



تأثير اختلاف التنوع الاجتماعي (الذكور والاناث) على عمل مهنة المحاسبة في البلدان الاسلامية العراق انموذج The Impact of Gender Diversity (Males and Females) on the Accounting Profession in Islamic Countries: Iraq as a Case Study

م.م كريم جابر خلف ١
جامعة واسط / مركز جامعة واسط للدراسات الاستراتيجية

Kareemkhalaf@uowasit.edu.i

Prepared by. Assistant Lecturer: kareem jabe khalaf 1
Wasit University Centre for Strategic Studies Specialization
Administration and Economics / Department of Accounting

م.م سعد غدير عبود ٢
كلية الهندسة / جامعة واسط

Saad_Ghadeer@uowasit.edu.iq

Assistant Lecturer: Saad Ghadeer Aboud 2
College of engineerin
Administration and Economics / Department of Accounting

م.م مؤيد عجب جنديل ٣
كلية الهندسة / جامعة واسط

muyaidalsariy@uowasit.edu.iq

Assistant Lecturer: uayad Ajab Jindeel 3
College of engineerin
Administration and Economics / Department of Accounting

ا.م. د حازم علي مطير ٤
كلية الادارة والاقتصاد جامعة سومر

Hazem.ali@uos.edu.iq

.Assistant Professor Dr hazim Ali mutayr 4
College of Administration and Economics / University of Sumer
Administration and Economics / Department of Accounting

المستخلص :

يتناول هذا البحث في كيفية تأثير التنوع الاجتماعي للموظفين من (الذكور والاناث) على ممارسة مهنة العمل المحاسبي في العراق كونه نموذجا للدول الاسلامية , ويأخذ بنظر الاعتبار القيم الثقافية والاجتماعية في بيئة العراق بما تحتويه من نظرة تقليدية لعمل الجنسين في هذا المجال , ويختبر ايضا تأثير مكونات التنوع الثقافي في بيئة العراق على السلوك المهني , وتحليل اداء المدققين والمحاسبين (الذكور , الاناث) ضمن الاطار الثقافي و الاسلامي المحدد , وماهي الصعوبات التي تواجه بيئة العمل , وكذلك يتطرق البحث الى دراسة محيط المؤسسة او البيئة المالية والتي يمكن ان تتقاطع مع هذا التنوع الاجتماعي في تشكيل المهنة , وبعد الاطلاع على الدراسات والادبيات السابقة يتضح بان هنالك فجوة في ممارسة الذكور هذه المهنة بالمقارنة مع الاناث وذلك بسبب الفوارق والبحث في ايجاد توازن يتيح لكلا الجنسين ممارسة بعض الصلاحيات لتحقيق أهداف جيدة في مهنة المحاسبة مع الاخذ بنظر الاعتبار الاطار الثقافي والاسلامي .

Abstract:

This research explores how gender diversity (male and female employees) affects the practice of the accounting profession in Iraq, as a model for Islamic countries. It takes into account the cultural and social values in the Iraqi environment, including the traditional view of gender roles in this field. It also tests the impact of cultural diversity components in the Iraqi environment on professional behavior, and analyzes the



performance of auditors and accountants (males and females) within the specified cultural and Islamic framework. Furthermore, the research addresses the difficulties facing the work environment, as well as studying the institutional or financial environment that may intersect with this social diversity in shaping the profession. After reviewing previous studies and literature, it becomes clear that there is a gap in the practice of males in this profession compared to females due to disparities. The research seeks to find a balance that allows both genders to exercise certain authorities to achieve quality goals in the accounting profession, while taking into account the cultural and Islamic framework.

المقدمة :

تظهر اهمية موضوع التنوع الاجتماعي كشريك أساسي في الية توزيع الأدوار المهنية والاجتماعية في مهنة المحاسبة وان تداخل القوانين المهنية و الثقافة الدينية و المعايير الاجتماعية كان له الاثر الاكبر في تأثير هذه العادات والقيم في العمل المهني وكان ذلك واضحا في الدول بمان ان العمل المحاسبي من العمل الحيوي الذي لا يعمل في فراغ ، اي انه تتأثر بشكل مباشر بالسياق الثقافي والاجتماعي الذي تُمارس فيه هذه المهنة . وفي بيئة العراق الاجتماعية تظهر القيم التقليدية والاجتماعية لتتقاطع وتشكل التطبيقات المحاسبية ، اضافة الى ذلك فان البحث يسعى الى تحليل اداء المحاسبين والمدققين في ظل الاطار الثقافي والاسلامي المحدد ، وكذلك يتطرق البحث الى معالجة صعوبات في بيئة العمل المحاسبي والتي تنشأ من تقاطع التنوع الاجتماعي في تشكيل هذه المهنة والتي قد تؤثر على قبول او رفض اساليب محاسبية معينة ويمكن أن يُسهم ايضا في فهم أعمق لكيفية تأثير التنوع الاجتماعي في مهنة المحاسبة ضمن سياق تجمع بين الدين والثقافة وفي كيفية اقتراح سياسات إصلاحية تعزز المساواة وكفاءة الأداء المهني بين الذكور والاناث في العمل المحاسبي والاداري .

