

بناء المهارات المهنية في التعليم المحاسبي

وائل الراشد

جامعة الكويت

ملخص

يجمع الباحثون في مجال المحاسبة على أن المحاسبة في الدول النامية آخذة في التطور على المستويين التعليمي والمهني. فمهنة المحاسبة شأنها شأن المهن الأخرى تعتمد في رقيها وازدهارها على منتسبيها ومدخلاتها من خريجي التعليم المحاسبي. في الدولة، فالتلازم بين التعليم والممارسة المحاسبية أمر في غاية الأهمية لتقدم العمل بالمهنة. من أجل هذا، تحرص مهنة المحاسبة على مستويات مميزة من المهارات والسلوكيات التي ينبغي على مزاولي المهنة أن يتحلوا بها، وهنا يأتي دور التعليم المحاسبي والمؤسسات التعليمية لصقل منتسبي المهنة الواعدين بما يكفل تقدم المهنة.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الارتباط بين التنمية المهنية من جانب، والحدثة المطلوبة في تعليم المحاسبة بالمؤسسات التعليمية من جانب آخر، علاوة على دور المؤسسات التعليمية في بناء السلوكيات المهنية المنشودة لخريجي أقسام المحاسبة من خلال مسح الدراسات المتخصصة واستطلاع اتجاهات مجموعة من مزاولي المهنة بدولة الكويت.

أظهرت الدراسة أن للخلفية الشخصية وخصائص العمل نوع من التأثير على المهنة. كما بينت أن نسبة التباين في المهنة تعزى إلى الخصائص السلوكية أكثر منها إلى الخصائص الشخصية.

كذلك تناولت الدراسة طبيعة التفاعل بين خصائص العمل وخصائص الفردية حيث بينت أنه لم يكن هناك تفاعل بين متغيرات الفروق الفردية وخصائص العمل في تأثيره على مستوى المهنة.

دور التعليم المحاسبي في بناء المهارات المهنية

لا شك أن أداء المحاسبة لوظائفها بشكل متكامل يساهم في التنمية الاقتصادية من خلال بناء نظام متجانس من المعلومات يمكن متخذ القرار من ترشيد قراراته. ويعتمد حسن أداء هذا الدور بدرجة كبيرة على منتسبي المهنة باعتبارهم العنصر الفاعل في تمثيل المهنة من خلال سلوكياتهم ومهاراتهم في التعامل مع القضايا الحضارية والمجتمعية، تلك السلوكيات والمهارات التي تنمى بالتعليم المحاسبي وتشكل اللبنة الأولى في تحقيق المهنة لوظائفها على النحو المطلوب من خلال صقل مخرجات التعليم المحاسبي بالسلوكيات الواجبة لمنتسبي المهنة ليكونوا بحق خير ممثلين لها.

لهذا ليس من المستغرب أن تتزايد المطالبات بضرورة مشاركة المؤسسات المهنية والقائمين عليها بصياغة أهداف التعليم المحاسبي بالمؤسسات التعليمية والمشاركة في صياغة مناهج التدريس المحاسبي بما يكفل مواكبة المجالات التطبيقية والممارسات العملية. وتأتي هذه المطالبات بعد تلمس القصور الواضح في المناهج التعليمية والأساليب المستخدمة في تقديم المحاسبة بالمؤسسات التعليمية والتي ظلت دون تغيير لمدة تزيد على ستين عاماً ولم تعد قادرة على إعداد خريجين مؤهلين لديهم القدرة على استيعاب النماذج العملية والتحليل والدراسات الفنية في المحاسبة والمراجعة «169-065: 1986, AAA».

فلا تزال الطريقة التقليدية في تدريس المحاسبة هي الشائعة حيث تدرس الموضوعات المحاسبية كالمراجعة والضرائب والنظم وغيرها دون ترابط فيما بينها، وغدت تلك الطريقة لا تحاكي المتطلبات المهنية أو الاحتياجات التطبيقية في واقع الأعمال.

وفي الحقيقة أن معظم الدراسات التي أجريت لتقييم دور البرامج التعليمية في بناء المهارات المهنية المحاسبية قد استلهمت من الأبحاث والتقارير التي قامت بها جمعية المحاسبة الأمريكية لتقييم التعليم المحاسبي في الدول النامية بشكل خاص. فقد أثارت إحدى دراسات جمعية المحاسبة الأمريكية شكوكاً حول أساليب التعليم المحاسبي ومدى ملاءمتها للممارسات المهنية ودعت إلى ضرورة اهتمام الجامعات بأساليب التعليم وتكنولوجياه وزيادة التركيز على القدرات والمهارات المهنية «187: 1992».

وقد تلا هذه الدراسة العديد من الدراسات التي حاولت إضفاء أبعاد جديدة تقييمية لوظيفة التعليم المحاسبي في بناء السلوكيات والممارسات المهنية لدى طلبة المحاسبة. وبالرغم من اختلاف تلك الدراسات في عوامل بناء المهارات وتنوعها إلا

أنها تجمع على ضرورة إعادة النظر في برامج ومناهج التعليم المحاسبي وتطويره سواء في قطر معين أو مجموعة مشتركة من الدول «RUSSELL, 1996: 105»^(١). فقد انتهت الدراسة المسحية التي أجريت وفق طريقة Delphi Evaluation من قبل Scott في أوائل الثمانينات إلى نتيجة غاية في الخطورة مفادها أن المشكلة الرئيسية التي تواجه المحاسبة على النطاق الدولي هي عدم توفر محاضرين أكفاء في المحاسبة لديهم خبرة مناسبة في مجال الممارسات المهنية «Scott & Troberg, 1980: 53». في حين أثبتت دراسات أخرى وجود علاقة موجبة بين مهارات تبادل المعلومات وإيصالها والنجاح في العمل المحاسبي وهو أمر ينقص التعليم المحاسبي وسيظل كذلك إلى أمد غير قصير «Needless, 1985: 179».

أما المؤسسات المحاسبية الثماني الكبرى حينها فتقدمت بدورها بورقة عمل أولية عام ١٩٨٩ مفادها أن بيئة الأعمال آخذة في التعقد وتدفع بمزيد من التحدي أمام مزاولي المهنة ومحاسبي المستقبل بسبب الانفتاح العالمي أو العولمة، وتزايد الإجراءات التشريعية، والتقدم التقني الهائل وغيرها. هذه العوامل توجب علي النظام التعليمي المحاسبي العمل على توفير محاسبين قادرين على مزاوله المهنة من خلال مواكبة احتياجات وتطلعات بيئة الأعمال والدور المنتظر لمهنة المحاسبة بالمجتمع. كما حددت الورقة ثلاثة عوامل يتطلب معها إعادة النظر في البرامج التعليمية للمحاسبة هي (Andersen et al. 1989:11):

