

دور ديوان المحاسبة الأردني في تأهيل المدققين العاملين لديه

صايل سليم رمضان

جامعة البحرين

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور ديوان المحاسبة الأردني في تأهيل المدققين العاملين لديه . وللقوف على تجربة الديوان في هذا المجال قمنا بالاطلاع على الوثائق والتقارير والسجلات والمطبوعات الصادرة عن الديوان، هذا بالإضافة إلى المقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين هناك. تبين الدراسة حرص ديوان المحاسبة على الارتقاء بمستوى المدققين لديه. كما تبين أن ديوان المحاسبة يولي اهتماما خاصا بالمدققين العاملين لديه من حيث اختيارهم وتدريبهم بشكل يمكنهم من القيام بواجباتهم على الوجه الأكمل، مع ملاحظة وجود بعض الموظفين في الديوان ممن يحملون مؤهلات دون الدرجة الجامعية الأولى بالإضافة إلى قيام الديوان بالسماح لموظفين لا يحملون مؤهلات في المحاسبة بالتدقيق على حسابات الدولة التي تم إعدادها من قبل أشخاص يحملون مؤهلاً في المحاسبة.

واخيراً قمنا بالاطلاع على تصورات الديوان المستقبلية فيما يتعلق بالتأهيل. وقد تبين أنها تطلعات طموحة تهدف إلى توسيع نطاق رقابة الديوان وتوسيع نطاق التأهيل بحيث يشمل المدققين الحاصلين على مؤهل علمي أقل من الجامعي .

وانتهت الدراسة إلى الخروج ببعض التوصيات التي من أهمها : ضرورة العمل على أن يكون جميع مدققي الديوان ممن يحملون مؤهلاً جامعياً في المحاسبة ومن لديهم خبرة كافية في مجال التدقيق. هذا بالإضافة إلى ضرورة الاستمرار في تأهيلهم لكي يتمكنوا من القيام بالأعمال الموكلة إليهم في ظل التلموحات المستقبلية للديوان وفي ظل التطورات الاقتصادية التي تشهدها البلاد ومن ضمنها موضوع الخصخصة (التخاصية) التي بدأ الأردن أولى محاولاته في تطبيقها مؤخراً.

* أود أن أقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع الاخوة العاملين في ديوان المحاسبة لتعاونهم في توفير المعلومات اللازمة لهذا البحث وأخص بالذكر الدكتور مروان قموه رئيس قسم الدراسات والتطوير الإداري والتدريب .

مقدمة

انشىء ديوان المحاسبة الأردني بموجب القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٥٢ ليحل محل دائرة تدقيق وتحقيق الحسابات. ويتولى الديوان الرقابة المحاسبية والمالية على الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية بهدف تحقيق رقابة فعالة على الأموال العامة ومراقبة تطبيق الأنظمة والقوانين الصادرة عن الدولة. وقد حددت المادة الثالثة من القانون الدور الرقابي للديوان في المحافظة على المال العام حيث نصت على أن: " يتولى ديوان المحاسبة مراقبة واردات الحكومة ونفقاتها وحسابات الأمانات والسلفات والقروض والتسويات والمستودعات". كما نصت المادتان ٣ و ٤ من القانون المعدل رقم ٣١ لسنة ١٩٨٧ على أن يقوم الديوان بتقديم المشورة في المجالات المحاسبية للأجهزة الرسمية الخاضعة لرقابته. وتشمل رقابة الديوان جميع الدوائر الرسمية والمؤسسات العامة ذات الاستقلال المالي والتي لا تدخل موازنتها ضمن الموازنة العامة للدولة كالجامعات. وعليه فإن الديوان يقوم بتدقيق العمليات التي يقوم بها المحاسبون في تلك الوزارات والدوائر والمؤسسات. ويقوم بإنجاز المهام الموكلة إليه من خلال مدقيقه المتواجدين في المراقبات الموزعة على مختلف الوزارات والدوائر والمؤسسات العامة، حيث يقوم كل مدقق بمراجعة نوع من الحسابات بحسب درجته واختصاصه. ويتم التدقيق في المراقبات وفقا لبرنامج تدقيق خاص يعد لهذه الغاية يشتمل على جميع أنواع الحسابات والسجلات والصناديق والضرائب والرسوم والمستندات والحد الأدنى من المعاملات والقيود التي يجب أن يتم تدقيقها. كما يتم التدقيق بموجب دليل يشتمل على التعليمات الواجب اتباعها عند القيام بعملية التدقيق. وبالإضافة إلى دور الديوان في الرقابة المالية والمحاسبية فإنه يقوم بالرقابة على الأداء ورقابة الكفاية الاقتصادية والتأكد من أن التنفيذ الفعلي للموازنة العامة للدولة قد تم ضمن الأهداف الاقتصادية وعلى أعلى مستوى ممكن من الكفاية دون إسراف أو تبذير.

استنادا إلى هذا الدور الرقابي المهم لديوان المحاسبة يصبح من الضروري بالنسبة له توفير عدد كاف من المدققين المؤهلين علميا وعمليا للقيام بمهامه الرقابية وتحقيق الهدف من إنشائه. وعليه تبرز أهمية دور الديوان في تأهيل المدققين العاملين لديه حاليا والتخطيط لذلك مستقبلا للارتقاء بمستوى مدقيقه.

هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على دور ديوان المحاسبة في تأهيل المدققين العاملين لديه والطموحات أو التطلعات المستقبلية في هذا المجال، ومن ثم الخروج ببعض التوصيات التي من

شأنها ان تؤدي إلى رفع مستوى هذا التأهيل. ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تقسيم البحث إلى
المحاور التالية:

١. خلفية الدراسة.
٢. طريقة البحث.
٣. النتائج وتحليلها.
٤. التطلعات المستقبلية للديوان فيما يتعلق بالتأهيل المحاسبي.
٥. الخلاصة والتوصيات.

نطاق البحث

تجدد الإشارة إلى ان هذه الدراسة مقصورة على تحليل دور ديوان المحاسبة في تأهيل المدققين العاملين لديه فقط. أما القوانين والأنظمة التي تحكم مهنة التدقيق وتأهيل المدققين في القطاع الخاص وما يتطلبه ذلك من ضرورة توفر الشروط اللازمة لمزاولة المهنة فلا تدخل ضمن الدراسة وستكون موضوع دراسة أخرى فيما بعد.