كما يمكن أن يكون له قيمة عملية للمؤسسات المهنية الجامعات وصانعي السياسات في العراق والبلدان الإسلامية الأخرى وستوضح اهمية واهداف البحث من خلال الاتي :

أهمية الموضوع:

عند مراجعة الخلفية التاريخية والثقافية للموضوع في البلدان الإسلامية بما فيها العراق يكون التأثير واضحا بسبب الاعراف الدينية والقيم الاجتماعية وهذا التمييز بين الجنسين لا يكون بشكل تام وانما بنسب متفاوتة بحسب البيئة الاجتماعية عادة إلى جانب التعليم وسياسات التوظيف او على فرص المرأة في المهنة المحاسبية وعلى كيفية تعامل الرجال والنساء مع الأداء، الأخلاق، التخصصات (مثل التدقيق، المحاسبة المالية، المحاسبة الإدارية). ويمكن تلخيص اهمية البحث بالاتي :

١. تحليل البيئة الثقافية: يدرس البحث في ماهية تأثير الأبعاد الثقافية والاجتماعية والدينية في البيئة العراقية، كنموذج للبلدان الإسلامية، على عمل الجنسين (الذكور والاناث) في مجال مهنة المحاسبة .
٢. سد الفجوة المعرفية: يسعى البحث للوصول الى معرفة كفاءة الأداء بين (الذكور والاناث) في مجال العمل المحاسبي والاداري ، حيث توجد دراسات تشير إلى فروقات جوهرية في الأداء الأكاديمي والمهني .
٣. تطوير الأداء المهني: يساعد البحث في تحديد وتشخيص التحديات التي تواجه عمل واداء المحاسبين والمحاسبات، مما يساهم في تحسين الرضا الوظيفي وتطوير القدرات.
٤. تطبيقات عملية: يوفر رؤى حول تأثير هذا التنوع على جودة وتدقيق البيانات المالية في المؤسسات العراقية.

يعكس هذا البحث التوجه نحو فهم تأثير المتغيرات الاجتماعية على التخصصات المهنية الدقيقة، خاصة في ظل التطورات الحديثة في بيئة الأعمال العراقية .

٢. هدف البحث:

يهدف البحث الى تحليل ودراسة تأثر البلدان الإسلامية وبالأخص العراق في موضوع (اختلاف الجنسين) وانعكاسه على اليات التعليم والتوظيف وفرص العمل وكفاءة الانتاج ومقارنته مع البلدان غير الإسلامية التي



تساوي بين الجنسين في كافة الحقوق والامتيازات . وكذلك من خلال دراسة الاختلافات في السلوك المهني، الأخلاقيات، والمهارات المكتسبة بين الجنسين، وتأثير العوامل الثقافية والاجتماعية والدينية على عمل المرأة المحاسبة مقابل عمل الرجل في هذه المهنة ، لتعزيز جودة المخرجات المحاسبية ويمكن تلخيص الاهداف الرئيسية للبحث بالاتي :