- ١ - توسع المهنة وتعقدها والتحدي الذي يواجهها.
- ٢ - انخفاض أعداد الطلبة المنتسبين لتخصص المحاسبة مما يعني أن المهنة أصبحت أقل جاذبية للطلبة.
- ٣ - الحاجة إلى إدخال عدد محدد من الساعات «١٥٠ ساعة» لتدريس المتطلبات المهنية في البرنامج التعليمي، كتدريس متطلبات التأهل لمجمع المحاسبين الأمريكي. من أجل هذا، تبرعت تلك المؤسسات الكبرى بمبلغ أربعة ملايين دولار لمساعدة برامج تغيير وإصلاح النظم التعليمية للمحاسبة في الجامعات الأمريكية من خلال لجنة «Accounting Education Change Commission» التي تقوم على تخصيص منح ودعم البرامج التعليمية برئاسة الأستاذ Doyle Z. Williams ، وقد استفادت أكثر من ثلاث عشرة جامعة أمريكية «الهاشم ١٩٩٦: ٧٣» وتلقت اللجنة فيما بعد دعما إضافيا مقداره مليون ونصف المليون دولار من المؤسسات المحاسبية الست الكبيرة لتأسيس لجنة دعم الأبحاث الجامعية في المحاسبة والتعليم المحاسبي برئاسة الأستاذ Gerhard G. Mueller. وقد رسمت اللجنة لنفسها منهاجا شعاره إعداد محاسبين مؤهلين بالمهارات المهنية الأساسية من خلال التركيز على قضايا تعليمية أساسية تتطلب تغييرا في فلسفة التعليم المحاسبي عن الأسلوب التقليدي المتبع، كما هو مبين في الجدول «١».

جدول رقم (١)

مقارنة بين المدخل التقليدي والمدخل الحديث في التعليم المحاسبي

المدخل الحديث	المدخل التقليدي
<ul style="list-style-type: none"> ■ تناول قضايا عامة في التعليم المحاسبي وبيئة الأعمال والمعارف الفنية. ■ تكامل كبير بين المقررات المحاسبية كالمصروفات والمحاسبة الإدارية، ونظم المعلومات والمراجعة. ■ زيادة الاهتمام في حل المسائل المعقدة التي تتطلب عمقاً في التحليل كالحالات العملية. ■ اهتمام بالتعليم بالتعلم «التعلم الذاتي» ■ اعتراف بأهداف أكثر للتعلم المحاسبي منها التعلم للغرض المهني ■ زيادة الاهتمام بالشخصية والمهارات والسلوكيات من خلال التقديم والعروض الجماعية. ■ مشاركة الطلاب في التعلم من خلال الإبداع والتعلم الذاتي. ■ إدخال الوسائل التقنية ونظم المعلومات في المناهج التعليمية المحاسبية. ■ تناول المقررات الابتدائية للمحاسبة التنموية ودورها في المجتمع وبيئة الأعمال ودورها في عملية اتخاذ القرارات، علاوة على تناول الجوانب المالية والدورة المحاسبية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تركيز على المسائل الفنية المحاسبية ■ تكامل محدود بين فروع ومعارف المحاسبة في المقررات التعليمية ■ تركيز على عمليات حسابية للوصول إلى إجابة وحيدة ■ تركيز على قواعد التعلم «التلقين» ■ التعليم المهني لأجل اجتياز اختبارات مهنية مثل CPA. ■ عدم الاهتمام بمسائل الاتصالات والعلاقات والمهارات الفردية ■ تلقي الطلاب المجرد للفنون المحاسبية ■ عرض الوسائل التقنية نظرياً بما فيها نظم المعلومات ■ تركيز المقررات الابتدائية المحاسبية على إعداد التقارير المالية والدورة المحاسبية

من جانبه، أصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين توصية بأهمية العناية ببرامج التعليم المحاسبي للتمكين من إعداد وتأهيل دارس المحاسبة وإمداده بكافة أنواع المعرفة والمهارات وإكسابه القدرة على استخلاص النتائج والتقييم وإيصال المعلومات «IFAC, 1993:43» كما أصدرت لجنة التعليم المنبثقة عن الاتحاد نفسه ورقة عمل للتداول في يونيو ١٩٩٤ بعنوان «القرن ٢٠٠٠ وما بعد: استراتيجية التعليم للتأهيل المهني»، تركزت على إدخال مفهوم التعليم بالتعلم Learning to Learn الذي يتضمن تطوير مهارات ومعارف وأساسيات مهنية لتمكين دارس المحاسبة من الإلمام بمقتضيات المهنة «IFA, 1994:17». وقد دعت اللجنة من خلال الورقة إلى إدخال تعديلات في مداخل ومحتويات المناهج التعليمية المحاسبية على نحو يتضمن تركيزاً على المبادئ المحاسبية وتطبيقاتها في الحياة العملية علاوة على عدد من المهارات وسلوكيات المهنة كما هي مبينة في الجدول «٢».

على الجانب الآخر، قام معهد المحاسبين الإداريين الأمريكي مؤخراً بالتعاون مع معهد المديرين الماليين بإجراء دراسة بعنوان «ماذا تريد المؤسسات الأمريكية من محاسبي المقررات التمهيدية؟» شملت الدراسة حوالي ٢٧٠٠ مدير تنفيذي من مختلف القطاعات. وقد خرجت الدراسة بنتيجة مفادها أن أداء الجامعات الأمريكية في تأهيل محاسبين للانخراط بالمهنة لم يرق إلى المستوى المطلوب وبالأخص في مجال المحاسبة الإدارية. وقد صدر نداء مشترك صدر عن ممولي هذه الدراسة في مؤتمر جمعية المحاسبين الأمريكية عام ١٩٩٤ طالبوا فيه إعادة النظر في البرامج التعليمية المحاسبية في الجامعات بحيث تلائم احتياجات المؤسسات.

«A-Hashim,1996: 75».

جدول رقم (٢)

المعارف والمهارات المحاسبية

المحتويات	١) المعارف
<ul style="list-style-type: none"> - المفاهيم المحاسبية والمبادئ الأساسية والإجراءات الفنية علاوة على المسلمات المحاسبية وأخلاقيات مزاوله المهنة. 	<p>يهدف إلى تناول الإجراءات الفنية وأساسيات المحاسبة وأخلاقيات المهنة والتعريف بالمعلومات المحاسبية وقياسها ومن ثم إيصالها لمستخدميها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - دور نظم المعلومات المحاسبية. - الضرائب. - أخلاقيات المهنة وتنظيمها. - محاسبة مالية متقدمة. - المحاسبة الاجتماعية والمتخصصة. 	<p>٢) المعارف المتخصصة</p> <p>بعد التعريف بالمبادئ المحاسبية تأتي مرحلة تقديم المعارف المتخصصة في الفروع المحاسبية والتي تؤهل المتعلم لفهم أعمق في المحاسبة وتمكينه من الدخول في المهنة أو الانخراط في دراسات عليا.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تدفق المعلومات وثقافة في الحضارة والمدنية. - أساسيات الفنون و الآداب. - استخدام التقدير وتحكيم العقل في الأمور. 	<p>٣) الثقافة العامة</p> <p>توسيع مدارك المتعلم نحو الثقافة العامة والتفكير المنطقي وإثارة التساؤلات والتحليل الذهني.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - أساسيات الإدارة العامة والتمويل والتسويق والاقتصاد. - مداخل بيئة التنظيم الإداري والاتصالات. 	<p>٤) معلومات تنظيمية وعن بيئة الأعمال</p> <p>تأهيل المحاسب بأساسيات بيئة الأعمال التي يزاوول فيها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وهي مهارات لتطبيق المعارف المحاسبية 	<p>٥) المهارات</p> <p>وهي مهارات متعددة أبرزها:-</p> <p>أ. مهارات التكيف والتفهم.</p> <p>وهي مهارات للتعامل مع البيئات المختلفة.</p>

في حل المشاكل العملية، والقدرات على التعايش مع البيئات المختلفة من الأعمال المتنوعة والمتغيرة.

