياة تطوير النظم أداة استراتيجية لضمان نجاح مشاريع نظم المعلومات وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

الفصل العاشر: تطوير نظم المعلومات المحاسبية (AISD)

يتناول هذا الفصل عملية تطوير نظم المعلومات المحاسبية كخطوة حاسمة لضمان كفاءة النظام وفعاليتها. يوضح الفصل المراحل الأساسية لتطوير النظام، بدءًا من تصميم النظام الجديد، وتحليل التكلفة والعائد،

واختيار البرمجيات والأدوات المناسبة، وصولاً إلى تنفيذ النظام واختباره. كما يناقش الفصل أهمية التوثيق الدقيق للنظام لضمان استدامته وسهولة صيانتها. يُبرز الفصل أيضاً دور المحاسبين والمراجعين في عملية التطوير لضمان تلبية النظام لمتطلبات المعايير المحاسبية والرقابية. أخيراً، يؤكد الفصل على أهمية التدريب والدعم المستمر للمستخدمين لضمان الاستخدام الأمثل للنظام الجديد وتحقيق الأهداف المؤسسية.

الفصل الحادي عشر: تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات المحاسبية

يتناول الفصل الحادي عشر دور تكنولوجيا المعلومات في دعم وتطوير نظم المعلومات المحاسبية. يسلط الضوء على تقنيات حديثة مثل الحوسبة السحابية (Cloud Computing)، الذكاء الاصطناعي (AI)، والبلوك تشين (Blockchain)، موضحاً دورها في تحسين دقة المعاملات المالية وسرعة معالجتها. يناقش الفصل أيضاً المخاطر المترتبة على استخدام التكنولوجيا، مثل اختراق البيانات والأمن السيبراني، ويستعرض استراتيجيات التعامل مع هذه المخاطر. كما يُبرز أهمية نظم إدارة أمن المعلومات لضمان سرية البيانات وسلامتها. يُعد هذا الفصل مرجعاً لفهم التكامل بين المحاسبة وتكنولوجيا المعلومات ودورها في دعم القرارات المالية والإدارية داخل المؤسسات.

الفصل الثاني عشر: الإنترنت ونظم المعلومات المحاسبية

يتناول الفصل الثاني عشر تأثير الإنترنت على نظم المعلومات المحاسبية ودوره في تحسين كفاءة العمليات المالية والإدارية. يوضح الفصل كيفية استخدام الإنترنت في التجارة الإلكترونية، وتبادل البيانات إلكترونياً، وأنظمة نقاط البيع عبر الإنترنت. كما يناقش التحديات المرتبطة باستخدام الإنترنت، مثل أمن الشبكات، الخصوصية، والحماية من الفيروسات والهجمات السيبرانية. يستعرض الفصل أيضاً أدوات الأمان مثل جدران الحماية وتشفير البيانات لضمان سرية المعلومات المحاسبية. يركز الفصل على أهمية الإنترنت كأداة استراتيجية في ربط الأنظمة المالية وتسهيل تدفق المعلومات بين الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة.

الفصل الثالث عشر: البرامج الحاسوبية المحاسبية

يتناول الفصل الثالث عشر البرامج الحاسوبية المحاسبية ودورها في أتمتة العمليات المالية وتحسين دقة التقارير المحاسبية. يستعرض الفصل أنواع البرامج المحاسبية المختلفة، بما في ذلك برامج المحاسبة المتكاملة، البرامج المخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP).

يناقش الفصل معايير اختيار البرامج المناسبة للمؤسسة، مثل الكفاءة، الأمان، وقابلية التوسع، إضافةً إلى المخاطر المحتملة المرتبطة بهذه البرامج، كالأخطاء البرمجية ومشكلات الأمان. كما يُبرز الفصل أهمية التدريب المستمر للمستخدمين لضمان الاستخدام الأمثل للبرمجيات وتجنب المخاطر التشغيلية. يعد هذا الفصل مرجعًا لفهم كيفية توظيف التكنولوجيا في تحسين الأداء المحاسبي وضمان الامتثال للمعايير المالية والرقابية.

الفصل الرابع عشر: حوكمة تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات المحاسبية

يسلط الفصل على حوكمة تكنولوجيا المعلومات ودورها في ضمان كفاءة وأمان نظم المعلومات المحاسبية. يوضح الفصل أهمية وضع سياسات وإجراءات رقابية تهدف إلى حماية البيانات المالية وضمان الامتثال للتشريعات والمعايير الدولية مثل إطار COSO. يناقش الفصل كيفية تقييم المخاطر المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات، وتحديد الضوابط الداخلية التي تضمن سلامة البيانات ودقتها. كما يستعرض دور لجنة حوكمة تكنولوجيا المعلومات في الإشراف على مشروعات نظم المعلومات وضمان توافقها مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. يُبرز الفصل أيضًا العلاقة الوثيقة بين الحوكمة والأمن السيبراني ودورهما في مكافحة الجرائم المعلوماتية وضمان استمرارية الأعمال.