خلفية البحث

يحتاج المحاسب إلى التأهيل العلمي والعملية لما لهما من اثر هام وملمس على ادائه المهني. فقد أثبتت الدراسات وجود ارتباط وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات تبادل المعلومات وإيصال الأفكار والنجاح في العمل المحاسبي (Needless, 1985). وفي دراسة (Siegel, 1986) تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء المحاسبين وتأهيلهم العلمي. كما أوضح أبوغزالة (١٩٩٧) بأن مهنة المحاسبة ستواجه مرحلة صعبة وعلينا أن نثبت فيها أننا على مستوى الكفاءة المهنية. وأشار إلى أن الأمم المتحدة شكلت فريقاً من خبراء المحاسبة في خمس عشرة دولة برئاسة رئيس الجمع العربي للمحاسبين لوضع معايير وأنظمة للتعليم والتأهيل المحاسبي لتنمية قدرات وكفاءات المحاسبين. أضف إلى ذلك أن تطور العمل المالي في الوحدات الإدارية لابد أن يواكبه تطور في أداء المحاسبين والمدققين. وفي هذا الصدد يوصي الاتحاد الدولي للمحاسبين بضرورة توفير حد أدنى من التعليم المسبق ليوفر الأساس اللازم للحصول على المعرفة والمهارات والقيم المهنية اللازمة ليصبح الشخص المعني محاسباً مؤهلاً. وهذا الحد يجب ان يكون معادلاً على الأقل للدرجة الجامعية الأولى. أضف إلى ذلك ضرورة توفر التعليم المهني والذي يجب ان لا يقل عن سنتين أو ثلاث على أساس التفرغ الكامل. لذا من الطبيعي أن يسعى الجهاز الأعلى للرقابة المالية في الدولة إلى وضع معايير لاختيار المدققين بشكل مناسب (كفاءات مؤهلة علماً واختصاصاً) والعمل على تنمية مهاراتهم وإكسابهم مهارات فنية جديدة تتطلبها طبيعة العمل مما يرفع من مستوى أدائهم ويمكنهم من ممارسة عملهم على الوجه الأكمل. ويتم ذلك بقيام المؤسسة بالتأهيل المهني للعاملين لديها حسب الاحتياجات من أجل

تحمل مسؤوليات الرقابة المالية الحديثة. وعليه فإن دور الأجهزة العليا للرقابة في مجال التأهيل المحاسبي ينطلق من الجوانب التالية:

١. اختيار المدققين

من خلال المؤتمرات والندوات التي عقدت بحضور الأجهزة العليا للرقابة والمحاسبة في الدول العربية يمكن استخلاص اتجاهات هذه الأجهزة في مجال توفير الخبرات اللازمة لتحمل مسؤوليات الرقابة الحديثة فيما يلي:

١. منح جهاز الرقابة الصلاحية الكاملة في اختيار وتعيين العاملين فيه تدعيماً لاستقلاله.
٢. ضرورة توافر حد أدنى من الشروط لدى العاملين بأجهزة الرقابة وذلك على النحو التالي:

أ) المؤهل الجامعي.

ب) مناسبة المؤهل لطبيعة العمل الرقابي ونوع الوظيفة التي يشغلها الشخص المعني مع ضرورة حصول غير الجامعيين على المؤهلات الجامعية.

ج) توفر بعض الصفات المعينة في المدقق ومن أهمها:

-الخبرة والمعرفة العلمية والفنية.

-مناسبة الخبرة لنوع الوظيفة.

- فترة اختبار للمدققين الجدد.

-توافر شروط معينة عند ترقية المدقق وإجراء اختبار لهذا الغرض.

٣. منح حوافز ومزايا تشجيعية وبدلات وما إلى ذلك من أمور تؤدي إلى استقرار العمل والعاملين بالأجهزة العليا للرقابة.

٢. تدريب المدققين

إن رقابة النظم المالية بما فيها من سجلات وحسابات وكشوف مالية تحتاج إلى نوعية متخصصة من الموظفين المدربين في مجال المحاسبة والتخصصات المتصلة بها. أضف إلى ذلك أن رقابة الأداء تستلزم التدريب في مجالات إضافية مثل علوم الإدارة والأساليب الكمية ومحاسبة التكاليف والحاسوب والاقتصاد. وعليه فإن من واجبات الجهاز الأعلى للرقابة اتباع سياسات وإجراءات لتدريب موظفيه ليتمكنوا من أداء واجباتهم بفعالية وذلك بتوفير تطوير مهني مستمر من خلال التدريب الملائم داخل الجهاز أو خارجه بالمشاركة في دورات تدريبية محلية أو خارجية. وهذا يستدعي أن يقوم جهاز الرقابة بالاحتفاظ ببيانات تفصيلية عن موظفيه ومدى قدراتهم ومؤهلاتهم والتعرف على المهارات غير المتوفرة لدى بعض المدققين لاستخدامها في إعداد الخطط التدريبية. وفي سبيل تحقيق ذلك فإن على الأجهزة العليا للرقابة أن تتخذ بعض أو كل الإجراءات الآتية:

١. دعم الإمكانات التدريبية بالأساليب المختلفة كتوفير الاعتمادات المناسبة وتزويد المكتبات بالمراجع والنشرات والدوريات.
٢. الاهتمام بالتدريب أثناء العمل باعتباره إحدى الدعامات الأساسية في إعداد وتأهيل الكوادر الفنية القادرة على ممارسة العمل الرقابي وكذلك إيفادهم للتدريب داخل الدولة وخارجها لرفع مستوى التأهيل المحاسبي لديهم.
٣. العمل قدر الإمكان على رفع مستوى التأهيل العلمي للمدققين للوصول بهم إلى مستوى أعلى من الأداء في مجال الرقابة المتطورة.
٤. تبادل الخبرات بين الأجهزة العليا الرقابية سواء عن طريق المؤتمرات أو البحوث والنشرات والوثائق للتعرف على أحدث تطورات العمل الرقابي في مختلف المجالات.
٥. تدعيم الصلة مع المنظمات العربية والإقليمية ذات العلاقة.

ولما كان ديوان المحاسبة الأردني كغيره من المؤسسات يعتمد اعتمادا كبيرا على العنصر البشري في عمله فإنه يجب أن يتوخى تطبيق الأسس العلمية اللازمة والمناسبة لعمليتي الاختيار والتدريب. وستتناول هذه الجوانب من حيث درجة تطبيقها في الديوان عند الحديث عن النتائج وتحليلها في ما بعد.