- التدريب على الأساسيات المناسبة في علم الاتصال.
- تخطيط عمليات التعامل مع كافة أشكال الاتصال.
- نقل المعارف في مختلف الظروف والبيئات.
- مهارات التفاوض.

- المقدرة على التركيز وإيجاد الحلول المجدية.
- التدريب على تفعيل التفكير العقلاني والترجيح.
- التأهيل على التحليل والبحث عن الحقائق.
- التفكير في المسائل الأساسية والأخلاقية.
- التمييز بين المسلمات والأمور القابلة للنقاش.
- التعامل مع الضغوط المختلفة وتحديد الأولويات.

- الصفات الذاتية كالتفهم والتعاون والاحترام وغيرها.
- التفاعل والإيجابية والثقة والتعامل بروح الجماعة.
- تقبل الآراء الأخرى وتفهم الشخصيات والأمزجة الأخرى.

- التفكير الإبداعي والرؤى الاستراتيجية.
- البحث والتمحيص.
- القيادة والدافعية.
- الإصرار وتوجيه الإدارة.
- الإحساس بالمسئولية الاجتماعية.
- الالتزام بأهمية التعلم المستمر.
- الالتزام بالممارسات الأخلاقية.

ب - مهارات اتصالات :

وهي مهارات للاتصال مع المعلومات استقبالا وإيصالا للغير مع القدرة على بيان الآراء وتحليلها.

ج. مهارات ذهنية

وهي مهارات لشحذ القدرات العقلية والتفكير المنطقي للمساعدة في عملية اتخاذ القرارات.

د. مهارات ذاتية

- وهي مهارات لتفعيل دور المحاسب فهم المهنة وبيئة الأعمال المتعددة.

هـ. مهارات شخصية

تنمية الجوانب الشخصية لدى مزاوالم المهنة ومحاسب المستقبل.

الاهتمام بالمهارات المهنية في التعليم المحاسبي

يمثل التعليم المحاسبي نقطة البداية نحو التأهيل المهني للمحاسب بإعداده ليصبح عضوا فاعلا في مهنة متنامية تعمل على تنظيم نفسها وتوجب عليه مواصلة التعلم لتطوير المهنة ومواجهة المتغيرات التقنية والاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى تنمية الروح البحثية لديه وتكسيبه قوة الترجيح والاستمرار في التقدم (Dat-1989:30). فالتعليم المحاسبي مطالب بالموازنة بين التقدم العلمي، والمكونات العلمية، والتطبيقات العلمية في البرنامج المحاسبي بقالب يخدم المتعلم والمهنة على السواء (Boyer, 1990:74).

من هنا نجد أن لجنة Bedford قد أكدت في توصياتها على ضرورة صياغة المناهج التعليمية المحاسبية بما يكفل تمكين الطالب من ممارسة التحليل والتعلم الذاتي وتناول المسائل من زوايا غير تقليدية والتفكير بحلول للمشاكل المحاسبية بصورة منطقية (AlHashim,1996: 72).

وبناء على نتائج هذه اللجنة، اعتمدت اللجنة التنفيذية لجمعية المحاسبة الأمريكية تشكيل لجنة أخرى متخصصة للتغلب على أوجه القصور ووضع الحلول المناسبة لها (Onsi,1996: 15).

كما قام عدد من الباحثين بإجراء مسوحات ميدانية في محاولة للتعرف على الحزمة المناسبة من السلوكيات والمهارات الشخصية والمكتسبة والقدرات التأهيلية التي يجب العمل على إدخالها في برامج التعليم المحاسبي لتتلاءم واحتياجات المهنة. فقد استند Deppe وآخرون على قائمة بالسلوكيات النفسية والقدرات التي يمكن إكسابها دارسي المحاسبة بالاستعانة بخبراء في علوم المناهج والتحليل (Deppe,1991:252). وفي سعيهم هذا، قاموا بمسح الدراسات السابقة في مجال تحديد السلوكيات المهنية الواجب إدراجها في برامج التعليم المحاسبي متخذين في ذلك من دراسة (Stark & Lowther,1988) أساسا للمقارنة حيث أنها تناولت أربعة عشر نوعا من أنواع المهارات ذات الأولوية في التعليم المحاسبي، تفاوتت بين ما هو سلوكي كأخلاقيات المهنة والقدرة على محاكاة السوق، وما هو فني كالقدرات المعرفية المحاسبية، وأخرى شخصية كمهارات الاتصال والتعلم الذاتي والقدرات الذهنية والتكيف والقيادة الدافعية والرغبة في التعلم وغيرها (Stark & Lowther, 1988: 37). ومما يميز هذه الدراسة أنها أخذت في الاعتبار الكفاءات والمهارات المطلوبة لثمانين مهن للتعرف على أوجه التشابه والاختلاف بينها علاوة على تحديد طبيعة المهنة وأثرها في المهارات المطلوبة لمنتسبيها (Stark & Lowther,1988: 41).

بينما حدد Everett ثمانية مقومات سلوكية، تعود إلى جوانب شخصية بالمقام الأول، ينبغي التركيز عليها لتخريج محاسبين قادرين على فهم متطلبات المهنة (Everett,1998: 63). وقد أضافت جمعية المحاسبة الأمريكية لهذه المقومات متغير القدرات الشخصية والمهارات الذهنية، ولكنها اتفقت مع دراسة Everett بأن منبعها يكون

التأهيل الشخصي لدى دراسي علوم المحاسبة «AAA, 1994: 24». هذا، وقد سبقت تلك الدراسات. أبحاث أخرى اختلفت مع دراسة Stark & Lowther في تحديد المهارات الأولى وذلك بناء على مسوحات أجريت على عينات مختلفة من دارسي المحاسبة، منها دراسة (Estes, 1979) ودراسة (The Perspectives Group, 1986) ودراسة (M. NG, 1994) ودراسة (Mentkowski et al, 1982) التي زادت مهارة القدرات الشخصية للمحاسب إضافة إلى المهارات الثماني التي توصلت إليها دراسة (Estes, 1979). أما دراسة (Novin & Pearson, 1989) فقد اختلفت مع دراسة (Stark & Lowther) في نتائجها كونها ركزت على ثمانية أنواع من المهارات نصفها سلوكي شخصي والنصف الآخر مهني يقوم على الاكتساب.