١. قياس تأثير التنوع الجنسي : فيما يخص اتخاذ القرارات وحل المشكلات في بيئة العمل المحاسبي وما هو تأثير وجود الذكور والاناث معا.
 ٢. تحليل القيم الثقافية والاجتماعية : الوصول الى فهم تأثير الأعراف والمبادئ الاخلاقية في العراق كبيئة اسلامية على سلوك المحاسب المالي (ذكر أو أنثى) .
 ٣. تقييم الأداء والالتزام المهني : مقارنة مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والتدقيق بين المحاسبين والمحاسبات في بيئة العمل الاسلامي .
 ٤. تعزيز بيئة العمل : تحديد العوامل التي تزيد من فاعلية المرأة في مجال المحاسبة وتقليل الفجوة المهنية .
٣. أسئلة البحث
١. ما هو التوزيع بين الجنسين في مهنة المحاسبة في العراق (عدد النساء مقابل الرجال في مختلف المستويات، التخصصات، المجالات: القطاع الخاص، الحكومي، الاستشارات، التدقيق ... إلخ)؟
 ٢. ما هي المعوقات التي تواجه المرأة في بيئة التعليم أو التدريب أو التعيين أو الترقية في العراق ؟ وهل تؤثر العادات والاعراف الاجتماعية والامور الشرعية على توافق العمل والأسرة؟
 ٣. ما هو تأثير الضوابط الدينية والاجتماعية في تصور المجتمع على عمل الجنسين في العمل المحاسبي و امكانية تحمل المسؤولية المالية ؟
 ٤. هل ان كفاءة المرأة المحاسبة بمستوى كفاءة الرجل من حيث الجودة في كافة الأبعاد مثل الادارة و الافصاح المالي والتحفيز المحاسبي وادارة الكلفة واتخاذ القرارات المصيرية ؟
 ٥. ما هي القوانين والتشريعات في العراق التي من شأنها ان تدعم او تعرقل مشاركة المرأة في بيئة العمل في مهنة المحاسبة او التدقيق ؟
 ٦. ما هي اوجه الشبه والاختلاف بين عمل المحاسبين في العراق والبلدان الاسلامية من حيث تأثير (اختلاف الجنسين) على مهنة المحاسبة ؟
٤. فرضيات البحث
- * الفرضية (الاولى) : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفرص المهنية (التعيين والترقية) بين الرجال والنساء في مهنة المحاسبة في العراق .
- * الفرضية (الثانية) : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عمل المرأة المحاسبة التي تواجهها معوقات دينية وثقافية تؤثر على عملها المحاسبي .
- * الفرضية (الثالثة) : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود أداء قد يكون متساوي بين الجنسين في حالة وجود نفس الفرص والموارد البشرية (التعليم و الخبرة والتدريب) .
٥. منهجية البحث
- وتكون من مزيج من المنهج الكمي والنوعي ..
- أ. المجتمع والعينة: عن طريق توزيع استمارات استبانة على جمهور المحاسبين والمدققين وفئات اخرى في محافظات عراقية ودول اسلامية ومكاتب استشارات محاسبية , على ان تراعي على سرية المشاركين وعدم كشف هوياتهم لاعتبارات اخلاقية وثقافية.
- ب. أدوات جمع البيانات: استبيانات لقياس الخبرات، الفرص، العوائق، الأداء؛ مقابلات شبه مهيكلة qualitative مع نساء ورجال في المهنة.
٥. المتغيرات:
- * المتغير المستقل : النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى) تقاطع المجتمع ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة وسياسة المؤسسة والالتزامات الاجتماعية والدينية
- * المتغير التابع : الرضا الوظيفي والمهني واخلاقيات المهنة ومدى امكانية الحصول على التعيين والترقية وامكانية التوفيق بين العمل الوظيفي والاسري .



* التحليل الإحصائي: اختبارات تباين (T-test)، تحليل انحدار متعدد، تحليل مضمون المقابلات النوعية، تحليل محتوى (السياسات، اللوائح، القانون)

٦. مراجعة الأدبيات السابقة

فيما يلي بعض الدراسات العربية والاجنبية ذات الصلة في موضوع الجندرية للاستفادة منها في البحث لا ثراء الجانب النظري والوقوف على اخر تطوراتها .

أ. الدراسات الاجنبية :

ت	موضوع الدراسة	نتائجها
١	دراسة ردمان وجيلين ٢٠١٨ صفحة ٥٣ (مفهوم الجندر وتعريفه) the concept of Gender and its Definition	لا توجد جماعتان انسانياتان مرتا بقدر من المفاضلة الاجتماعية كالتي مرت بها العلاقة بين الرجل والمرأة وهذا واضح من اول سؤال يطرحه الناس عن المولود الذي يأتي هل هو ذكر ؟ ام انثى ؟ ومن هنا ميز المجتمع بين الجنسين واصبحوا يتعاملون مع كل منهما بان هذا رجل وتلك أمراه وجعل لكل منها ادواره الخاصة .
٢	صندوق الامم المتحدة الانمائي للمراة ٢٠٢٢ ، صفحة ١٠) ادراج النوع الاجتماعي في الدراسات الانسانية	ومن اهم التوصيات التي توصل اليها هذا الاجتماع هي : ١. ازالة السلطة الابوية في المجتمع والاسرة وبناء علاقات ثقافية . ٢. العمل على المساواة في الفرص لمشاركة المرأة الرجل في العمل الاجتماعي والسياسي . ٣. العمل على تغيير القوانين والتعليمات الادارية التي تميز بين الرجل والمرأة والتي تعيق تمكين المرأة . ٤. زيادة مشاركة المرأة في المجتمع
٣	دراسة Valulx ، 2021 شخصية الانسان وهويته الجنسية (Freuds psychosexual) theory of development)	تناولت هذه الدراسة مفهوم الجندرية بكل تناقضاته والتباساته من النظريات والتحليلات النفسية والمعتمدة على الخصائص النفسية بين الجنسين وتوصلت الى ان هذه المواضيع فرضت انماطا وقوالب جامدة على الهوية الجنسية وتفكيك الذكورية الثقافية والمعرفة العلمية