الفصل الخامس عشر: أخلاقيات الأعمال ونظم المعلومات المحاسبية

يتناول الفصل الخامس عشر أخلاقيات الأعمال ودورها في ضمان الشفافية والنزاهة داخل نظم المعلومات المحاسبية. يركز الفصل على الاحتياالي المالي، جرائم الكمبيوتر، والاختلاس، مع تسليط الضوء على مخاطر إساءة استخدام البيانات المالية. يناقش الفصل أيضًا مثلث الاحتياالي وأسبابه، ويوضح السياسات والإجراءات التي يجب تبنيتها لمكافحة الفساد وضمان الامتثال للمعايير الأخلاقية. يُبرز الفصل أهمية الضوابط الداخلية والتدقيق المستمر للكشف عن الأنشطة غير القانونية، ويوضح دور مدققي نظم المعلومات في تقييم المخاطر وضمان الامتثال للقوانين. كما يشدد على أهمية تدريب العاملين على المبادئ الأخلاقية لتعزيز ثقافة النزاهة والشفافية داخل المؤسسات.

العرض الانتقادي للكتاب:

تُعد نظم المعلومات المحاسبية اليوم من أبرز الأدوات التي تُسهم في تعزيز الكفاءة والشفافية في المؤسسات المالية والإدارية. يأتي هذا الكتاب كمرجع علمي شامل يُجسد تطور هذا المجال في ظل الثورة التكنولوجية المستمرة والمتسارعة. من خلال المنهجية العلمية الدقيقة والمحتوى الثري، يرسخ الكتاب

مفاهيم أساسية ويقدم حلولاً عملية للقضايا المعاصرة التي تواجه المؤسسات في إدارة بياناتها المالية. يعتمد الكتاب على منهجية علمية دقيقة تجمع بين الأسس النظرية والتطبيقات العملية، مما يجعله مرجعاً رئيسياً لكل من الباحثين والمهنيين في مجال المحاسبة ونظم المعلومات. تركز المنهجية على تقديم مفاهيم حديثة معاصرة لتغذية القارئ بالمعرفة الحديثة عن نظم المعلومات المحاسبية كما عزز من هذه المنهجية هو التسلسل المنطقي للكتاب من خلال البدء بطرح المفاهيم الأساسية عن نظم المعلومات انتهاءً بالقضايا الأخلاقية المرتبطة بنظم المعلومات مما يسهل على القارئ الفهم والبناء المعرفي.

يمثل الكتاب إضافة نوعية إلى الأدبيات المتعلقة بنظم المعلومات المحاسبية، إذ يُسلط الضوء على أهمية التكامل بين نظم المعلومات المحاسبية والنظم الأخرى داخل المؤسسات مما يعزز من عملية تطوير عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية. كما أسهم الكتاب بطرح أهم التكنولوجيات الحديثة ودورها في تحسن الأداء المحاسبي. كما ركز الكتاب على المخاطر المتعلقة بأمن المعلومات ودور التدقيق الداخلي في تعزيز الثقة والشفافية داخل المنظمات. علاوة على ذلك أبرز الكتاب الاتجاهات الحديثة في نظم المعلومات مثل الحوسبة السحابية وتحليل البيانات الضخمة مدعماً بذلك دراسات وحالات عملية من بيئات أعمال مختلفة مما يجعله مرجعاً عملياً للمهنيين والأكاديميين، بالإضافة إلى اللغة الواضحة والسهولة في الشرح يجعله مرجعاً أساسياً للطلاب في المرحلة الجامعية.

بينما يتناول الكتاب أهم التقنيات الحديثة، نجد أن التطور المتسارع في مجال نظم المعلومات المحاسبية يستلزم دمج مفاهيم أكثر حداثة مثل التكنولوجيا المالية (Fintech) حيث يشهد العالم حاليًا ثورة في مجال التكنولوجيا المالية، مما يفرض ضرورة ربط هذا المفهوم بعمليات التحليل المحاسبي واتخاذ القرار. ومن المهم أيضاً تعزيز محتوى الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات المحاسبية، إلى جانب توسيع نطاق تطبيقات تقنية البلوك تشين، وذلك لدورها الفعّال في ضمان شفافية وجودة التقارير المالية. مع تزايد المخاطر السيبرانية التي تهدد البيانات المحاسبية، أصبح من الضروري أن يولي الكتاب اهتماماً أوسع لهذا الجانب من خلال إضافة المعايير الدولية الخاصة بأمن نظم المعلومات ودورها في حماية البيانات المحاسبية، كما أن طرح أحدث التعزيزات الأمنية في مواجهة المخاطر السيبرانية باستخدام الأدوات الرقمية أصبح ضرورة محاسبية لضمان كفاء الأداء والامتثال المحاسبي.

تعتمد نظم المعلومات المحاسبية على الفهم التطبيقي لا النظري فقط. لذا فإنه من الضروري إدراج أسئلة تعتمد على التفكير التحليلي وذلك لتطوير القارئ والطلاب على الربط بين المفاهيم النظرية والتطبيقية.

كما أن استخدام برامج فعلية في نهاية كل فصل سوف تساعدهم على التطبيق العملي واختبار معرفتهم النظرية.

وفقاً لهذه المقترحات التطويرية سيكون الكتاب مرجعاً علمياً أكثر تكاملاً وشمولية، وقادرًا على مواجهة التحديات المعاصرة كما سيضمن أن يظل هذا الكتاب أداة فعالة لكل من الأكاديميين والممارسين في مجال نظم المعلومات المحاسبية. إن هذه المقترحات ليست مجرد تحسينات، بل هي استجابة حقيقية لاحتياجات السوق المعاصر والتطورات المتسارعة التي يواجهها هذا المجال الحيوي.