ويمكن القول أن مجمل هذه الدراسات قد حدد عدداً من الكفاءات والمهارات تمثل أهمية خاصة للمحاسب ينبغي إعطاؤها وزناً أكبر في البرامج التعليمية. والمهارات هي (Deppe, 1991: 261):-

١. مهارة التفكير الجيد والقدرة على حل المشاكل.
٢. مهارة الاتصال بجميع جوانبه (الاستماع - المحادثة - الكتابة).
٣. معلومات عن البيئة التي يتم من خلالها ممارسة العمل في الوحدات الاقتصادية.
٤. المهارة في احترام المهنة بأخلاقياتها.
٥. لدافع على استمرار التعلم مدى الحياة.
٦. مهارة التعامل بكفاءة مع الضغوط الصعبة.
٧. المعلومات الفنية «الخلفية المحاسبية وعلومها كالمراجعة والضريبة .. الخ».

على الجانب الآخر، تسعى المنظمات المهنية العالمية والاتحادات الدولية إلى إبراز قضايا هامة ينبغي إدراجها في المناهج التعليمية المحاسبية لتأهيل المحاسبين لمتطلبات القرن القادم. فقد شكل الاتحاد الدولي للمحاسبين لجنة دائمة للتقنيات وأنظمة المعلومات لمساعدة المحاسبين على فهم التقنيات الحديثة والتكنولوجيا عامة والتعامل معها وبيان أثرها على المهنة وممارسة الأعمال على النطاق الدولي (IFAC, 1993: 16). بينما أصدرت لجنة التعليم التابعة لنفس الاتحاد دليلاً إرشادياً يحمل رقم «١١» في نوفمبر من العام ١٩٩٥ بعنوان «تقنيات أنظمة المعلومات في المناهج التعليمية» لزيادة مدارك المحاسبين بهذا المجال ولدعم الاتجاه نحو إدخال تقنيات المعلومات الحديثة في تلك المناهج (Al Hashim, 1996: 75). كما أصدرت لجنة المحاسبة الإدارية والمالية للاتحاد الدولي للمحاسبين مسودة عمل بعنوان «التخطيط الاستراتيجي لأنظمة المعلومات الإدارية ومصادرها» بهدف تسهيل استخدام مصادر المعلومات وأنظمتها الحديثة في المحاسبة الإدارية (IFAC, 1994).

ويخشى أنه في حال عدم معالجة تلك الثغرات في النظام التعليمي فإن أثره سينعكس سلباً على مخرجات أقسام المحاسبة بما يوجد فجوة بين متطلبات المهنة من الكوادر والكفاءات وتلك المخرجات. ومن هنا تأتي المناداة بإعادة النظرة في

برامج وأساليب التعليم المحاسبي في الجامعات بما يتلاءم مع متطلبات المهنة المستقبلية وخاصة في الدول النامية كدول الخليج العربي حيث تحتم الأوضاع الاقتصادية في هذه الدول ضرورة الإسراع في إدخال تعديلات جذرية في مناهج التعليم المحاسبي لتأهيل المحاسبين للانخراط بالمهنة وتوفير الكوادر الوطنية القادرة على سد احتياجات المهنة من المزاولين الأكفاء عوضاً عن الاستعانة بمزاولين من خارج القطر أو بمبادئ وأعراف وسلوكيات مهنية لا تمت للواقع المحلي بصلة (Shinawi and Crum, 1971 : 109 - 110).

وطبيعي أن المستقبل المنظور للمهنة بدول الخليج العربي يتوقف إلى حد كبير على نوعية المخرجات التعليمية المحاسبية المهيأة للمزاولة وعلى طبيعة النمو في قطاع الأعمال والانفتاح العالمي القادم^(٢). كما أن مؤشرات الاهتمام بتنمية وتأهيل الكوادر المحلية للمزاولة غير مشجعة في المرحلة الحالية، حيث نجد أن حوالي ١٧,٢ ٪ من تلك الكوادر فقط هي التي تحصل على التأهيل المهني المناسب في المؤسسات المحاسبية ومكاتب التدقيق المحلية، بل ويشترط لمن يرغب بالعمل في هذه المؤسسات أن يكون مستعداً ولديه رصيد من المهارات المهنية قبل تعيينه بتلك المؤسسات مما يلقي مزيداً من الأعباء على الجهات التعليمية في بناء تلك المهارات المهنية. وعلى الرغم من هذا، إلا أن مؤشرات النمو في معدلات الطلب على نوعية مؤهلة من المزاولين لديها المهارات الأساسية والسلوكية للممارسة والتي تصل إلى ٦,٦ ٪ سنوياً يعد دافعاً مشجعاً نحو العمل على إدخال التعديلات اللازمة في المناهج التعليمية لتمكينها من بناء تلك المهارات المطلوبة (Al- Haji, 1993: 78-79).

(٢) لمزيد من التفاصيل حول أوضاع المهنة بهذه الدول يمكن الرجوع إلى:

1. Middle East Economic Digest Ltd. (1984). Accounting Practice in the GCC. Deloitte Haskins & Sells. PP. 43-47.
2. Al-Hajeri, Khalid (1990). Published Financial Statements of Selected Companies in Kuwait. City University. London.
3. El-Azma M. and Al-Bassam S. (1987). Economic and Social Aspects of Accounting REgulations in Developing Countries: The Case of Kuwait. The Arab Journal of the Social Sciences. Vol. 2, No. 2 Oct. 1987.
4. Abu-Ghazaleh T. (1985) The Future of The Arab Accountancy Profession. The First Arab International Accountancy Conference. Tunis PP. 5-8.
5. Al-Rashed, Wael (1994). Accounting Education Correlation with the Profession in the Gulf Countries. The First Seminar of Accounting Departments at Gulf States. UAE University. United Arab Emirates.

منهجية الدراسات

يتناول هذا الجزء الدراسة الميدانية التي أجريت على مجموعة من المحاسبين مزاولي مهنة المحاسبة ومراقبة الحسابات بدولة الكويت للتعرف على أبرز المهارات المطلوبة لمنتسبي المهنة الجدد من خريجي الجامعات مع تحديد أولوياتها ودور النظام التعليمي في صقل تلك المهارات لديهم.

مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من مجموعة من المحاسبين الذين يزاولون المهنة في مدينة الكويت ويحتلون مواقع وظيفية مختلفة تم تصنيفها لأغراض الدراسة إلى ثلاث مراتب: متقدمة، ومتوسطة، وابتدائية.