ب. الدراسات العربية :

ت	موضوع الدراسة	نتائجها
١	الخفاف ٢٠١٨ ص ١٢٨) (الجندرية كمفهوم)	اهم ما توصلت اليه الدراسة ان الجندر يعني العلاقات المتداخلة بين الرجل والمرأة داخل الاسرة والمجتمع والتي انعكست هذه العلاقة على العمل الاداري والمالي والادوار التي يمارسها كل من الجنسين لأسباب اجتماعية واقتصادية واثرها على الانتاجية والانجابية وما الى ذلك .
٢	صالح ٢٠١٥ ، ص ٧٩ (التوفيق بين الادوار التقليدية المتاحة بالمرأة والمهنة)	اهم ما توصلت اليه الدراسة ان هنالك شعور عند بعض النساء بقدرتها على التوفيق بين الادوار التقليدية المتاحة اليها والادوار المهنية وتنظيم وقتها يزيد من وعيها الاجتماعي والثقافي ويساعدها على ممارسة جميع الادوار المهنية ومن المسؤولية المالية وبهذا تساهي دور الرجل .



٣	دراسة عيون سعد جمعة و أ.د. باقر موسى جاسم ٢٠٢١ (التخطيط الجندي وعلاقته بمستوى ادارة العاملين في الاختصاصات الادارية والمالية والعلاقات العامة)	توصلت الدراسة الى ان هناك فرق بين اداء كل من النساء والرجال في عملهم داخل المؤسسة وكذلك عدم استطاعة المراة اداء كل مهامها الادارية والعلاقات العامة في المؤسسة مع العرض انه لا يوجد مبرر في عدم تسلمها وظيفة معينة في جميع المهام .
---	--	---

ان اهم ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها انها تناولت موضوع الفوارق بين الجنسين بالنسبة الى مهنة المحاسبة حصرا , لأنها تحمل بعض المخاوف من تحمل المسؤولية المالية او الدخول في تهديدات في بعض الاحيان بسبب مزايدات او شطب مواد او تحميل مسؤوليات تقصيرية للمعتدين على المال العام وما الى ذلك .

الفصل الثاني المبحث الاول

الإطار النظري:

نظريات اختلاف الجنسين ، المساواة، التمييز، مدخل الشرع الإسلامي في العمل والمساواة في مهنة المحاسبة .
نظرية اختلاف الجنسين :

بداء بروز فكرة النوع الاجتماعي من الفلسفة الوجودية الملحدة التي قام بتأسيسها الفيلسوف الفرنسي (جان بول سارتر) من (سنة ١٩٠٥ الى سنة ١٩٨٠) وكذلك روجت لها زوجته للفترة من (١٩٠٨ الى ١٩٨٦) والتي وصل رواجها بشكل فعال في القرن العشرين , والوجودية الملحدة تعتبر اتجاه فكري لدية المغالاة في قيمة الانسان وتعمل على تقليل قيمته وعلى تفرد , وخلاصة ما توصلت اليه (سارتر) قوله (انا موجود فانا افكر) عكس افكار ديكارت . فهناك تناقض في هذه النظرية كونها تلقي القيود على التفكير والعقل والمسؤولية والاخلاق وبنفس الوقت تلقي على عاتق الانسان مسؤولية ان يكون سيد نفسه (محمد , ٢٠٢٠). رغم كل ذلك وجدت أفكار سارتر ودي بوفار الاذان الصاغية لدى فئة الشباب وكذلك اثرت تأثيرا واسعا وكبيرا في تلك الفترة حيث تحولت بعدها الى قوانين وحركات نسوية نظمت شعارات يسارية متطرفة، ثم تواصلت بعد ذلك الى منظمات مجتمع مدني كما في أمريكا أولاً ثم بقية دول العامل أدت الى تفكيك الهيمنة الذكورية وقلب موازين القيم الاجتماعية (2020, Presse La.)

١. المساواة :

وتعني ان كل حق وواجب للمراة يقابله حق وواجب للرجل , كما جاء في قوله تعالى (ولهن مثل الذي عليهن بالمعروف) سورة البقرة الاية ٢٢٨ .
اي ان كل ما طالبها زوجها بأمر تذكره انه يتوجب عليه مثله عداء القوامة .
ومعنى القوامة ان الرجل هو المسؤول عن القيام بشؤون الاسرة وحمايتها ورئاستها (مواهب صالح مهدي / مقالة في كلية العلوم / جامعة بغداد ٢٠٢٢) .
ان المساواة في المجتمعات الغربية اصبحت واقعا مفروضا واما في المجتمعات النامية اصبحت هدفا , علما ان المساواة بين الجنسين تعني المساواة في الكرامة والقيمة والانسانية والحقوق وبالتالي لا تعني المساواة في الاختلاف بينهما . (سلام عامر ٢٠٢٢).