- Ting, P.-H. (2021), "Do large firms just talk corporate social responsibility?-the evidence from CSR report disclosure", *Finance Research Letters*, Vol. 38 No. January 2021, 101476.
- Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). The corporate social performance–financial performance link. *Strategic management journal*, 18(4), 303-319.
- Wang, H., Choi, J., & Li, J. (2008). Too little or too much? Untangling the relationship between corporate philanthropy and firm financial performance. *Organization science*, 19(1), 143-159.
- Wokutch, R. E., & Spencer, B. A. (1987). Corporate saints and sinners: The effects of philanthropic and illegal activity on organizational performance. *California management review*, 29(2), 62-77.
- Wooldridge, J. M. (2013). Multiple regression analysis with qualitative information: Binary (or dummy) variables. *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, 5th ed.; South-Western Cengage Learning: Mason, OH, USA, 227-267.
- Wu, L., Shao, Z., Yang, C., Ding, T., & Zhang, W. (2020). The impact of CSR and financial distress on financial performance—evidence from Chinese listed companies of the manufacturing industry. *Sustainability*, 12(17), 6799.
- Yoon, B., & Chung, Y. (2018). The effects of corporate social responsibility on firm performance: A stakeholder approach. *Journal of hospitality and tourism management*, 37, 89-96.
- Yu, H. C., & Kuo, L. (2021). Corporate philanthropy strategy and sustainable development goals. *Sustainability*, 13(10), 5655.

- Omaid Alotaibi, K., & Hussainey, K. (2016). Determinants of CSR disclosure quantity and quality: Evidence from non-financial listed firms in Saudi Arabia. *International Journal of Disclosure and Governance*, 13(4), 364-393.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization studies*, 24(3), 403-441.
- Omer, W. K. H., Aljaaidi, K. S., & Habtoor, O. S. (2020). The associations of corporate social responsibility and management characteristics with performance in Saudi Arabia. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 251-264.
- Saia, D. H., Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2003). Philanthropy as strategy: When corporate charity "begins at home". *Business & Society*, 42(2), 169-201.
- Saini, M., Aggarwal, V., Dhingra, B., Kumar, P., & Yadav, M. (2023). ESG and financial variables: a systematic review. *International Journal of Law and Management*, 65(6), 663-682.
- Seifert, B., Morris, S. A., & Bartkus, B. R. (2004). Having, giving, and getting: Slack resources, corporate philanthropy, and firm financial performance. *Business & society*, 43(2), 135-161.
- Surroca, J., Tribó, J. A., & Waddock, S. (2010). Corporate responsibility and financial performance: The role of intangible resources. *Strategic management journal*, 31(5), 463-490.
- Su, W., & Sauerwald, S. (2018). Does corporate philanthropy increase firm value? The moderating role of corporate governance. *Business & Society*, 57(4), 599-635.
- Tilt, C. A. (2016). Corporate social responsibility research: the importance of context. *International journal of corporate social responsibility*, 1, 1-9.

- Jones, T. M. (1995). Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics. *Academy of management review*, 20(2), 404-437.
- Lee, S., & Jung, H. (2016). The effects of corporate social responsibility on profitability: The moderating roles of differentiation and outside investment. *Management Decision*, 54(6), 1383-1406.
- Li, Y., Gong, M., Zhang, X. Y., & Koh, L. (2018). The impact of environmental, social, and governance disclosure on firm value: The role of CEO power. *The British accounting review*, 50(1), 60-75.
- Mahajan, R., Lim, W. M., Sareen, M., Kumar, S., & Panwar, R. (2023). Stakeholder theory. *Journal of Business Research*, 166, 114104.
- Margolis, J. D., & Walsh, J. P. (2003). Misery loves companies: Rethinking social initiatives by business. *Administrative science quarterly*, 48(2), 268-305.
- Masulis, R. W., & Reza, S. W. (2015). Agency problems of corporate philanthropy. *The Review of Financial Studies*, 28(2), 592-636.
- Malik, M. (2015). Value-enhancing capabilities of CSR: A brief review of contemporary literature. *Journal of business ethics*, 127, 419-438.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2000). Corporate social responsibility and financial performance: correlation or misspecification?. *Strategic management journal*, 21(5), 603-609.
- Morris, S. A., & Bartkus, B. R. (2015). Look who's talking: Corporate philanthropy and firm disclosure. *International Journal of Business and Social Research*, 5(1), 1-14.
- Nyeadi, J. D., Ibrahim, M., & Sare, Y. A. (2018). Corporate social responsibility and financial performance nexus: Empirical evidence from South African listed firms. *Journal of Global Responsibility*, 9(3), 301-328.

- ElHawary, E. (2021). Audit committee effectiveness and company performance: Evidence from Egypt. *Journal of Governance and Regulation*/Volume, 10(2).
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of management Journal*, 33(2), 233-258.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Barnett, M. L. 2000. Opportunity platforms and safety nets: Corporate citizenship and reputational risk. *Business and Society Review*, 105(1): 85-106.
- Galaskiewicz, J. (1997). An urban grants economy revisited: Corporate charitable contributions in the Twin Cities, 1979-81, 1987-89. *Administrative science quarterly*, 445-471.
- Godfrey, P. C. (2005). The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth: A risk management perspective. *Academy of management review*, 30(4), 777-798.
- Griffin, J. J., & Mahon, J. F. (1997). The corporate social performance and corporate financial performance debate: Twenty-five years of incomparable research. *Business & society*, 36(1), 5-31.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2003). *Basic Econometrics*. McGraw-Hill Higher Education.
- Habbash, M. (2016). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure: evidence from Saudi Arabia. *Social Responsibility Journal*, 12(4), 740-754.
- Hoi, C. K., Xiong, J., & Zou, H. (2020). Ownership identity and corporate donations: evidence from a natural experiment in China. *China Finance Review International*, 10(2), 113-142.
- Jensen, M. C. (2002). Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. *Business ethics quarterly*, 235-256.