عينة الدراسة

أما عينة الدراسة فتتكون من ثلاثمائة فرد تم اختيارهم من مزاولي مهنة المحاسبة وتدقيق الحسابات بالكويت من واقع دليل مراقبي الحسابات بدولة الكويت الصادر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في العام ١٩٩٨ إضافة إلى كشف شهر ابريل من العام نفسه للمقيدين بسجل القيد المزاولة بوزارة التجارة والصناعة.

جمع البيانات

تمت عملية توزيع وتجميع الاستبيانات على عينة الدراسة من خلال الرسائل البريدية المباشرة «٥٥ استبانة»، وبالالتفاق مع أشخاص رئيسيين Key Persons ينتمون لتلك المؤسسات المستهدفة أو لديهم اتصال بهم وعددهم ثمانية عشر فرداً ليمثلوا حلقة وصل بين الباحث والعينة لأغراض المتابعة والتجميع وتسهيل مهمة الباحث قدر الإمكان.

هذا وقد تم استعادة ٢٤٨ إستبانة من الاستبانات الموزعة استبعد منها إحدى عشرة استبانة بسبب عدم إكمال البيانات لتصبح نسبة الاستجابة ٧٩٪ من حجم العينة.

المتغيرات وأدوات القياس

اشتمل الاستبيان على قياس لثلاث فئات من المتغيرات هي: المتعلم أو دارس المحاسبة، والمهارات والسلوكيات المهنية، والخصائص الشخصية. وقد تم تصميم الاستبانة على شكل مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس المتراوح من «أوافق جداً = ٥ وغير موافق أبداً = ١». أما الصفات الشخصية فقد قيست باستخدام ست فقرات تتعلق بالمؤهلات المهنية والخبرة والمرتبة الوظيفية وغيره، بينما تناولت مقياس مهارات وسلوكيات المهنة عدداً من تلك المهارات كما تم تحديدها من قبل اللجنة التعليمية المنبثقة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين والمشكلة للنظر في أوضاع المهنة في القرن القادم (جدول ٢).

أسلوب التحليل

تم استخدام ثلاث أساليب إحصائية لتحليل نتائج الدراسة، ففي المقام الأول تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة للدراسة «الصفات الشخصية والسلوكية للمزاولة» وبين المتغير التابع «المهنية». كذلك فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد الخطوات «Stepwise Multiple Regression» الذي أتاح الاطلاع على قائمة بالمتغيرات الشخصية والظرفية التي توضح نسبة التباين في مستوى المهنة. ويمكن تفسير هذا التباين في المهنة من خلال مجموعة من التباينات في المتغيرات الشخصية أو الظرفية « R^2 ». وبهذا التحليل المتعدد أمكن إجراء تحليل الانحدار في خطوات عدة، في كل خطوة تم إضافة المتغير الذي يسهم بشكل أكثر من غيره من المتغيرات المستقلة الأخرى في التنبؤ بمعادلة المهنة. وتستمر العملية حتى نصل إلى الحد الحدي الذي لا يضيف أي متغير عنده أي معلومات جديدة عن المهنة. وبهذا أمكن التوصل إلى مجموعة المتغيرات المستقلة الأكثر فائدة في التنبؤ بمستوى المهنة والتخلص من المتغيرات الشخصية والظرفية التي لا تقدم أي تنبؤات إضافية لفهم درجة المهنة.

وأخيراً، فقد تم استخدام تحليل التباين لدراسة التفاعل بين متغيرات الدراسة المستقلة من جهة والمهنية من جهة أخرى وذلك عن طريق جمع متغيرات خصائص العمل الست معاً وتحليلها مع كل متغير شخصي. وتم تحليل البيانات باستخدام الحقيبة الإحصائية «SAS».

النتائج

خصائص العينة

يظهر الجدول «٣» خصائص العينة المشاركة من حيث المؤهلات العلمية والخبرات والتخصص الدقيق والمرتبة الوظيفية وغيرها من البيانات الديموغرافية والتي يستخلص منها ما يلي:

(١) أن غالبية مزاولي مهنة تدقيق الحسابات ممن شارك في الدراسة «٧٤,٢٪» هم من اجتاز اختبارات التأهل المهني «CPA, CMA, CA.. الخ» وأن نسبة كبيرة من المزاولين من حملة الشهادات الجامعية «٨٢,١٪» وهو أمر طبيعي لممارسة المهنة بحكم الشروط القانونية التي تلزم الممارس أن يكون على الأقل من حملة الشهادات الجامعية. كما تدل النتائج على وجود نسبة لا بأس بها من فئة الحاصلين على تعليم عالي (٩,٦٪) وهو مؤشر صحي في تقدم المهنة.

(٢) أن نسبة عدد أفراد العاملين في المكاتب المحاسبية التي أخذت منها عينة الدراسة يتراوح ما بين ٥ - ٧ أشخاص «٢٥,٥٪ + ٢٧,٦٪»، الأمر الذي يدل على اتساع الخدمات وطبيعة المهام في المكتب الواحد وتنوع المهارات الشخصية والسلوكية.

(٣) أن نسبة كبيرة من المشاركين لديهم خبرات مهنية تزيد على ٥ سنوات «٢٩,١٪ + ٣٣,٦٪ + ١٦,٤٪»، وأن ما لا يقل عن ثلث العينة يتمتع بخبرة لا تقل عن ١٠ سنوات، وأن حوالي «١٤٪» تزيد خبرتهم عن ١٥ سنة، مما يعطي أهمية لآرائهم كونها تحمل قدرا كبيرا من الواقعية.

(٤) بالرغم من تباين التخصصات المحاسبية الدقيقة للعينة المشاركة، إلا أن الغالبية العظمى هم من تخصصات المراجعة وتدقيق الحسابات «٣٩,٦٪» والمحاسبة المالية «٣٧,٧٪»، تليها فئة المتخصصين بالضرائب «١٤,٣٪» ثم نظم المعلومات المحاسبية «٨,٤٪»، وهو أمر متوقع لمزاولي المهنة بحكم العمليات الأساسية التي تمارس بتلك المكاتب المؤسسات المحاسبية والمتمثلة في تدقيق الحسابات وبعض أعمال الاستشارات والخدمات المالية الأخرى، ولا شك أن هذه العمليات تستوجب التركيز على المراجعة والمحاسبة المالية.

(٥) أن الغالبية العظمى من مزاولي المهنة «٦٧,١٪» في مراتب وظيفية متوسطة تميل أكثر إلى مهام المراجعة.