٢. التمييز : عندما تبحث المرأة عن العمل فان احتمال حصولها عليه يكون اقل بكثير من احتمال حصول الرجل, وهي تشكل مصدر غلق للمختصين في هذا الشأن . وبحسب تصريح نائب المدير لشؤون السياسات في منظمة العمل الدولية السيدة (ديبورا غرينفيلد) في تقريرها لسنة ٢٠١٧ " يجد التقرير ان الفجوات بين الجنسين في عالم العمل منتشرة ومستمرة وكبيرة . وان التقدم في سد الثغرات حتى لو كان متواضعا سيحقق فوائد كبيرة بادئ ذي بدء فان فرص وصول المرأة الى سوق العمل محدودة في عام ٢٠١٧ كانت مشاركة المرأة في القوى العاملة العالمية اكثر بقليل من ٤٩٪ واقل من ٢٧٪ من معدل الرجال ومن المتوقع الا يطرأ تغيير على هذا المعدل في عام ٢٠١٨ " .

٣. مدخل الشرع الاسلامي في العدل والمساواة في مهنة المحاسبة :



عندما نطرق مفهوم المحاسبة الاسلامية يتبادر الى الذهن انها عبارة عن تنظيم معاملات مالية وعمليات حسابية وفقا للمعايير والمبادئ الاسلامية من اجل ضمان تحقيق العدل والمساواة بين جميع فئات المجتمع , وكذلك تعتبر اساس في امثال اوامر الشريعة الاسلامية من ناحية الشمولية على جميع ممارسات المحاسبة المتنوعة من حيث زيادة الشفافية والابتعاد عن التلاعب والغش والرباء والنصب والاحتيال وما الى ذلك من التصرفات التي تنافي منهاج الاسلام الحنيف , وان من المبادئ الاساسية التي تستند اليها المحاسبة الاسلامية هي الاستناد الى الشريعة الاسلامية وتحقيق العدل ورفض الرباء والكسب غير المشروع والاعتراف في شرعية التجارة وقرار التكافل بما يحقق العيش الرقيد لأبناء المجتمع .

وفيما يخص الفرق بين المحاسبة الاسلامية والمحاسبة التقليدية فيكون من خلال ان المحاسبة الاسلامية تتبع مبدأ الحلال والحرام اضافة الى تحقيق المصلحة على عكس المحاسبة التقليدية التي تهدف الى تحقيق الربح والمصلحة فقط كونها تستند الى قوانين وضعية . (براضيه وبن علي , ٢٠١٥ , ص: ٨٧)

٤. ومن ما تقدم يمكن القول بان هنالك حالة في عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين ووجود الفجوات لاسباب اجتماعية و عرفية وغيرها بحسب نوع ثقافة المجتمع . (تقرير الامم المتحدة لسنة ٢٠١٧ .

المبحث الثاني

الجانب العملي

اخذت العينة من المجتمع الاكاديمي اساتذة مختصين في العلوم الادارية والمحاسبية وطلبة وموظفين من الاختصاصات والذي يتكون من العنصرين (الذكور , الاناث) حيث تم اختيار عينة المجتمع بعناية لتمثل الفئات المستهدفة للدراسة حيث تم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية لاختيار المشاركات؛ بهدف تحقيق وتمثيل عادل وغير متحيز لجميع الفئات ضمن مجتمع الدراسة. وبلغ عدد المشاركات في العينة (٧٥) امرأة عراقية يعملن في مجال المحاسبة . العينة شملت تخصصات المحاسبة والادارة والتي تسهم في تعزيز دقة التحليل البحثي الحصول على نتائج مفيدة , حيث استخدمت الاستبانة والتي صممت لتشمل الادبيات التي وردت بمجال البحث وكانت اهم مواضيعها فرص المهنة والمعوقات الدينية , الجنس والمؤسسات الحكومية . تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS لتحليل النتائج التي جمعت من العينة حيث تم اختبار صلاحية أداة النتائج باستخدام مقياس ثبات الدراسة ألفا كرونباخ وكما يأتي :