منهجية البحث

لقد تم جمع البيانات اللازمة للبحث عن طريق إجراء المقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين في الديوان. كما تم الاطلاع على السجلات والملفات والإحصاءات المتوفرة لدى مديرية الأبحاث والدراسات ومديرية التخطيط والتطوير الإداري ومديرية الشؤون المالية والإدارية وقسم شؤون الموظفين. هذا بالإضافة إلى دراسة قانون إنشاء الديوان وما تضمنه من مواد حول الدور الرقابي للديوان على المال العام والجهات المشمولة برقابته. وأخيراً تم الاطلاع على التقارير السنوية والمطبوعات الصادرة عن الديوان وبالذات الكتاب الذي صدر مؤخراً تحت عنوان "ديوان المحاسبة بين أمس واليوم"، حيث تضمن هذا الكتاب الكثير من المعلومات القيمة التي أثرت بالبحث.

النتائج وتحليلها

أولاً: التطور في عدد الموظفين وجهاز التدقيق والمراقبات في الديوان

١. التطور في عدد الموظفين وجهاز التدقيق

يبين الجدول رقم (١) أن عدد موظفي الديوان بلغ سنة ١٩٥١ ما مجموعه (٥٣) موظفاً منهم خمسة فقط في جهاز التدقيق (رئيس المدققين والمدققين). وبلغ عدد الموظفين سنة ١٩٥٦ ما

مجموعه (٧٢) موظفاً منهم (٥٨) في جهاز التدقيق. كما ان إجمالي عدد الموظفين في الديوان قد ارتفع من (٤١٣) موظفاً عام ١٩٩١ إلى (٤٦٩) موظفاً عام ١٩٩٣ بزيادة قدرها (٥٦) موظفاً أي ما نسبته (١٣,٦٪) ثم اخذ العدد يتزايد حتى بلغ (٥٢٤) موظفاً سنة ١٩٩٥ وانخفض سنة (١٩٩٧) إلى (٥٠٣) موظفاً إما بسبب اعارة البعض إلى دول الخليج أو استقالتهم لحصولهم على فرص عمل أفضل.

جدول رقم (١)

التطور في عدد الموظفين وجهاز التدقيق في الديوان

السنة	إجمالي الموظفين	عدد المدققين	النسبة
١٩٥١	٥١	٥	٩ و ٨
١٩٥٤	٦١	*	*
١٩٥٥	٦٦	*	*
١٩٥٦	٧٢	٥٨	٨٠ و ٦
١٩٥٧	٧٧	*	*
١٩٥٨	٨٠	*	*
١٩٧٠	٢٠٠	*	*
١٩٨٩	٣٩٢	*	*
١٩٩١	٤١٣	١١٧	٢٨ و ٣
١٩٩٢	٤٧٩	١٣٥	٢٨ و ٢
١٩٩٣	٤٦٩	١٣٤	٢٨ و ٦
١٩٩٥	٥٢٤	١٥١	٢٩ و ٣
١٩٩٦	٥١٧	*	*
١٩٩٧	٥٠٣	*	*

* غير متوفر.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الديوان عانى من العديد من المشاكل في بداية نشأته وذلك في ما يتعلق بجهاز الموظفين العاملين لديه. وقد أشار تقرير الديوان لسنة ١٩٥٤ إلى بعض المشاكل التي من أهمها عدم توفر الكفاءات اللازمة للقيام بالعمل وعدم الدقة في اختيار الموظفين.

ب. التطور في عدد المراقبات

ويبين الجدول رقم (٢) ان الديوان أنشأ في السنة المالية ١٩٥٧ سبع مراقبات تتولى مهمة التدقيق في حسابات الوزارات والدوائر المختلفة. ويرأس كل مراقبة رئيس يعرف برئيس المراقبة ولديه عدد من المدققين من مختلف الدرجات يقومون بالتدقيق في حسابات الوزارات والدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية وفقا لبرنامج التدقيق المعد لهذه الغاية. أما عمليات التدقيق في المحافظات والألوية فتتم عن طريق إرسال حملات تدقيق في الأوقات المناسبة من كل سنة مالية. وفي سنة ١٩٦٠ أنشأ الديوان ثلاث مراقبات أخرى جديدة ثم تزايد عدد المراقبات فأصبح في عام ١٩٦٢ ثلاث عشرة مراقبة وفي عام ١٩٧١ أصبح خمس عشرة مراقبة وفي نهاية عام ١٩٨٠ أصبح خمسا وعشرين مراقبة وفي عام ١٩٩٠ بلغ أربعين مراقبة موزعة على جميع دوائر الدولة ومؤسساتها. وفي عام ١٩٩٢ تم العمل على دمج المراقبات المتواجدة ضمن المنطقة الجغرافية الواحدة فأصبح العدد خمسا وثلاثين مراقبة، واستمر هذا الوضع حتى الوقت الحاضر.

جدول رقم (٢)

تطور عدد المراقبات في الديوان

عدد المراقبات	السنة
٧	١٩٥٧
١٠	١٩٦٠
١٣	١٩٦٢
١٥	١٩٧١
١٨	١٩٨٠
٢٥	١٩٨١
٤٠	١٩٩٠
٣٥	١٩٩٣
٣٥	١٩٩٦

وبالإضافة إلى ذلك قام الديوان في العاشر من نيسان (أبريل) ١٩٩٣ باستحداث خمس مديريات للرقابة الميدانية هي:

- مديرية الرقابة على قطاع المالية والإدارة العامة والقضاء.
 - مديرية الرقابة على قطاع الاقتصاد والمياه والطاقة.
 - مديرية الرقابة على قطاع الخدمات.
 - مديرية الرقابة على قطاع الدفاع والأمن والداخلية والخارجية.
 - مديرية الرقابة على قطاع الحكم المحلي والمحافظات.
- وعلى مستوى المركز تم استحداث المديريات التالية:
- مديرية التخطيط والرقابة المركزية.
 - مديرية الرقابة الداخلية.
 - مديرية التطوير الإداري والدراسات.