جدول رقم (٣)
بعض خصائص الدراسة

نسبة العينة	الخصائص
	التخصص أو مجال الخبرة:-
٪ ٣٧,٧	المحاسبة المالية
٪ ٣٩,٦	المراجعة والتدقيق
٪ ١٤,٣	الضرائب
٪ ٨,٤	نظم المعلومات
٪ ٢,٣	أخرى
	حملة الشهادات المهنية:-
٪ ٧٤,٢	تأهل مهني (CPA, CMA)
٪ ٢٤,١	لا يوجد شهادات تأهل مهني
٪ ١,٧	لا إجابة
	عدد أفراد العاملين : -
٪ ١٣,٣	٢ - ١
٪ ٣٠,٢	٤ - ٣
٪ ٢٧,٦	٦ - ٥
٪ ٢٥,٥	٧ فأكثر
٪ ٣,٤	لا إجابة
	المؤهل العلمي:-
٪ ٨,٣٠	الدبلوم أو أقل
٪ ٨٢,١	الجامعة
٪ ٩,٦	دراسات عليا
	عدد سنوات الخبرة المهنية:-
٪ ٤,٨	أقل من سنة
٪ ٢٩,١	٥ - ١
٪ ٣٣,٦	١٠ - ٦
٪ ١٦,٤	١٥ - ١١
٪ ٩,٥	٢٠ - ١٦
٪ ٦,٢	أكثر من ٢٠ سنة
٪ ٠,٤	لا إجابة
	المرتبة الوظيفية:-
٩,٧	المرتبة المتقدمة «Senior»
٦٧,١	المرتبة الوسطى «Auditor»
٢٣,٢	المرتبة الابتدائية «Inspector»

معاملات الارتباط بين المهنية والمتغيرات الشخصية والمهارات السلوكية

يظهر الجدول «٤» بعض نتائج معاملات الارتباط الثنائية «Zero-Order Correlation» بين مستوى المهنية وبين كل من متغيرات فئة المهارات الشخصية وفئة متغيرات خصائص سلوكيات المهنة.

فيتضح من خلال هذا الجدول أن المعرفة الفنية والاستقلالية الشخصية هما المتغيرات الوحيدان من بين المتغيرات الشخصية اللذان يترابطان بشكل دال إحصائياً مع المقياس الكلي للمهنية. إذ تظهر النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين تخصص المزاو أومجال خبرته « $r = 39, P \leq 10$ » وإلمامه بالمهام المهنية « $r = 30, P \leq 0.02$ » وعليه درجة مهنتهم. بينما تظهر النتائج، وبشكل غير متوقع، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات وسلوكيات المزاو وبين مستوى التعليم، أو عدد الأفراد العاملين بالمكتب أو المؤسسة المحاسبية، أو المرتبة الوظيفية.

جدول رقم (٤)

علاقة الترابط بين المتغيرات المستقلة ومهارات المزاو Zero-order correlations

مستوى الدلالة significance	معامل الارتباط (٣)	المتغير
٠,٠٢	٠,٤٧	مهارات وخصائص المزاو:
٠,٠٠٤	٠,٤٤	■ التفكير الإبداعي
٠,١٣	٠,٢٤	■ الاستقلالية
٠,٠٤	٠,٣٢	■ القدرات الذهنية
٠,١٠	٠,٢٦	■ مهارات الاتصال والتفاوض
٠,٠٢	٠,٢٩	■ التنوع والثقافات العامة
		■ معرفة المهام الفنية «المحاسبية»
		الخصائص الشخصية
٠,٠١	٠,٣٩	■ التخصص الدقيق
٠,٠٦	٠,٣٥	■ الخبرة المهنية
٠,١٤	٠,٢٣	■ التأهيل «الشهادة»
٠,٠٧	٠,٢٩	■ عدد الأفراد العاملين
٠,٠٩	٠,٢٧	■ المستوى التعليمي
٠,٠٥	٠,٣٠	■ المرتبة الوظيفية

أما بالنسبة للمتغيرات الظرفية للعمل فقد أظهرت النتائج أن ثمة علاقة إيجابية معنوية بين مهارات وسلوكيات المزاوول ومتغير التفكير الإبداعي « $r = .47, P < .002$ » والاستقلالة « $r = .44, P < .004$ »، ومهارات الاتصال والتفاوض « $r = .32, P < .04$ » ولم يكن ثمة ارتباط معنوي بين المهنية وبين القدرات الذهنية « $r = .24, P < .13$ »، أو التنوع والثقافة العامة « $r = .26, P < .10$ »، أو معرفة المهام « $r = .29, P < .06$ »، ولعل في هذا ترتيب للأولويات لدى عينة الدراسة للمهارات التي تراها أكثر أهمية لمزاوول المهنة في دولة الكويت.

الانحدار المتعدد

تم استخدام تحليل الخطوات للانحدار المتعدد على المتغيرات الشخصية والسلوكية التي أفترض أن لها علاقة بالمهنية، وذلك لتحديد ما إن كان تفسير التباين في مستوى المهنية بطريقة أفضل من تلك التي أظهرها تحليل معاملات الارتباط. ووفقا لتحليل الانحدار المتعدد الخطوات فإن المتغير الذي سيتم إدخاله أولا في معادلة الانحدار هو ذلك المتغير الذي يفسر أكبر قدر من التباين في المتغير التابع «مزاوول المهنة»، والمتغير الذي يفسر القدر الأكبر من التباين بالاشتراك مع المتغير الأول سيدخل ثانيا، وهكذا، ففي كل خطوة يدخل في معادلة الانحدار المتغير الذي يفسر القدر الأكبر من التباين الذي لم يتم تفسيره عن طريق المتغيرات التي سبق إدخالها في المعادلة. وبذلك، ومن خلال هذا الإجراء، يمكن تقدير الأهمية النسبية للخصائص الشخصية «بما فيها المهارات السلوكية» وخصائص العمل في تحديد درجة المهنية. ومن مزايا استخدام تحليل الانحدار المتعدد في هذه الحالة تخلصه من تأثير العلاقات التي قد توجد بين المتغيرات المستقلة.

ويقدم الجدول رقم «٥» ملخصا لنتائج تحليل الانحدار لكل متغير من المتغيرات، حيث يلاحظ أن الفروق الفردية وخصائص العمل لا يتساويان في أهميتهما في التنبؤ بمستوى مهنية المزاوول. إذ يتضح من الجدول أن المتغيرات الظرفية لخصائص العمل هي مؤشر أفضل من الخصائص الفردية للتنبؤ بمستوى المهنية.

ويتضح من الجدول نفسه أن من بين المتغيرات الظرفية، تم دخول أربعة متغيرات فقط في معادلة الانحدار «التفكير الإبداعي، والاستقلالية والقدرات الذهنية، ومهارات الاتصال والتفاوض». إذ أظهرت النتائج أن لتلك المتغيرات تأثيراً ذا دلالة إحصائية على مستوى المهنية « $P < .05$ » وتشير البيانات إلى أن هذه المتغيرات تفسر حوالي ٢٤٪ من إجمالي التباين في مستوى المهنية « $F = 7 > 61, P < .004$ ».