جدول (١) قياس ثبات الدراسة بألفا كرونباخ

عدد العبارات	ألفا كرونباخ	محاور الدراسة
٥	0.754	الى أي مدى يتحقق التساوي بين المرأة والرجل في مهنة المحاسبة في العراق (عدد النساء مقابل الرجال في مختلف المستويات، التخصصات، المجالات: القطاع الخاص، الحكومي، الاستشارات، التدقيق ... إلخ)؟
١٠	0.782	ماهي المعوقات الدينية والثقافية واعراف اجتماعية التي تواجه المرأة في عملها المحاسبي؟ وما هي القوانين والتشريعات في العراق التي من شأنها ان تدعم او تعرقل مشاركة المرأة في بيئة العمل في مهنة المحاسبة او التدقيق
٥	0.737	هل ان كفاءة المرأة المحاسبة بمستوى كفاءة الرجل من حيث الجودة في كافة الأبعاد مثل الادارة و الافصاح المالي والتحفيز المحاسبي وادارة الكلفة واتخاذ القرارات المصيرية
٧	0.702	ما هي اوجه الشبه والاختلاف بين عمل المحاسبين في العراق والبلدان الاسلامية من حيث تأثير الفرق بين الجنسين في مهنة المحاسبة ؟

النتائج أعلاه تبين ان الاستبانة مصممة بشكل جيد حيث تعكس موضوعات الدراسة بدقة وموثوقية. هذه النتائج تعزز قدرة الباحث على استنتاج التوصيات والاستنتاجات من حيث تأثير الجنديريه في مهنة المحاسبة .



الأساليب الإحصائية المستخدمة

نلاحظ من نتائج التحليل الإحصائي للدراسة توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع حيث بلغ عدد الاناث المشتركات ٧٥ أي بنسبته ٦٠% في حين بلغ عدد الذكور ٥٠ أي بنسبة ٤٠% وكما موضح في الجدول (٢).

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب السمات الشخصية

النسبة	العدد	الجنس
%0.4	٥٠	ذكر
% 0.6	٧٥	انثى
		المؤهل الدراسي
%0.528	٦٦	بكالوريوس
%0.376	٤٧	ماجستير
%0.096	١٢	دكتوراه
		الفئة العمرية
%0.456	57	من ٢٠ إلى ٣٠ سنة
%0.216	27	من ٣١ إلى ٤٠ سنة
%0.224	28	من ٤١ إلى ٥٠ سنة
%0.104	13	من ٥١ إلى ٦٠ سنة
		المستوى الوظيفي
% 0.536	67	محاسب
% 0.112	14	رئيس قسم
% 0.192	24	مدير
% 0.160	20	مدير إدارة
		سنوات الخبرة
% 0.704	88	من سنة إلى ٥ سنوات
% 0.216	27	من ٦ إلى ١٠ سنوات
% 0.08	10	من ١١ إلى ١٥ سنة



الجدول أعلاه المؤهل الدراسي حيث يبلغ عدد الذين يحملون شهادة البكالوريوس ٦٦ بنسبة 0.528% وشهادة الماجستير ٤٧ بنسبة 0.376% وبلغ عدد الأشخاص الذين يحملون شهادة الدكتوراة ١٢ بنسبة 0.096%. أما بالنسبة إلى الفئة العمرية فقد بلغ عدد من ٢٠ إلى ٣٠ سنة ٥٧ بنسبة 0.456% أما عدد من ٣١ إلى ٤٠ سنة فقد بلغ ٢٧ بنسبة ٠.٢١٦% و من ٤١ إلى ٥٠ سنة فقد بلغ ٢٨ بنسبة 0.224% وعدد من ٥١ إلى ٦٠ سنة بلغ ١٣ بنسبة 0.104%. أما المستوى الوظيفي فقد كان عدد الأشخاص فئة محاسب ٦٧ بنسبة 0.536% وعدد رئيس قسم ١٤ بنسبة 0.112% وفئة مدير بلغ ٢٤ بنسبة 0.192% وأخيراً بلغ عدد مدير إدارة ٢٠ بنسبة 0.160%. وأخيراً سنوات الخدمة قسمت الى ثلاث فئات وهي من سنة إلى ٥ سنوات وكان عددهم ٨٨ بنسبة 0.704% و من ٦ إلى ١٠ سنوات بلغ عددهم ٢٧ بنسبة 0.216% ومن ١١ إلى ١٥ سنة بلغ عددهم ١٠ بنسبة 0.08%.

التحليل الوصفي لمحاور الدراسة والإجابة عن تساؤلات الدراسة المحور

الأول: التساوي بين المرأة والرجل

جدول ٣ : الإحصاء الوصفي لمحور التساوي بين المرأة والرجل

ت	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
١	أداء المرأة يكافئ أداء الرجل داخل المؤسسة الحكومية لكون مهنة المحاسبة تصلح لكلا الجنسين .	4.342	1.29	84.3%	1
٢	يتحقق التوازن بين الرجل والمرأة لكون كلاهما أكثر كفاءة وأكثر فاعلية في أداء مهنة المحاسبة وهما قادران على الحوار والمناقشة ومواجهة الازمات .	4.187	1.27	79.6%	2
٣	توازن المرأة مع الرجل يسهم بدور إيجابي في تحسين مهنة المحاسبة داخل كلا من القطاع الخاص والقطاع العام .	4.021	1.02	81.5%	3
٤	التوازن يتيح كلا الجنسين ممارسة بعض الصلاحيات لتحقيق أهداف جيدة في مهنة المحاسبة .	3.70	1.30	80.4%	4
٥	يؤثر المحيط الاجتماعي على توازن كل من الرجل والمرأة في مهنة المحاسبة .	4.187	1.12	78.6%	2