- Brammer, S., & Millington, A. (2005). Corporate reputation and philanthropy: An empirical analysis. *Journal of business ethics*, 61, 29-44.
- Brammer, S., & Millington, A. (2008). Does it pay to be different? An analysis of the relationship between corporate social and financial performance. *Strategic management journal*, 29(12), 1325-1343.
- Candio, P. (2024). The effect of ESG and CSR attitude on financial performance in Europe: A quantitative re-examination. *Journal of Environmental Management*, 354, 120390.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Cha, W., & Rew, D. (2021). Cannot give you because of living on the top of a castle: CEOs, corporate philanthropy and firm age. *Society and Business Review*, 16(3), 336-356.
- Chiu, T. K., & Wang, Y. H. (2015). Determinants of social disclosure quality in Taiwan: An application of stakeholder theory. *Journal of business ethics*, 129, 379-398.
- Cho, S. J., Chung, C. Y., & Young, J. (2019). Study on the Relationship between CSR and Financial Performance. *Sustainability*, 11(2), 343.
- Choongo, P. (2017). A longitudinal study of the impact of corporate social responsibility on firm performance in SMEs in Zambia. *Sustainability*, 9(8), 1300.
- Danilov, G. (2024). The impact of corporate governance on firm performance: panel data evidence from S&P 500 Information Technology. *Future Business Journal*, 10(1), 86.
- Driss, R., & Jaballah, E. (2025). How corporate social responsibility reporting affects financial performance? Evidence from Saudi Arabia. *Gulf Journal of Advance Business Research*, 3(2), 308-322.

REFERENCES

- Al-Daaya, Y. (2017). Corporate social responsibility scenario in Jordan: transformation context. *International journal of engineering and management sciences*, 2(3), 1-10.
- Alghizzawi, M. A., Youssef, M. A., Abu Zriq, M., & Elmassri, M. (2022). The relationship between corporate social responsibility and firm performance: evidence from Jordan. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2088637.
- Alotaibi, K., & Hussainey, K. (2016). Quantity versus quality: The value relevance of CSR disclosure of Saudi companies. *Corporate Ownership and Control*, 13(2), 167-179.
- Alwadani, N., Al-Shaer, H., & Albitar, K. (2024). The impact of internal governance mechanisms on environmental performance of Saudi firms. *International Journal of Accounting & Information Management*, 32(1), 40-57.
- Ananzeh, H., Alshurafat, H., & Hussainey, K. (2022). Do firm characteristics and ownership structure affect corporate philanthropic contributions in Jordan?. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 20(5), 789-808.
- Ananzeh, H. (2024). The economic consequence of corporate philanthropic donations: evidence from Jordan. *Journal of Business and Socio-economic Development*, 4(1), 37-48.
- Berman, S. L., Wicks, A. C., Kotha, S., & Jones, T. M. (1999). Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance. *Academy of Management journal*, 42(5), 488-506.
- Bhagat, S., & Bolton, B. (2008). Corporate governance and firm performance. *Journal of corporate finance*, 14(3), 257-273.

The findings reveal that philanthropic disclosure positively affects a firm's financial performance. The findings of this study have important implications for policymakers, academic, and businesses and society. The study findings highlight the importance of philanthropic activities for stakeholders such as customers, the society, and investors. Policymakers should support the creation of a philanthropic policy for Saudi firms.

For managers, the findings also suggest that corporate CEOs and boards need to establish a committed internal philanthropic policy that helps coordinate communication between the firm and stakeholders. Philanthropic policy enables firms to attract stakeholders, which in turn enhances their profitability. This study has a few limitations, which provide opportunities for future research. The findings are limited to Saudi Arabia. Further research may examine the impact of philanthropic disclosure on firms' financial performance in other institutional contexts in which they adopt different philanthropy systems. Finally, future research could investigate the determinants of philanthropic disclosure among the listed Saudi companies.

CPD is positively and significantly associated with FP in both the ROA and ROE models (p -value < 0.00 , one-tailed significance). The results of this study confirm that CPD practices among listed Saudi companies lead to improved financial performance. The findings of this study are consistent with stakeholder theory and previous studies (Lee & Jung, 2016; Choongo, 2017; Nyeadi et al., 2018). Therefore, this hypothesis was accepted. Further, philanthropic initiatives and disclosure strategies advance stakeholders' perceptions of the business organization, which builds up its reputation and image among all stakeholder groups. Hence, firms with a good image and reputation achieve desirable financial performance (Morris and Bartkus, 2015).

Table 5: OLS analysis results- ROA & ROE (N=189)

Variables	ROA			ROE		
	Coef	t	P> t	Coef	T	P> t
<u>Hypothesized Variable</u>						
CPD	0.023	1.942	0.055	0.036	2.403	0.018
<u>Control Variables</u>						
BZ	-0.003	-1.491	0.139	-0.004	-1.531	0.128
BMT	-0.006	-2.443	0.016	-0.009	-2.8	0.006
BIND	-0.033	-0.67	0.504	-0.056	-0.915	0.362
AUDITTYPE	-0.038	-1.262	0.209	-0.055	-1.469	0.145
ACIND	0	1.541	0.126	0	1.458	0.147
ACEXP	0.023	1.951	0.053	0.03	2.016	0.046
FSIZE	-0.012	-1.549	0.124	-0.014	-1.478	0.142
LEV	-0.025	-3.021	0.003	-0.024	-2.324	0.022
Adjusted R ²	0.140			0.137		
P-value	0.001			0.002		
Model F-stat.	3.298			3.232		

5. SUMMARY AND CONCLUSION:

This study examines the impact of philanthropic disclosure on Saudi firms' financial performance. This study argues that philanthropic practices drive firms to enhance their financial performance. This study employs stakeholder theory to explain how firms enhance their relationships with stakeholders.