ثانياً : تصنيف الوظائف وبسمياتها

لأهمية وصف وتصنيف الوظائف قام الديوان في الثمانينات بتصنيف الوظائف المهنية (جهاز التدقيق) إلى محاسب، مدقق، رئيس مدققين، ورئيس مراقبة. وفي عام ١٩٩٠ تم تحديث المسميات الوظيفية للعاملين في جهاز التدقيق ليتم تطبيقه اعتباراً من أول كانون ثاني (يناير) ١٩٩١، حيث تم وضع مسميات وظيفية تتضمن التدرج الوظيفي للموظف المعتمد على مدى اكتسابه الخبرات اللازمة والدورات التدريبية التي تؤهله للانتقال إلى المستوى الأعلى وقد تم تصنيفها إلى:

- مدقق تحت التدريب
- مساعد مدقق
- مدقق
- مدقق أول
- رئيس مدققين

كما قام الديوان عام ١٩٩٥ بوضع مشروع تعليمات خاصة بمسميات الوظائف على ان يكون عام ١٩٩٦ عاماً للتجربة ويبدأ العمل به رسمياً اعتباراً من أول كانون ثاني (يناير) ١٩٩٧. وأهم ما تضمنته تلك التعليمات تقسيم الوظائف إلى أربع مجموعات أساسية تبعا للمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي المرتبط بها ومن ضمن هذه المجموعات الأربع المجموعة الأولى التي تضم من يسمح له بالعمل في مجال الرقابة المالية حيث نصت المادة الخامسة من مشروع تعليمات مسميات الوظائف على أنه "لا يسمح بالعمل في مجال الرقابة المالية إلا لمن يحمل إحدى المؤهلات العلمية التالية وضمن التخصصات المحددة أدناه".

الدرجة الجامعية الأولى: بكالوريوس / محاسبة ، علوم مالية ، إدارة أعمال، اقتصاد، قانون.

الدرجة الجامعية الثانية : ماجستير/ محاسبة ، علوم مالية ، إدارة أعمال، اقتصاد، قانون.

الدرجة الجامعية الثالثة : دكتوراه/ محاسبة ، علوم مالية ، إدارة أعمال، اقتصاد، قانون.

يتبين أن الديوان يستخدم المسميات الوظيفية لمن يمارسون التدقيق حيث صنفهم إلى فئات تبدأ من مدقق تحت التدريب وتنتهي بمدقق أول ثم رئيس مدققين، ولا يجوز الانتقال إلى المستوى الأعلى إلا إذا توفرت الخبرة العملية والدورات التدريبية. أضف إلى ذلك أن مشروع التعليمات يسمح لحملة البكالوريوس في العلوم المالية وإدارة الأعمال والاقتصاد والقانون العمل في مجال الرقابة المالية، بالرغم من أن هؤلاء لا يحملون مؤهلا في المحاسبة. ربما مع الخبرة العملية والتدريب يمكن لحملة الدرجة الجامعية في المالية وإدارة الأعمال والاقتصاد والقانون القيام بمهام التدقيق.

ثالثا : تأهيل المدققين

لمسايرة التطورات التي شهدتها الاقتصاد الأردني والتي أدت إلى زيادة حجم النفقات والإيرادات في الموازنة العامة للدولة ، وما رافق ذلك من زيادة في حجم الأعباء الرقابية الملقاة على عاتق الديوان وتعدد أساليب الرقابة وتنوعها، إضافة إلى التطور في المسؤوليات الرقابية للديوان لتشمل رقابة الأداء بالإضافة إلى الرقابة المالية بمفهومها التقليدي، كل ذلك أدى إلى تشعب التخصصات والمؤهلات المطلوب توافرها في المدققين العاملين لدى الديوان. واستجابة للظروف والمتغيرات المستجدة فقد عمل الديوان على تعزيز جهاز التدقيق لديه بالتخصصات والمهارات اللازمة. وفيما يلي عرض لدور الديوان في تأهيل المدققين العاملين لديه.

١. التأهيل العلمي

يحرص الديوان على استقطاب الموظفين المؤهلين تأهيلا علميا مناسباً. ويبين الجدول رقم (٣) ان عدد موظفي الديوان بلغ عام ١٩٩٥ (٥٢٤) موظفاً أغلبيتهم من الجامعيين (٣٢٢) موظفاً، أو ما نسبته ٦٢٪) وهناك نسبة (١٧٪) من خريجي كليات المجتمع والنسبة الباقية (٢١٪) تشمل حملة التوجيهي ومادون التوجيهي، أي أن نسبة من لا يحملون مؤهلا جامعيًا تصل إلى (٣٨٪). كما يلاحظ وجود نسبة (٨٪) ممن هم دون التوجيهي يعملون في مجالات أخرى غير التدقيق (مثل ذلك سائق، مراسل، عامل نظافة، حارس، أو مأمور مقسم).

جدول رقم (٣)

عدد موظفي الديوان حسب المؤهل العلمي

للسنوات ١٩٨٩ - ١٩٩٥

السنة	١٩٨٩		١٩٩١		١٩٩٢		١٩٩٣		١٩٩٥	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
المؤهل العلمي	٢٢٧	٪٧٥٫٩	٢٤٨	٪٦٠	٢٩١	٦٠٫٨	٢٨٧	٪٦١٫٢	٣٢٢	٪٦٢
	٦٧	١٧٫١	٧١	١٧٫٢	٧٨	١٦٫٣	٧٦	١٢٫٢	٩٠	١٧
	٧٦	١٩٫٤	٦٨	١٦٫٥	٧٦	١٥٫٧	٦٩	١٤٫٧	٦٩	١٣
	٢٢	٥٫٦	٢٦	٦٫٣	٣٤	٧٫١	٣٧	٧٫٩	٤٣	٨
المجموع	٣٩٢	٪١٠٠	٤١٣	٪١٠٠	٤٧٩	٪١٠٠	٤٦٩	٪١٠٠	٥٢٤	٪١٠٠
جامعيون										
دبلوم										
توجيهي										
دون التوجيهي										

ويبين الجدول رقم (٤) تخصصات الجامعيين حيث يلاحظ ان عدد الموظفين الحاصلين على مؤهل في المحاسبة بلغ (١٢٢) موظفا من حملة البكالوريوس في المحاسبة فيما عدا واحدا فقط. وتبلغ نسبة حملة المؤهلات المحاسبية (٣٧,٩٪) من إجمالي عدد الجامعيين. كما يلاحظ زيادة عدد ونسبة الجامعيين من حملة البكالوريوس في المحاسبة عام ١٩٩٥ عنه عام ١٩٨٩ حيث بلغ عدد المحاسبين عام ١٩٨٩ (٧٥) أي بزيادة قدرها (٤٧) محاسبا، أو ما نسبته (٦٣٪) تقريبا. كما يلاحظ وجود نسبة كبيرة من التخصصات الأخرى التي لاعلاقة لها بالمحاسبة والتدقيق كالعلوم السياسية والتخصصات الأخرى كاللغة العربية والشريعة والتاريخ والجغرافيا. ويبلغ عدد الموظفين من حملة مؤهل إدارة الأعمال (٣١) موظفا أي ما نسبته (٥,٩٪) من إجمالي عدد الموظفين و(٩,٦٪) من إجمالي عدد الجامعيين. أما حملة الاقتصاد فيشكلون ما نسبته (١٥,٢٪) من إجمالي عدد الجامعيين، جميعهم (فيما عدا اثنين) من حملة البكالوريوس.