يبين الجدول ٣ أن العبارة الأولى حصلت على الوسط الحسابي يبلغ 4.342 مع انحراف معياري بلغ 1.29 وهذا يشير ان أداء المرأة يكافئ أداء الرجل داخل المؤسسة الحكومية لكون مهنة المحاسبة تصلح لكلا الجنسين وهو . أما العبارة الثانية فقد كان الوسط حسابي يبلغ 4.32 مع انحراف معياري بلغ 1.27 وهذا يشير الى ان التوازن يتحقق بين الرجل والمرأة لكون كلاهما أكثر كفاءة وأكثر فاعلية في أداء مهنة المحاسبة وهما قادران على الحوار والمناقشة ومواجهة الازمات . أما العبارة الثالثة فقد كان الوسط حسابي يبلغ 4.021 مع انحراف معياري بلغ 1.02 وهذا يشير الى توازن المرأة مع الرجل لا يسهم بدور إيجابي في تحسين مهنة المحاسبة داخل كلا من القطاع الخاص والقطاع العام . أما العبارة الرابعة فقد كان الوسط حسابي يبلغ 3.70 مع انحراف معياري بلغ 1.30 وهذا يشير الى ان التوازن لا يتيح كلا الجنسين ممارسة بعض الصلاحيات لتحقيق أهداف جيدة في مهنة المحاسبة . أما العبارة الخامسة فقد كان الوسط حسابي يبلغ 4.187 مع انحراف معياري بلغ 1.12 وهذا يشير الى ان المحيط الاجتماعي يؤثر على توازن كل من الرجل والمرأة في مهنة المحاسبة .



جدول ٤ : الإحصاء الوصفي لمحور المعوقات دينية وثقافية

ت	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
١	مستوى المعارف والمهارات المهنية لدى المرأة المحاسبة منخفضة ، كذلك ضعف الاتجاهات وتفضيل العمل اليدوي.	4.34 2	1.29	%84 .3	1
٢	كفاية التعليم الفني والمهني تكون منخفضة وهي تؤثر في تأهيل الإناث لمهنة المحاسبة حيث يمارسن أعمالاً تختلف عن تلك التي تعلمنها في مؤسسات التعليم والمراكز.	4.18 7	1.27	%79 .6	2
٣	طبيعة المجتمع التقليدي يخلق تحديات معاكسة تعيق المرأة لممارسة مهنة المحاسبة .	4.02 1	1.02	%81 .5	3
٤	الطابع النظري في التعليم المتاح للمرأة في العراق مبني على مسلمات تحدد مخرجاته في تخصصات محدودة وتكون في الاغلب ضمن نطاق التعليم والصحة.	3.70	1.30	%80 .4	4
٥	توعية المجتمع لتغير النظرة السلبية للمرأة العاملة من خلال دعم المرأة وتمكينها لكون هنالك عدد كبير لديهن تخصص المحاسبة .	4.18 7	1.12	%78 .6	2

يبين الجدول ٣ أن العبارة الاولى حصلت على الوسط الحسابي يبلغ 4.342 مع انحراف معياري بلغ 1.29 وهذا يشير ان أداء المرأة يكافئ أداء الرجل داخل المؤسسة الحكومية لكون مهنة المحاسبة تصلح لكلا الجنسين وهو . اما العبارة الثانية فقد كان الوسط حسابي يبلغ 4.32 مع انحراف معياري بلغ 1.27 وهذا يشير الى ان التوازن يتحقق بين الرجل والمرأة لكون كلاهما اكثر كفاءة واكثر فاعلية في أداء مهنة المحاسبة وهما قادران على الحوار والمناقشة ومواجهة الازمات . اما العبارة الثالثة فقد كان الوسط حسابي يبلغ 4.021 مع انحراف معياري بلغ 1.02 وهذا يشير الى توازن المرأة مع الرجل لا يسهم بدور إيجابي في تحسين مهنة المحاسبة داخل كلا من القطاع الخاص والقطاع العام . اما العبارة الرابعة فقد كان الوسط حسابي يبلغ 3.70 مع انحراف معياري بلغ 1.30 وهذا يشير الى ان التوازن لا يتيح كلا الجنسين ممارسة بعض الصلاحيات لتحقيق أهداف جيدة في مهنة المحاسبة . اما العبارة الخامسة فقد كان الوسط حسابي يبلغ 4.187 مع انحراف معياري بلغ 1.12 وهذا يشير الى ان المحيط الاجتماعي يؤثر على توازن كل من الرجل والمرأة في مهنة المحاسبة .