Table 4: Correlation matrix of independent variables (N = 189)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	-.018	1							
3	.070	.032	1						
4	-.088	.073	-.066	1					
5	.003	-.127	.056	.220**	1				
6	.113	.065	.009	.128	-.147*	1			
7	.349**	.074	.282**	-.175*	-.014	.116	1		
8	.158*	-.134	.054	-.020	-.111	.174*	.071	1	
9	.373**	-.012	-.047	-.257**	-.016	.012	.205**	.139	1

(1) CPD, (2) BZ, (3) BMT, (4) BIND, (5) ACIND, (6) AC_Ex, (7) FSIZE (8) LEV, (9) AUDITTYPE.

4.2. Regression results

This study uses pooled ordinary least squares (OLS) to evaluate the effect of the hypothesized variable on financial firm performance using SPSS. Table 5 documents the estimated model coefficients, associated significant test results, adjusted R-squared values, and F-values for the firm's financial performance models. Table 5 reports the results of the Pooled OLS regressions for the two firms' financial performance models. The analysis showed that the F-values of the two models were statistically significant at the 1% level, demonstrating that the overall model can be interpreted. The two models displayed an acceptable level of explanatory power, indicated by values of 0.140 and 0.137 for ROA and ROE, respectively. The statistics show that the ROA model explains 14% of this variance, and the ROE model explains 13.7 % of the total variance in the financial performance. The results show a positive relationship between philanthropic disclosure and financial performance in the Saudi Arabian market.

The average number of board meetings (BMT) per year is 6.093, and the mean of the audit type is .06, which indicates a Big 4.

Regarding firm-specific control variables, the average firm size (FSIZE), measured as the natural logarithm of total assets, is 24.378 and the average leverage (LEV) is 0.593.

Table 3: Descriptive Statistics

Variables	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	189	-.14	.38	.0489	.07605
ROE	189	-.23	.38	.0573	.08964
CPD	189	0	1	.32	.47
BZ	189	1.00	25.00	9.9577	2.71879
BMT	129	2.00	15.00	6.0930	2.13396
BIND	189	.09	.80	.4244	.12711
ACIND	188	.00	100.00	64.9050	26.45011
AC_Ex	189	.00	1.00	.3122	.46461
AUDITTYPE	189	0	1	.063	.24
FSIZE	189	20.030	28.401	24.378	1.756
LEV	189	.00	3.90	.5925	.64992

Table 4 presents the correlation matrix of the variables used in this study. According to a prior study (Wooldridge, 2013), multicollinearity is a significant issue when two or more explanatory variables have a high correlation. Multicollinearity exists when the correlation coefficient is greater than or greater to 0.8 (Gujarati, 2003). Therefore, Correlation analysis was used to determine the existence of multicollinearity between independent variables. There was no significant multicollinearity among the independent variables, as shown in Table 4.

and firm characteristics. This study's final unbalanced sample included 189 firm-year observations in Saudi Arabia. The sample was selected from nine sectors: telecommunications, healthcare, financial and real estate, consumer discretionary, consumer staples, industrials, basic materials, energy, and utilities. Table 2 shows the sample distribution per sector and year.

Table 2: Sample distribution

Distribution by Sector		Distribution by Year	
Telecommunication	18	2014	6
Healthcare	5	2015	14
Financials and real estate	78	2016	14
Consumer discretionary	4	2017	16
Consumer staples	14	2018	34
Industrials	12	2019	36
Basic materials	45	2020	42
Energy and utilities	13	2021	27
	189		189

4. Empirical results and discussion

4.1. Descriptive Statistics and Correlation Matrix

Table 3 provides the descriptive statistics of the variables. It describes the mean, standard deviation, minimum, and maximum values of each variable in the sample dataset. Table 3 presents the return on assets (ROA), return on equity (ROE), CPD, and control variables, including corporate governance and firm characteristic variables across all firms in the sample. Table 3 shows that the average ROA score is .0489, while the mean ROE is 0.0573, and the average, 32% of firms have reported philanthropic activities.

For corporate governance, the audit committee independence (ACIND) averages 65%, the average number of audit committee expertise is .321, the average board size (BZ) is 9.957 members, and board independence (BIND) is 0.424, indicating that less than half of the board members are independent.

Audit committee expertise (ACEXP) is measured as a dummy variable, where 1 indicates that the audit committee includes expertise and 0 otherwise (ElHawary, 2021). For firm-specific characteristics, we measured firm size (FSIZE) as the natural logarithm of total assets and leverage (LEV) as the ratio of total debt to total assets. Sector and year dummy variables (Omer et al., 2020; Ananzeh, 2024).