جدول رقم (٤)

تخصصات موظفي الديوان الجامعيين

نهاية عام ١٩٩٥

المجموع	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عال	بكالوريوس	التخصص
١٢٢			١	١٢١	محاسبة
٣١				٣١	إدارة أعمال
٣٩			٢	٣٧	قانون
٥١	١	١		٤٩	اقتصاد
٤				٤	علوم سياسية
١٤	١			١٣	إدارة عامة
٣٠		٢		٢٨	هندسة
٥				٥	حاسب
٢٦		١	١	٢٤	أخرى
٣٢٢	٢	٤	٤	٣١٢	المجموع

كما يتبين ان عدد الموظفين الحاصلين على مؤهلات في إدارة الأعمال والمحاسبة والاقتصاد يبلغ (٢٠٤) موظفاً أي ما نسبته (٦٣,٤٪) من إجمالي عدد الجامعيين و(٣٨,٩٪) من إجمالي عدد الموظفين عام ١٩٩٥. ويبلغ عدد موظفي الديوان من حملة مؤهل القانون (٣٩) موظفاً أي ما نسبته (١٢,١٪) من إجمالي عدد الموظفين الجامعيين. أما عدد المهندسين العاملين في الديوان ومن مختلف التخصصات الهندسية فقد بلغ (٣٠) مهندسا أي ما نسبته (٩,٣٪) من إجمالي عدد الموظفين الجامعيين. وجميع هذه التخصصات ذات علاقة بعمل الديوان، فحملة المؤهلات في القانون يتأكدون من تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات الحكومية فيما يتعلق بالقبض والصرف والرقابة على اللوازم والمعدات الحكومية. كما أن المهندسين يدققون الأعمال الهندسية المتعلقة بالأشغال والمقاولات الحكومية ويتأكدون من ان التنفيذ يتم حسب المواصفات المتفق عليها.

يلاحظ مما سبق ان الديوان يركز على توفير الكفاءات اللازمة من حملة الدرجة الجامعية للقيام بالأعمال الملقاة على عاتقه بكفاءة وفاعلية. وهذا يدل على حرص الديوان على أن يكون مدقيقه من المؤهلين علمياً.

٣. التدريب العملي

تهدف جهود الديوان الحديثة في التأهيل العملي بشكل عام إلى تضييق الفجوة بين النظرية والتطبيق وذلك بغية تحقيق الأهداف التالية :

- أ. تعريف الموظفين الجدد بطبيعة أعمال ديوان المحاسبة وأهدافه .
- ب. تدعيم المؤهل الأكاديمي في المحاسبة والإدارة المالية بتدريب عملي تطبيقي على أعمال المحاسبة والتدقيق في الأجهزة الحكومية المشمولة برقابة الديوان.
- ج. تزويد حملة التخصصات الأخرى غير المحاسبة بالمفاهيم الأساسية للمحاسبة والتدقيق وبما يخدم أهداف الديوان الرقابية.
- د. تنمية مهارات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي ورفع كفاءتهم الإنتاجية.
- هـ. إكساب الموظفين مهارات أداء الأعمال التي ستوكل إليهم والتفاعل الإيجابي مع بيئة العمل الجديدة المحيطة بهم.
- و. الانتفاع من المواهب والقدرات الإبداعية لدى بعض العاملين واستخدام الخبرات المكتسبة في تطوير العمل.
- ز. تنمية القيادات الإدارية القادرة على حمل أمانة الأداء المتميز جيلاً بعد جيل .
- ح. المتابعة المستمرة للمستجدات الحديثة في مجالات المحاسبة والرقابة المالية والتدقيق على المستويين المحلي والدولي.

ولتحقيق هذه الأهداف يقوم الديوان بعقد الدورات التدريبية محليا والمشاركة في الدورات الخارجية وعقد الندوات وورش العمل والمحاضرات العلمية لإثراء معلومات وتجربة العاملين فيه. وتتناول فيما يلي الدورات التدريبية المحلية والخارجية.

أ.الدورات التدريبية المحلية

انطلاقا من أهداف الديوان بأن عملية التدريب عملية مستمرة تحتاج إلى تخطيط ومتابعة وتقييم في ضوء التطورات المستجدة في المحاسبة والتدقيق والرقابة، وانطلاقا من سعي الديوان نحو توسيع رقابته على المؤسسات وتبني أساليب الرقابة الحديثة كرقابة الأداء ، فقد انشأ في هيكله التنظيمي الجديد مديرية متخصصة للدراسات والتطوير الإداري والتدريب وقد باشرت عملها اعتبارا من نيسان (أبريل) عام ١٩٩٣ . كما قام الديوان بإعداد قاعة تدريبية تتسع لاربعين متدربا تضم أحدث أجهزة التدريب من حواسيب وأجهزة تلفزيون وفديو وعاكس وذلك لتنفيذ الدورات التدريبية المكثفة التي يقوم بها . ويبين الجدول رقم (٥) الدورات التدريبية المحلية التي عقدت (داخل مركز الديوان وخارجه) وعدد المشاركين فيها. يلاحظ من الجدول أن عدد الدورات التي عقدت داخل مركز الديوان خلال عام ١٩٩٦ بلغ (١٦) دورة تدريبية شارك فيها (٢٢٥) موظفا. أما عدد الدورات التدريبية الأخرى التي شارك فيها الديوان والتي عقدت من قبل مؤسسات تدريبية أخرى خارج الديوان فقد بلغ (٥٠) دورة شارك فيها (١٢٩) موظفا وبذلك يكون إجمالي عدد الدورات المحلية التي عقدت داخل وخارج الديوان (٦٦) دوره شارك فيها (٣٥٤) موظفا.

كما يلاحظ من الجدول أن عدد الدورات المحلية التي عقدت خلال عام ١٩٩٥ بلغ (١٣١) دورة. وبلغ عدد المشاركين خلال عام ١٩٩٥ (٦٣٥) مشاركا وهذا يعكس الجهود المكثفة التي يبذلها الديوان لتأهيل العاملين فيه، مما يكون له الأثر الإيجابي على أدائهم.