المبحث الثالث :

اولا. الاستنتاجات

١. من المتوقع ان تظهر فوارق في فرص العمل بين الذكور والاناث وتواجه الاناث عوائق اضافية في عملية الترقية او الحصول على مناصب عليا .
٢. قد نحصل على نفس الجودة بين عمل العنصر النسوي والرجالي من ناحية الدقة والالتزام الاخلاقي والافصاح في حال وفرنا التدريب والموارد والدعم اللوجستي لكلا الجنسين على حد سواء .
٣. قد تظهر الاثار الوضعية للمعايير الاجتماعية والثقافية والدينية كعوامل مؤثرة في عمل العنصر النسوي , وقد تكون هنالك مقاومة من بعض اصحاب القرار او من المجتمع تجاه عمل العنصر النسوي
٤. قد تكون التشريعات التي تنظم عمل العنصر النسوي ليست بالمستوى المطلوب , وقد توجد مبادرات مستقبلية في دعم العنصر النسوي ولا بد من تسليط الضوء عليها .

ثانيا : التوصيات



١. لابد من العمل على تقليل الفوارق بين عمل العنصر النسوي والرجالي ورفع العوائق التي تعيق تسنم كلا الجنسين من المناصب المالية والادارية العليا للاستفادة من خبرات وكفاءات الجميع .
 ٢. العمل على اشراك كلا الجنسين في الدورات والورش التي من شأنها تطور عمل الجنسين على حد سواء.
 ٣. العمل على بث روح وحد العمل المهني وتقليل الفوارق بين الجنسين ومحاربة الافكار التي تقلل من شأن عمل العنصر النسوي قدر المستطاع .
 ٤. ضرورة ابراز انجازات العمل المالي والاداري والسياسي للعنصر النسوي لتوفير الدعم المعنوي لاكتشاف الطاقات الكامنة وتسهيل الضوء على الاعمال المميزة .
- المصادر العربية المعتمدة
١. أحمد، حسين، والسعد، علي. (٢٠٢١). أثر التنوع الجندي في مجالس الإدارة والتحفيز المحاسبي على قيمة الشركة – دليل من العراق. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية – جامعة بغداد.
 ٢. محمد، ريم كاظم، وياسين، بشرى حسين. (٢٠٢٣). دور المرأة في تدقيق البيانات المالية: دراسة تطبيقية في البيئة العراقية. مجلة القانون والعلوم الاجتماعية – جامعة دهوك.
 ٣. حسن، سعاد حامد. (٢٠٢٢). عوائق تمكين المرأة العراقية للمشاركة في قيادة المراكز المجتمعية. مجلة لُبَاب – جامعة واسط.
 ٤. كاظم، أثير، وجاسم، رشا. (٢٠٢٢). تصورات العدالة الجندية: دراسة حالة من العراق. مجلة النوع الاجتماعي والثقافة والمجتمع – دار النشر الكندي.
 ٥. براضييه، حكيم و بلعزوز، بن علي (٢٠١٥) اهمية الافصاح وفق معايير المحاسبة الاسلامية لدعم الحوكمة بالمؤسسات المالية الاسلامية , جامعة حسيبة بن بوعلي / الجزائر .
- المصادر الاجنبية المعتمدة: قائمة المصادر المعتمدة

١. Ahmed, H., & Alsaad, A. (2021).
The effect of gender diversity of board directors and accounting conservatism on firm value: Evidence from Iraq.
Journal of Economics and Administrative Sciences, University of Baghdad.
٢. Mohammed, R. K., & Yassin, B. H. (2023).
The role of women in auditing financial statements: Empirical evidence from Iraq.
Journal of Law and Social Sciences, University of Duhok.
٣. Moustafa, A., & Sabra, H. (2022).
Multi Gender Diversity and Earnings Quality in Islamic Banks: The Role of Culture and IFRS Adoption.
Journal of North African Universities.
٤. International Federation of Accountants (IFAC). (2021).
Women Complain of Bias in Accounting Profession in MENA.
٥. Hasan, S. H. (2022).
Barriers to Empowering Iraqi Women to Participate in Community Leadership.
Lark Journal for Philosophy, Linguistics and Social Sciences, University of Wasit.
٦. Kadhim, A., & Jasim, R. (2022).
The Perception of Gender Equity: A Case of Iraq.
Journal of Gender, Culture and Society, Al-Kindi Publisher.