جدول رقم (٥)

المتغيرات المستقلة - مهارات المحاسب «ملخص الانحدار المتعدد»

الخطوة	المتغير	معامل التحديد R ²	قيمة F	مستوى الدلالة
	خصائص العمل:			
١	التفكير الإبداعي	٠,٢٢	١٣,٩٤	٠,٠٠٢
٢	الاستقلالية	٠,٣١	١١,٤٩	٠,٠٠٠٨
٣	القدرات الذهنية	٠,٣٤	٩,٣٢	٠,٠٠١
٤	مهارات الاتصال والتفاوض	٠,٣٤	٧,٦١	٠,٠٠٤
	الخصائص الشخصية			
١	التخصص الدقيق	٠,١٥	٩,٦٦	٠,٠١
٢	الخبرة المهنية	٠,٢٠	٧,٦٧	٠,٠١

أما فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية فلم يدخل معادلة الانحدار إلا متغيرا التخصص الدقيق والخبرة المهنية « $R^2 = 0.02$ ». وكما يظهر من الجدول فإن التخصص الدقيق يعد أفضل مؤشر على مستوى المهنة للمزاوول بالنسبة للعوامل الشخصية « $F = 9.66, P < 0.01$ »، حيث يعزى إليه حوالي ١٥٪ من التباين في مستوى المهنة. ولقد أسهمت إضافة متغير الخبرة إلى زيادة التباين في مستوى المهنة بمقدار ٥٪ « $F = 7.67, P < 0.01$ ». أما العوامل الشخصية الأخرى فإنها لم تضمن في نموذج الانحدار. ومجمل القول، يبدو أن التباين في المهنة يعزى للخصائص السلوكية بشكل أكبر من الخصائص الفردية، حيث يظهر جدول تحليل الانحدار أن التغيرات السلوكية تفسر ما مقداره ٣٤٪ من التباين في المهنة بينما تفسر العوامل الشخصية ٢٠٪ من ذلك التباين.

وبيين الجدول أن متغير التفكير الإبداعي كان أفضل مؤشر على مستوى المهنة من بين متغيرات خصائص العمل، إذ يعزى إليه حوالي ٢٢٪ من التباين في مستوى المهنة « $F = 13.94, P < 0.002$ ». لذا فإن هذا المتغير كان من أولى المتغيرات التي دخلت معادلة الانحدار، حيث أبدى متغير المهنة لهذا المتغير حساسية أكثر من أي متغير آخر.

التفاعل بين فئتي المتغيرات للتأثير على مستوى المهنة

كما سبق وأسلفنا أنه قد لا يكفي إظهار الارتباط بين المهنة وبين فئتي المتغيرات الشخصية وخصائص العمل كل على حدة لإظهار أهمية تأثير الفئتين من المتغيرات في تحديد مستوى المهنة. ومن هذا المنطلق، حاولت الدراسة معرفة

التأثير المشترك للخصائص السلوكية والشخصية معاً على المهنية. إذ أن الإنسان قد لا ينغمس ذاتياً في عمله إلا إذا كانت ظروف العمل تتصف بصفات معينة، مثل التنوع في مهام الوظيفة، إلى جانب توافر خصائص شخصية معينة في الفرد كأن يكون على سبيل المثال مبدعاً ومبادراً.

وللتحقق من ذلك الافتراض تم تحليل التباين، وذلك بتحديد المهنية كمقياس تابع، أما المتغير المستقل فقد تم تحديده عن طريق جمع نقاط المتغيرات السلوكية للعمل لتكون معاً متغير خصائص العمل، ومن ثم دمج كل عامل شخصي مع متغير خصائص العمل لمعرفة تأثيرهما المشترك. ويلخص الجدول رقم «٦» نتائج تحليل التباين، حيث يتضح أنه لا يوجد أي تأثير تفاعلي ذو دلالة إحصائية. وهذا قد يكون مؤشراً على أن تأثير كل فئة من هذه المتغيرات على مستوى المهنية ما هو إلا تأثير مستقل.

جدول رقم (٦)

التفاعل بين العوامل الشخصية وخصائص العمل

مستوى الدلالة significance	قيمة F	المتغيرات
٠,٥٣٩	٠,٢٣	خصائص العمل والتخصص الدقيق
٠,٤٦٠	٠,٥٩	خصائص العمل والخبرة المهنية
٠,٥٦٤	٠,١٩	خصائص العمل والتأهيل المهني
٠,٥٨١	٠,١٤	خصائص العمل وعدد أفراد العاملين
٠,٠٨٣	٤,٧٧	خصائص العمل والمرتبة الوظيفية

دور المؤسسات التعليمية في بناء المهارات المهنية

أما ما يتعلق بتقييم دور المؤسسات التعليمية في بناء المهارات المهنية اللازمة لدى مخرجات النظام التعليمي المحاسبي، فيظهر الجدول رقم «٧» توزيع نسب استجابات المشاركين بالدراسة، حيث لا تدل النتائج الأولية على تفاوت كبير لدى المشاركين بالدور الحالي الذي تقوم به المؤسسات التعليمية بهذا الصدد.

فبيّن الجدول رقم «٧» نسب استجابات المشاركين حول معوقات بناء المهارات المهنية في المناهج التعليمية المحاسبية، حيث جاء متغير ضعف المناهج المحاسبية في الترتيب الأول «٧٠,٥٪» تلاه غياب المراجع المحاسبية العربية «٦٩,١٪» ثم غياب المحاضرين الأكفاء «٦٤,٤٪» وهكذا. وتعتبر هذه المعوقات

متصلة بالنظام التعليمي مباشرة في حين نجد أن الفئة التي تلي هذه المعوقات بالترتيب تتصل بالمهارات السلوكية لدى متعلم المحاسبة كانهتمام الميل لهذه المهارات «٦٢٪»، وغياب الشخصية المناسبة لدى الطالب «٦٥,٩٪» وعدم القدرة على الربط بين القدرات الذهنية والإتصالية «٦١,٢٪». ولم يؤيد المشاركون اعتبار عوامل أخرى عوائق في بناء المهارات المهنية مثل صعوبة المقررات المحاسبية «٤٥٪»، وعدم وجود الوعي العام للأهمية المهنية «٣٠,٢٪».

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المتغيرات قد أدرجت بشكل عشوائي في الاستبانة ولكن لأجل تفسير النتائج رتب هذه العوامل بحسب تصنيفها إلى مهارات سلوكية وأخرى شخصية أو متغيرات مرتبطة بالنظام التعليمي. ونجد أن النسبة الأكبر من الاستجابات تركزت في جانب موافق تماما بحيث وصلت في بعض الأسئلة إلى أكثر من «٤٠٪»، بينما كان العكس في نسب الاستجابات غير الموافقة أو غير الموافقة تماما حيث أنها لم تتعدى نسبة «٤١٪» في أي من المتغيرات تحت الاختبار.

وعند اختبار العلاقة الارتباطية بين متوسط الاستجابات باستخدام أسلوب Sheffe بدرجة دقة «٥٪» بين المهارات السلوكية والشخصية تبين وجود ارتباط بين متغيرات تلك المهارات، كما هو مبين في الجدول رقم «٨». فكلما ارتفع متوسط الاستجابات أكثر عن نقطة «٣»، دل ذلك على اعتقاد أكبر لدى عينة الدراسة في اعتبار هذه المهارات هامة في بناء التعليم المحاسبي.