أما المواضيع التي تناولها التدريب المحلي فهي:

- ١) المحاسبة المالية والتدقيق والقوانين والأنظمة ذات العلاقة.
- ٢) التحليل المالي ودراسات الجدوى الاقتصادية.
- ٣) استخدام الحاسب الآلي في التدقيق.
- ٤) التدقيق باستخدام العينات الإحصائية.
- ٥) استخدام الأدلة في التدقيق المالي .
- ٦) محاسبة التكاليف والمحاسبة الإدارية مع التركيز على إعداد الموازنات.
- ٧) محاسبة العمليات المصرفية بما فيها الاعتمادات المستندية.
- ٨) المحاسبة الحكومية وإعداد الموازنة العامة للدولة بما في ذلك التدقيق والرقابة الداخلية في الأجهزة الحكومية وأسس وإجراءات تحصيل الأموال الأميرية.
- ٩) دورات متخصصة في فحص أنظمة الرقابة الداخلية.
- ١٠) دورات تأسيسية كالمحاسبة لغير المحاسبين والتدقيق والرقابة المالية.

يلاحظ ان مواضيع الدورات المحلية تغطي مجالات مختلفة ذات علاقة بالرقابة المالية والتدقيق والمحاسبة.

أما جهات التدريب المحلي داخل المملكة فهي:

- مركز ديوان المحاسبة
- معاهد التدريب الأردنية (معهد الإدارة العامة ومعهد الإدارة الأردني).
- الجامعات الأردنية.
- بنك الإسكان.
- مراكز اللغات كالمركز الثقافي البريطاني ومركز اللغات الأمريكي.
- دائرة ضريبة الدخل.
- وزارة المالية- دائرة الجمارك.
- مؤسسات التدريب الخاصة.
- جمعية مدققى الحسابات القانونيين الأردنيين.
- الجمعية العلمية الملكية.
- نقابة المهندسين.

ب- الدورات التدريبية الخارجية واللقاءات العلمية

يشارك الديوان في الدورات التي تعقد خارج الأردن سواء من قبل اجهزه الرقابة المالية الحكومية أو الخاصة مما يكون له الاثر الأكبر في نقل تجارب الآخرين ومحاولة الاستفادة منها بالقدر الذي يتلاءم والظروف المحلية. فالمملكة الأردنية الهاشمية ممثلة بديوان المحاسبة عضو في المنظمات العربية والإقليمية والدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبية. لذا يشارك الديوان سنويا بدورات تدريبية ولقاءات علمية ومؤتمرات وورش عمل واجتماعات لبحث مختلف المواضيع المتعلقة بالرقابة وذلك استنادا إلى أهداف هذه المنظمات التي من أهمها تبادل الآراء والخبرات والدراسات والأبحاث في مجالات الرقابة المالية وأية مجالات أخرى ذات علاقة، ونشر الوعي الرقابي بين الأجهزة الرقابية وتحقيق تعاون وثيق وعلاقات خاصة بين المدققين الذين يعملون بتلك الأجهزة. ففي عام ١٩٩٣ شارك الديوان في العديد من الندوات التي عقدتها دول المنظمة الآسيوية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبية في ماليزيا، وتايلاند وكوريا الجنوبية. وعلى مستوى المجموعة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبية في الدول العربية شارك الديوان عامي ١٩٩٣ و١٩٩٤ في جميع اللقاءات العلمية التي عقدتها في ليبيا، ومصر، والعراق، وتونس. كما شارك الديوان عام ١٩٩٣ في مؤتمرات علمية لتطوير المحاسبة والتي عقدت في البحرين وعمان. وقد ناقشت هذه الدورات واللقاءات موضوعات مختلفة ذات علاقة بالمحاسبة والتدقيق سعيا لتطوير العمل الرقابي والارتقاء به ومنها على سبيل المثال:

(١) رقابة الأجهزة العليا للرقابة على قطاع المواصلات.

جدول رقم (٥)
الدورات التدريبية التي عقدت
خلال الفترة من عام ١٩٩٢ - ١٩٩٦

الدورات	سنة ١٩٩٦		سنة ١٩٩٥		سنة ١٩٩٤		سنة ١٩٩٣		سنة ١٩٩٢		السنة
	عدد المشاركين	عدد الدورات	عدد المشاركين	عدد الدورات	عدد المشاركين	عدد الدورات	عدد المشاركين	عدد الدورات	عدد المشاركين	عدد الدورات	
١ - الدورات المحلية	٢٢٥	١٦	٤٠١	٢٨	٣٣٠	٢١	٢٩٩	٢٥	١٠٠	٥	دورات داخل الديون
دورات خارج الديون	١٢٩	٥٠	٢٣٤	١٠٣	١٦٩	٦٩	٢٤٦	٨٥	٩٣	٤٩	دورات خارج الديون
المجموع	٣٥٤	٦٦	٦٣٥	١٣١	٤٩٩	٩٠	٦٤٥	١١٠	١٩٣	٥٤	
ب - الدورات الخارجية	١٣	٦	١٧	١١	٢٢	١٣	١٦	٨	٨	٥	
المجموع الكلي *	٣٦٨	٧٢	٦٥٢	١٤٢	٥٢١	١٠٣	٦٦١	١١٨	٢٠١	٥٩	

* يلاحظ زيادة عدد المشاركين في الدورات ويرجع ذلك إلى أن بعض الموظفين يشكون في أكثر من دورة واحدة خلال العام .

- ٢) إدارة الموارد البشرية في الأجهزة العليا للرقابة المالية.
- ٣) تدريب مديري إدارات التدريب في الأجهزة العليا للرقابة المالية.
- ٤) الصعوبات التي تواجه الأجهزة العليا للرقابة المالية في علاقاتها مع الأجهزة التنفيذية.
- ٥) دور الرقابة المالية في التنمية الإدارية .
- ٦) رقابة الكفاءة والأداء ووسائل تقويم الأداء.
- ٧) تطوير أساليب الرقابة على الأموال العامة.
- ٨) تدقيق حسابات القطاع الحكومي.
- ٩) التدقيق باستخدام الحاسوب.

واخيرا يلاحظ من الجدول رقم (٥) ان الديوان يبدي اهتماما كبيرا لموضوع التدريب العملي للمدققين العاملين لديه ويظهر ذلك من الدورات التدريبية المحلية والخارجية التي شارك فيها، مما يكون له الأثر الإيجابي على كفاءة أداء مدقيقيه .