Table 1: Variables definitions and measurements

Variables	Definition	Measurement
Dependent variables		
ROA	Return on assets	Measured as a percentage of net income to common equity.
ROE	Return on assets	Measured as a percentage of net income to total assets.
Independent variable		
CPD	Philanthropic disclosure	A dummy variable that takes the value 1 for philanthropic disclosure and the value 0 otherwise
Control variables		
BZ	Board size	Number of directors on the board
BMT	Board meetings	Number of board meetings held during the year
BIND	Independent board director	Proportion of independent directors on the board
ACIND	Independent audit committee member	Proportion of audit committee members who are independent
AC_Exp	Audit committee financial expertise	A dummy variable that takes the value of 1 if there is one or more experts and 0 if none.
AUDITTYPE	Audit type	A dummy variable, where 1 indicates that the firm is audited by one of the Big Four firms and 0 otherwise.
FSIZE	Firm size	The total assets owned by the firm measured as the natural logarithm of total assets.
LEV	Firm leverage	Measured as a percentage of total debt to total equity

3.3. Sample Selection

This study examined the impact of corporate philanthropic disclosure on firms' financial performance. The sample comprises Saudi-listed companies on the Saudi Stock Exchange from 2014 to 2021. We used the Eikon database to collect data on these variables. We exclude some observations because of missing corporate governance

In Model 1, we use ROA:

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 CPD + \beta_2 BZ + \beta_3 BMT + \beta_4 BIND + \beta_5 AUDITTYPE + \beta_6 ACIND + \beta_7 ACEXP + \beta_8 FSIZE + \beta_8 LEV + e \dots \dots \dots (1)$$

In Model 2, we replace the ROA with ROE:

$$ROE = \beta_0 + \beta_1 CPD + \beta_2 BZ + \beta_3 BMT + \beta_4 BIND + \beta_5 AUDITTYPE + \beta_6 ACIND + \beta_7 ACEXP + \beta_8 FSIZE + \beta_8 LEV + e \dots \dots \dots (2)$$

.2. Data and variables

3.2.1. Dependent variable

Following prior studies (Omer et al., 2020; Alghizzawi et al., 2022), the dependent variables in the two models are return on assets (ROA) and return on equity (ROE), both of which are accounting measures.

3.2.2. Independent variable and control variables

Independent variables are measured using a dummy variable that equals one if a philanthropic report is available and zero otherwise (Brammer and Millington, 2008). Additionally, prior studies show a link between internal governance mechanisms and financial firm performance (Bhagat and Bolton, 2008; Danilov, 2024). This study controls for governance and firm-specific variables in the analysis (Ananzeh, 2024; ElHawary, 2021). The governance variables include the proportion of independent directors on the audit committee (ACIND), board size (BZ) measured by the total number of directors, and board independence (BIND) calculated as the ratio of independent directors to the total number of board members. Additionally, we measured board activity based on the total number of board meetings held during the year (BMT). The type of audit firm (AUDITTYPE) is measured as a dummy variable, where 1 indicates that the firm is audited by one of the Big Four firms and 0 otherwise.

companies. Different groups of stakeholders in Saudi Arabia, including customers, shareholders, creditors, and government entities, may have vested interests in corporate philanthropic activities. Based on the above discussion, we propose the following direct hypothesis:

H1: There is a positive relationship between corporate philanthropic disclosure and firm performance.

Figure 1 illustrates the relationship between corporate philanthropic disclosure (CPD) and financial firm performance (FP).

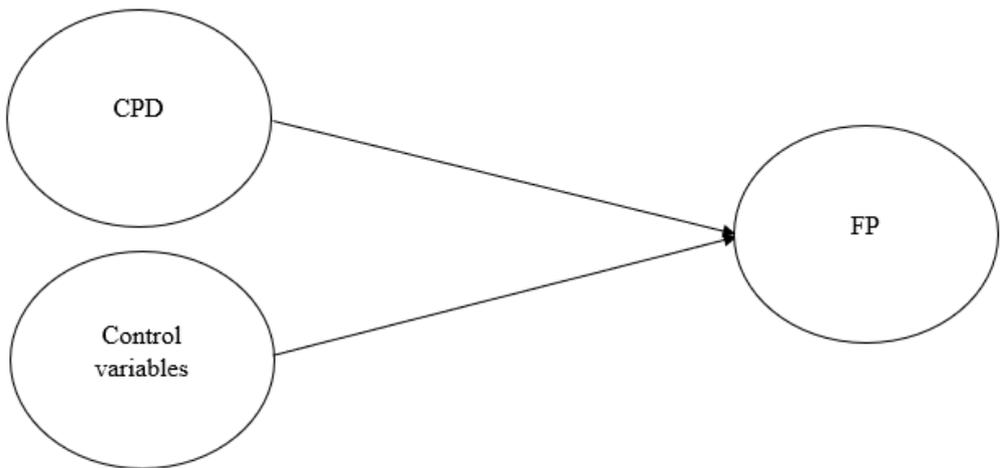


Figure1: conceptual framework

3. Research method

3.1. Empirical Model

This study adopts pooled OLS regression to test the relationship between corporate philanthropic disclosure and firm financial performance, since the dependent variable is a continuous measure. The hypothesized variable philanthropic disclosure is measured as a dummy variable that takes the value of 1 for philanthropic disclosure and 0 otherwise. The definitions and measurements of all variables are shown in Table 1.

Wokutch and Spencer (1987) demonstrate that corporate generosity positively influences financial success. Additionally, Weichieh and Steve (2018) indicate a positive relationship between the disclosure of philanthropic efforts and firm value, employing CEO tenure as a moderating variable. In an analysis of 537 firms listed on the London Stock Exchange from 1990 to 1999, Brammer and Millington (2008) discovered that companies with either exceedingly high or low levels of charitable engagement outperformed those with an average level of philanthropy. In the intermediate term, firms displaying notably low levels of charitable contributions fare better than those displaying exceptionally high levels of philanthropic activity.

On the contrary, some argue that corporate philanthropy adversely affects overall financial performance, as it incurs costs for the company and redirects funds away from public welfare (Jensen, 2002; Masulis & Reza, 2015). Additionally, corporate philanthropy compels managers to experience societal pressures, potentially prioritizing personal interests and career advancement over increased philanthropic expenditures (Galaskiewicz, 1997). Wang, Choi, and Li (2008) presented findings from a panel dataset of 817 U.S. firms listed on stock exchanges between 1987 and 1999, revealing an inverse U-shaped relationship between philanthropic initiatives and financial performance. Meanwhile, Seifert, Morris, and Bartkus (2004), using a sample of 157 Fortune 1000 companies, find that corporate philanthropy has minimal impact on financial success.

In recent years, corporate participation in social responsibility initiatives, including philanthropic programs, has become increasingly prevalent in Saudi Arabia (Driss and Jaballah, 2025). Vision 2030 in Saudi Arabia has encouraged businesses to contribute to charitable organizations and engage in community activities (Driss and Jaballah, 2025; Alwadani et al. 2024). Therefore, numerous companies are motivated to make donations and disclose their actual payments in annual reports, as Saudi Arabian stakeholders are likely to demand such transparency (Driss and Jaballah; Habbash, 2016). Charitable donations can help corporations foster strong relationships with stakeholders and potentially receive more favorable treatment from them in the future (Hoi et al., 2019). To the best of our knowledge, limited research has examined the impact of corporate philanthropic disclosure on the financial performance of Saudi Arabian listed

for stakeholders to assess a business's philanthropic influence (Godfrey, 2005), which can help manage their expectations (Li et al., 2018). Consequently, business organizations can foster strong relationships with their stakeholders, gain their support, and build their reputation, ultimately leading to increased financial performance (Saini et al., 2023; Orlitzky et al., 2003). Moreover, philanthropy improves building a distinctive brand image and fosters meaningful engagement with stakeholders by addressing their social interests (Su and Sauerwald, 2018; Saini et al., 2023; Malik, 2015).

Carroll (1979) identified social responsibility as a set of obligations that businesses are expected to fulfil, encompassing economic, ethical, and philanthropic responsibilities. Consequently, corporate philanthropy is recognized as a form of strategic CSR through philanthropic initiatives (Cha and Rew, 2021; Driss et al., 2025).

Several studies have found a link between corporate philanthropy and financial performance, although the nature of this relationship remains unknown (McWilliams & Siegel, 2000; Margolis & Walsh, 2003; Orlitzky et al., 2003). Empirical studies on the relationship between corporate philanthropy and corporate financial performance have yielded a variety of outcomes (Brammer and Millington, 2008; Wang et al., 2008). Corporate philanthropy helps businesses attract stakeholders to obtain resources to improve their performance by strengthening their reputation (Fombrun & Shanley, 1990). Publicizing corporate philanthropy has the potential to enhance a company's reputation, serving as an intangible strategic resource that contributes to improved performance (Fombrun et al., 2000; Godfrey, 2005; Surroca et al., 2010). While Griffin and Mahon (1997) establish significant correlations between financial performance and various CSP indicators of corporate social performance, they do not find a significant association with corporate giving. Similarly, Berman et al. (1999) found no correlation between a company's financial performance and its engagement in community relations. According to a meta-analysis performed by Orlitzky et al. (2003), there is a positive association between corporate philanthropy and firms' financial performance. This relationship is more substantial than the correlations observed between other variables of corporate social performance and financial performance.

establish a positive correlation between corporate philanthropy and business performance. Even with the continuous economic advancements and recent institutional and legal reforms in Saudi Arabia, uncertainties persist regarding how companies react to philanthropic activities. The connection between philanthropy and performance in Saudi Arabia remains inadequately explored, with numerous unanswered questions. This study aimed to provide additional empirical evidence, especially in situations where the findings of previous studies may not be applicable in the context of Saudi Arabia. Recognizing these limitations, further empirical investigation is necessary to fully understand the relationship between corporate philanthropy and firm performance. To the best of our knowledge, there is a lack of empirical evidence on how philanthropy influences Saudi companies' performance. Owing to its unique characteristics, the Saudi Arabian market may result in different correlations and perspectives in research on this topic, contributing a novel angle to the ongoing debate. Additionally, this study enhances our understanding of philanthropy and performance by establishing an initial empirical connection between the disclosure of corporate philanthropy and performance.

The remainder of this paper is organized as follows: Section 2 provides a relevant literature review and hypothesis development. Section 3 presents the research method, and Section 4 presents the empirical results and discussion. Finally, Section 5 concludes the paper.

2. Literature review and hypothesis development

All stakeholders such as investors, clients, employees, and society demand that firms conduct philanthropic activities. By adopting philanthropic initiatives, they voluntarily demonstrate and align with stakeholders' interests (Chiu and Wang, 2015; Habbash, 2016). Consequently, companies incorporate philanthropic activities into their business strategies and disclose their commitment to social responsibility, thus enhancing their image among customers, investors, and the government (Brammer and Millington 2005; Saiia et al. 2003). A good image of companies leads to an increase in their profit by achieving stakeholder satisfaction.