رابعا: تحليل دور الديوان في التأهيل

يتبين ان ديوان المحاسبة يحرص على ان يكون العاملون لديه من المؤهلين علميا وعمليا مما يكون له الأثر الإيجابي على أدائهم. لذا لا يتوانى الديوان عن اختيار الكفاءات المتخصصة اللازمة للقيام بالعمل وتوفير التدريب العملي اللازم الذي يمكن موظفيه من اكتساب مهارات جديدة وتنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم الوظيفي. وهذا ما لمسناه من خلال تحليل مؤهلات العاملين وعدد الدورات التدريبية الداخلية والخارجية التي شارك فيها موظفو الديوان. ولكن من المآخذ أو نواحي الضعف التي يمكن تسجيلها وجود بعض المدققين في الديوان ممن لا يحملون مؤهلا في المحاسبة ويقومون بالتدقيق على الأمور المحاسبية. ربما اكتسب هؤلاء الخبرة اللازمة للقيام بالعمل مما يعوض النقص في المؤهل العلمي، ولكن نرى أنه يجب أن يكون جميع المدققين ممن يحملون مؤهلا في المحاسبة ولديهم الخبرة العملية الكافية، إذ كيف يمكن للمدقق الذي ليست لديه الخلفية الكافية في المحاسبة التدقيق على البيانات المحاسبية التي قام بإعدادها محاسبون مؤهلون. هل يمكن لمدقق يحمل مؤهلا في الإدارة أو الاقتصاد أو القانون أو السياسة التدقيق على محاسب مؤهل؟ نعتقد ان هذا أمر ضروري يجب إعادة النظر فيه خاصة إذا علمنا ان ديوان المحاسبة يسعى ان تشمل رقابته بالإضافة إلى الجهات الخاضعة لرقابته حاليا عددا من الجهات الأخرى كشركات الامتياز والشركات التي تساهم الدولة في رأسمالها وأية مؤسسة عامة أو أي جهة يكلف الديوان بتدقيق حساباتها بقرار من مجلس الوزراء أو مجلس النواب ، إضافة إلى متابعة أداء المشاريع الرأسمالية وإبداء الرأي في دراسات الجدوى الاقتصادية لمشاريع التنمية والاستثمار. وتتطلب هذه الأنواع من الرقابة كفاءات معينة وخبرات متخصصة ليتسنى تنفيذ هذه المهام بما يتناسب وحجمها والأهداف المتوخاة من وراء ذلك. أضف إلى ذلك توجه الدولة إلى تحويل ملكية بعض المنشآت الحكومية إلى القطاع الخاص (الخصخصة) وما يتطلبه ذلك من الحاجة إلى المعلومات المحاسبية اللازمة لاجراء عملية التحويل والحاجة إلى محاسبين ومدققين أكفاء للقيام

بالعمل، مما يستدعى ضرورة تأهيل موظفي الديوان لمواجهة المشاكل المحاسبية المتعلقة بالخصخصة التي بدأها الأردن حديثاً.

الطموحات والتطلعات المستقبلية في ما يتعلق بالتأهيل المحاسبي

تطمح الإدارة العليا لديوان المحاسبة إلى تطوير عمل الديوان ليواكب المستوى الذي وصلت إليه أجهزة الرقابة المالية والمحاسبية في الدول المتقدمة ويستوعب التطورات الاقتصادية التي تشهدها ويتوقع أن تشهدها المملكة. لذا يعمل جهاز الديوان بكل الطاقات والإمكانات المتاحة لديه في سبيل الرقابة وتأهيل المدققين. وفي هذا الصدد قام الديوان بالإجراءات التالية:

١- الدعوة إلى تعديل قانونه بشكل يلائم طموحاته. ومن أهم التعديلات التي تسعي إليها إدارة الديوان:

- أ- توسيع نطاق رقابة الديوان بحيث تشمل رقابة وصيانة المال العام أينما وجد.
- ب- تطوير الرقابة التي يمارسها الديوان بحيث تتناول رقابة الكفاءة والاقتصاد والفاعلية لضمان حسن إدارة واستخدام المال العام.
- ج- تعزيز استقلال الديوان فيما يتعلق بإعداد موازنته وتعيين الكفاءات التي يحتاجها لتسيير أعماله.

٢- التدريب المستمر على كل جديد وتبني أساليب الرقابة الحديثة باستخدام الأساليب العلمية والفنية التي تتناسب مع كل مرحلة من مراحل التطور والتقدم.

٣- السعي إلى وضع خطة مكثفة لاعادة تأهيل المدققين من الحاصلين على مؤهل علمي أقل من الجامعي تدعيماً للكفاءة والارتقاء بمستوى الأداء.

٤- ضرورة قيام المراقبات الميدانية التابعة له بممارسة التدقيق المالي وتدقيق الأداء معاً وصولاً لمفهوم الرقابة الشاملة Comprehensive Audit. ان مثل هذه النظرة الشاملة للرقابة الحديثة هي ما يسود العديد من دول العالم في الوقت الحاضر.

٥- إنشاء وحدات رقابة داخلية في الأجهزة الحكومية لتتحمل عنه مسؤوليات التدقيق المسبق على أعمال تلك الدوائر.

٦- التوسع باستخدام الحاسوب في أعمال التدقيق.

٧- إعداد معايير رقابة شاملة تنظم العمل الرقابي في الديوان أسوة بما هو معمول به في الدول المتقدمة.

٨- بناء نظم للحوافز المالية والمعنوية لموظفي الديوان لاثراء العمل الرقابي وتحسين مستوى الأداء العام.

الخلاصة والتوصيات

يهتم ديوان المحاسبة برفع مستوى التأهيل العلمي والعملية لدى المدققين العاملين لديه. وقد لاحظنا ذلك من خلال التطور في عدد الموظفين والمدققين العاملين في المراقبات المنتشرة في مختلف الوزارات والدوائر الحكومية. كما تبين قيام الديوان بإجراء تصنيف للوظائف ومسمياتها مما يدل على حرص الديوان على أن لا يقوم بالتدقيق إلا من كان مؤهلاً له. وفي ما يتعلق بالتأهيل المحاسبي تبين أن معظم مدققي الديوان ممن يحملون الدرجة الجامعية الأولى على الأقل. ولكن لوحظ وجود عدد كبير ممن يحملون مؤهلات أخرى غير المحاسبة كالأدارة والقانون والاقتصاد والسياسة، مما يدل على عدم ملاءمة مؤهلات وتخصصات بعض المدققين للأعمال الموكولة إليهم. ولكن رغم ذلك فإن كل هذه الجهود قد أحدثت تغييراً نوعياً كبيراً في مستوى تأهيل المدققين علمياً وعملياً. أضف إلى ذلك أنه انسجاماً مع طموحات الديوان المستقبلية فإننا نوصي بما يلي:

١. إعطاء الديوان صلاحية تعيين الموظفين وذلك وفقاً لمعايير تختلف عما هو مبين في نظام الخدمة المدنية وبشكل خاص تلك المتعلقة بالمؤهلات العلمية المطلوبة، إذ أنه نتيجة للتعيينات عن طريق لجنة انتقاء الموظفين في ديوان الخدمة المدنية تم تعبئة شواغر الديوان ببعض الموظفين ممن يحملون تخصصات لا تتناسب مع طبيعة العمل في الديوان.
٢. التأكيد على ضرورة منح موظفي الديوان مكافآت مادية ومزايا تشجيعية حسب ما جاء في طموحات الديوان المستقبلية وأسوة بما هو مطبق في بعض الدول العربية كالعراق واليمن، وذلك نظراً إلى طبيعة وصعوبة المهمة التي يقوم بها موظف الديوان، مما يؤدي إلى استقرار العمل واستقطاب كفاءات عالية.
٣. منح صلاحية إعداد الموازنة الخاصة بديوان المحاسبة لديوان المحاسبة نفسه وأن يقوم برصد المخصصات اللازمة للتعيين والتدريب ضمنها. فالعديد من دواوين المحاسبة في الدول العربية تتمتع بمثل هذه الصلاحية كالسودان، ومصر، والكويت، والعراق.
٤. الاستمرار في تزويد المراقبات بكفاءات علمية متخصصة (الدرجة الجامعية الأولى - تخصص محاسبة) وكوادر مدربة مؤهلة قادرة على تطبيق الإجراءات والأساليب الحديثة في التدقيق. وكذلك ضرورة استخدام وسائل الرقابة المتطورة وتدعيم رقابة الأداء بأساليب الرقابة المناسبة كالتكاليف المعيارية والموازنات التقديرية.

وفي الختام فإن هذا البحث قد تناول موضوع دور ديوان المحاسبة في تأهيل المدققين العاملين فيه ولاستكمال بحث موضوع التأهيل في كل من القطاع العام والقطاع الخاص فإنه من المفيد إجراء دراسة أخرى حول القوانين والأنظمة التي تحكم مهنة التدقيق وإلى أي مدى أشارت القوانين والأنظمة إلى موضوع تأهيل المدققين العاملين في القطاع الخاص. كما يمكن إجراء بحث آخر حول واقع مهنة التدقيق في الأردن والتطور الذي طرأ عليها في ظل مجلس مهنة تدقيق الحسابات ومن ثم الطموحات المستقبلية لها والطرق والوسائل التي تساعد على النهوض بها.

المراجع

أ. المراجع العربية

- أبوغزالة، طلال (١٩٩٧)، "مهنة المحاسبة العربية ستواجه مرحلة صعبة مستقبلاً"، كلمة رئيس المجمع العربي للمحاسبين القانونيين في حفل افتتاح المؤتمر العلمي الأول الذي نظّمته جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين تحت عنوان "المحاسبة في عصر العولمة الاقتصادية" خلال الفترة من ١٤-١٥ ايار، عمان، الأردن.
- التأهيل المحاسبي - تفعيل دور دواوين المحاسبة (١٩٩٤)، ورقة عمل مقدمة من الأمانة العامة للرقابة المالية في سلطنة عمان لندوة التعليم والتأهيل المحاسبي التي نظّمها غرفة تجارة وصناعة عمان بالاشتراك مع المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، ٣-٤ أكتوبر ١٩٩٣ منشورة في مجلة المحاسب القانوني العربي، العدد ٨٥، تموز - آب، ص ص ٩-١١.
- الدباس، هاشم (بدون تاريخ)، "أهمية تنظيم مهنة تدقيق الحسابات في البلاد العربية بشكل عام وفي المملكة الأردنية الهاشمية بشكل خاص"، ورقة عمل.
- السويح، هاشم محمد (١٩٨٦)، "مستقبل الثقافة المهنية في العالم العربي"، المحاسب القانوني العربي، العدد (١)، شباط، ص ص ٣٦ - ٣٧.
- دهمش، نعيم (١٩٨٧)، "المبادئ والقواعد المحاسبية المطبقة في الأردن"، دراسة نظرية وميدانية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- دهمش، نعيم (١٩٨٩)، استطلاع ميداني حول واقع مهنة تدقيق الحسابات في الأردن، المحاسب القانوني العربي، العدد ٤٤، ايلول ص ص ٢٢ - ٢٥، عمان، الأردن.
- دهمش، نعيم (١٩٩٠)، "تأهيل المحاسب العربي"، بحث قدم في المؤتمر المحاسبي العربي الثاني حول المحاسبة والتنمية، ٢٠ - ٢٢ آذار (مارس)، عمان، الأردن.
- الرمحي، ليلى صدقي (١٩٩٧)، "ديوان المحاسبة بين الأمس واليوم"، الجزء الأول ديوان المحاسبة. عبدالله، خالد أمين (١٩٨٢)، مهنة تدقيق الحسابات في الأردن والكويت (دراسة تحليلية مقارنة)، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، مجلد ٩، عدد ٢، ص ص ١٣١-١٤٩.
- عبدالله، خالد أمين (١٩٨٧)، ندوة دور المدقق الخارجي في أوقات الأزمات والشركات المتعثرة، مجلة البنوك في الأردن، العدد السادس، حزيران، ص ١٦.
- عطية، سليمان (١٩٨٢)، "تقويم مشاكل مهنة المحاسبة والتدقيق في الأردن، أسبابها وطرق وعلاجها - دراسة ميدانية"، عمان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- قانون ديوان المحاسبة رقم ٢٨ لسنة ١٩٥٢.

ب. المراجع الأجنبية

- Bailey, James (1995), Forming Professional/Educational Partnerships, Management Accounting, May.
- Klein, Hans E. (1987) "What is Wrong with Accounting Education?" New Horizons in Accounting Education, 22nd Annual AAA, P.138.
- Needles, Jr., B. E. (1985) Communication in Accounting Education, Accounting Instructor's Report, Houghten Mifflin, Fall.
- Novin, A. M. and J. Baker (1990), "Enhancing Accounting Education and the Accounting Profession in Developing Countries." Foreign Trade Review (Oct.-Dec.) PP. 247- 257.
- Perrara, M.H. (1985) The Relevance of International Accounting Standards for Developing Countries, Working Paper, School of Financial Studies, University of Glasgow, Scotland, U.K. pp. 85-88.
- Scott, G. M. (1970) , Accounting in Developing Countries. University of Washington, Graduate School of Business Administration.
- Seigel, Philip and David Spiceland (1987), Education and Professional Performance, New Horizons in Accounting Education, AAA, 22nd Annual, Price Waterhouse.