According to stakeholder theory, firms have interrelated relationships with stakeholders (Mahajan et al. 2023). Therefore, firms' financial success depends on their stakeholders' expectations (Candio, 2024). Social activities, including philanthropy, serve as an effective tool

Therefore, this study employs philanthropic disclosure, a specific aspect of CSR, to explore the impact of philanthropic disclosure on firms' financial performance.

A business organization's reputation derived from philanthropic giving may be an intangible strategic resource that increases firms' financial performance (Su and Sauerwald, 2018; Bergström & Diedrich, 2011; Godfrey, 2005; Lev, Petrovits, & Radhakrishnan, 2010; Surroca, Tribó, & Waddock, 2010; Ananzeh, 2024). Philanthropic activities have emerged as a critical challenge for corporations, as they strive to become socially responsible organizations (Saiia et al. 2003). Accordingly, philanthropic giving is a common and effective tool for corporations, whether large or small-to-medium-sized corporations (Ananzeh, et al., 2022).

Philanthropic giving is not limited to social causes; it may include other forms, such as art and education (Su and Sauerwald 2018). Although philanthropic donations are voluntary in transferring the wealth of firms to society, some business organizations may have limited resources; they are making a strategy of philanthropic donations as part of their philanthropic programs (Bennett, 1998; Yu et al., 2021). Therefore, philanthropic strategies may lead businesses to improve their reputation and image, foster customer loyalty in their communities, and improve financial performance (Driss and Jaballah, 2025).

Business organizations are under increasing pressure from governments, customers, and investors to perform a good deed to get a better image and satisfy society (Alwadani et al., 2024). For instance, Saudi Arabia's 2030 vision places three main pillars, one of which is a vibrant society (Driss and Jaballah, 2025). Therefore, Saudi business organizations are increasingly adopting social responsibility, including philanthropy, which is crucial for people's quality of life (Driss and Jaballah, 2025; Alwadani et al., 2024). No prior studies have specifically considered the impact of CPD on FP within the context of Saudi Arabia. The majority of existing literature has mainly focused on exploring the relationship between CSR disclosure, as a broad concept, and firm performance (Driss and Jaballah, 2025; Alotaibi and Hussainey 2016).

This study is prompted by the recognition that prior research has predominantly concentrated on both developed and developing nations (Griffin and Mahon, 1997; Wokutch and Spencer, 1987; Seifert et al., 2004; Brammer and Millington, 2008). Nonetheless, these studies do not clearly

Abstract

This study examines the relationship between corporate philanthropic disclosure (CPD) and firms' financial performance (FP) in the Saudi context. The final sample consists of 189 firm-year observations, including financial and non-financial Saudi listed companies on the Saudi Stock Exchange for the period 2014-2021. This study employs the stakeholder theory to explain the impact of philanthropic disclosure on financial performance. The pooled ordinary least squares (OLS) regression results indicate a significant positive association between philanthropic disclosure in both return on assets (ROA) and return on equity (ROE). Managers should establish a strategy to adopt philanthropic disclosures that help coordinate communication between firms and stakeholders.

Keywords: Philanthropic disclosure, performance, Saudi Arabia

1. Introduction

In recent years, business organizations have increasingly focused on corporate social responsibility (CSR) to manage their societal impact. CSR helps businesses obtain opportunities to define their social roles, which are ultimately related to their overall performance (Cho et al., 2019; Ananzeh et al., 2022; Ting, 2021; Ananzeh, 2024; Wang et al., 2008). Hence, CSR has been identified as an effective tool to enhance the relationship between a firm and its stakeholders (Yoon and Chung, 2018). From a social perspective, companies are responsible for engaging in social initiatives that support and advance societal goals, going beyond just focusing on financial performance (Cha and Rew, 2021; Wu et al., 2020). Corporate social responsibility includes several components, such as the environment, human resources, customers, employees, and philanthropic activities (Carroll, 1991; Omair et al., 2016). Although extensive research has been conducted on how CSR affects financial performance, corporate philanthropic activities have received little attention (Ananzeh, 2024). Moreover, in developing countries, most companies practice philanthropic donations because of cultural, religious, and family values (Al daaya, 2017; Tilt, 2016).

The Impact of Philanthropic Disclosure on Firm Performance among Saudi-Listed Companies on Tadawul

Neef Alwadani

Accounting Department

College of Business Administration

Prince Sattam bin Abdulaziz University

Al Kharj, Saudi Arabia



Accounting Research

A Specialized Semiannual Journal

Publisher: SAUDI ACCOUNTING ASSOCIATION

Volume (16) No. (2) - 1446H - 2025G



Accounting Research

A Specialized Semiannual Journal

Publisher: SAUDI ACCOUNTING ASSOCIATION

ARTICLES IN ARABIC

The lift of women driving ban and the experience of females in the external audit profession in the Kingdom of Saudi Arabia

Dr. Yasser Abdullah Al-Nafisa

College of Business Administration
Imam Mohammad bin Saud Islamic University

Sanaa Ali Albalawi

College of Business Administration
University of Hail

ARTICLES IN ENGLISH

The Impact of Philanthropic Disclosure on Firm Performance among Saudi-Listed Companies on Tadawul

Dr. Neef Alwadani

College of Business Administration
Prince Sattam bin Abdulaziz University

VIEWING FOR A BOOK:

- Accounting Information Systems in the Shadow of Information Technology

By

Dr. Abdelrahman A. AlTuwaijri - Qassim University

View

Mohammed Abdullah Al-Qusair

Accounting Department - College of Business Administration
King Saud University

Volume (16) No. (2) - 1446H - 2025G