ويعتبر المشاركون أن المهارات السلوكية أكثر أهمية في بناء المهارات المهنية لدى المتعلمين «٣,٥٤» مقارنة بالمهارات الشخصية «٣,٤١»، وهي نتيجة تتقدم مع ما تقدم تفسيره بشأن ارتباطية العلاقات بين أنواع المهارات السلوكية وأنواع المهارات الشخصية كل على حدة - جدول «٥» و «٦» وتؤيد هذه الدلالة قيمة P وقيمة P في اختبار KW، حيث كانت الأعلى بين أنواع المهارات الأخرى «٠,٢٨» و «٠,٣١» على التوالي. وكذا الوضع في ظل اختبار العلاقات الارتباطية بين متوسط الاستجابات بأسلوب Sheffe حيث احتلت المهارات السلوكية المرتبة الأولى «٠,٢٨» بين المهارات والعوامل الأخرى في مدى تقارب استجابات العينة لهذه النوعية من المهارات.

جدول رقم (٧)
توزيع استجابات المشاركين عن موقفات بناء المهارات المهنية في المناهج التعليمية للمحاسبة في الكويت

الموقف	توزيع الاستجابات (%)					الموقفات	البيد
موافق جداً	موافق	لا رأي	غ. موافق	غ. موافق تماماً			
٣١	٣٩,٥	١٦,٣	٩,٣	٣,٩	ضعف المناهج المحاسبية التعليمية	١	
٣٢,٦	٣٦,٤	١٤	١٠,٩	٦,٢	غياب المراجع الحسابية العربية المتعلقة بالمهنة	٢	
٣٢,٦	٣١,٨	١٥,٥	١٣,٢	٧	غياب المحاضرين الأكفاء	٣	
٣٧,١	٣٤,٩	٢٠,٩	١٣,٢	٣,٩	انعدام الميل لتنمية هذه المهارات	٤	
٣٤	٤١,٩	١٦,٣	١٣,٢	٤,٧	غياب الشخصية المناسبة لدى الطالب	٥	
٣١,٧	٣٩,٥	١٧,٨	١٤	٧	عدم القدرة على الربط بين القدرات المهنية والانصالية	٦	
١٦,٥	٣٨,٦	٢٠,٥	٢١,٣	٣,١	عدم الإقبال على التخصص بالجامعة	٧	
١٥,٥	٢٩,٥	٢٧,١	٢١,٧	٦,٢	صعوبة المقررات المحاسبية	٨	
٨,٥	٢١,٧	٣٠,٢	٢٧,١	١٢,٤	عدم وجود الوعي العام بأهمية المهنة	٩	
٧,٨	١٩,٤	٣٢,٦	٣٠,٢	١٠,١	عوامل أخرى	١٠	

جدول رقم (٨)

أهم المهارات المهنية المطلوب تطويرها بالتعليم المحاسبي بالكويت

العلاقات الارتباطية بين متوسط أسلوب sheffe بدرجة دقة ٥%	اختبار الارتباط One-Way ANOVA*		الانحراف المعياري	متوسط الاستجابات	أهم المهارات
	KW** قيمة P	قيمة P			
٠,٣٨	٠,٠٣١	٠,٠٢٨	٠,٤٥	٣,٥٤	مهارات سلوكية
٠,٠٢٥	٠,٠١٧	٠,١٢	٠,٦٥	٣,٤١	مهارات شخصية
٠,٠٠٢	٠,٢٨٣	٠,٣٥١	٠,٧٣	٣,٣٦	عوامل أخرى

■ علاقة ارتباطية بدرجة دقة ٥٪

** Kruskal Wallis Test

على الجانب الآخر، وبتطبيق نفس اختبارات المتوسطات بين العوامل التي اعتبرها المشاركون عوائق في تطوير المهارات المهنية المطلوبة بالتعليم المحاسبي، جاءت العوامل المرتبطة بالنظام التعليمي بالمرتبة الأولى، كما هو موضح في الجدول رقم «٩»، فنجد أن متوسط الاستجابات لضعف المناهج المحاسبية «٣,٨٤» يليه غياب المراجع المحاسبية «٣,٧٨» ثم غياب المحاضرين الأكفاء «٣,٧٠» وهكذا تأتي المهارات السلوكية كانهدام الميل لدى الطالب لتنمية هذه المهارات «٣,٦٨» فغياب الشخصية المناسبة «٣,٦٧» ثم عدم القدرة على الربط بين القدرات الذهنية والاتصالية «٣,٥٥».

جدول رقم (٩)

معوقات تطوير المهارات المهنية المطلوبة بالتعليم المحاسبي بالكويت

العلاقات الارتباطية بين متوسط أسلوب sheffe بدرجة دقة ٥%	اختبار الارتباط One-Way ANOVA*		الانحراف المعياري	متوسط الاستجابات	أهم المعوقات
	KW** P قيمة	قيمة P			
٠,٠١٧	٠,٠٢٨	٠,٠٠٦	١,٠٩	٣,٨٤	ضغط المناهج المحاسبية التعليمية
٠,٠١٤٣	٠,٠١٨	٠,٠٠٢	١,١٩	٣,٧٨	غياب المراجع المحاسبية العربية المتعلقة بالمهنة
٠,٠١٣٢	٠,٠٦٢	٠,٠٢٠	١,٢٥	٣,٧٠	غياب المحاضرين الأكفاء
٠,٠١٤١	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	١,١٢	٣,٦٨	انعدام الميل لتنمية هذه المهارات
٠,٠١٣٧	٠,٠٥١	٠,٠٣٢	١,١٢	٣,٦٧	غياب الشخصية المناسبة لدى الطالب
٠,٠١٨	٠,٠٦٢	٠,٠٧٥	١,١٨	٣,٥٥	عدم القدرة على الربط بين القدرات الذهنية والاتصالية
٠,٠١٨	٠,٠٢٥١	٠,٠١٤٨	١,١	٣,٤٤	عدم الاقبال على التخصص بالجامعة
٠,٠٠٠	٠,٠٥٦	٠,٠٦٥	١,١٥	٣,٢٦	صعوبة المقررات المحاسبية
٠,٠٠٢	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠٠	١,١٥	٣,١٧	عدم وجود الوعي العام أهمية المهنة.
٠,٠٠١	٠,٠٦٧١	٠,٠٤٢٨	١,٠٩	٣,٨٤	عوامل أخرى

■ علاقة ارتباطية بدرجة دقة ٥%

** Kruskal Wallis Test

وعلى نفس المنوال، تشير نتائج اختبار الارتباط بطريقة ANOVA فتدل قيمة P على قيمة المتغير نسبة إلى المتغيرات الأخرى، ثم عن مدى وجود ارتباط بين متوسط الاستجابات بطريقة Sheffe، ف جاء ضعف المناهج المحاسبي بالمقام الأول «٠,٠٠٦» و «٠,٠٢٨» ثم «٠,٠١٧» على التوالي. أما غياب المراجع المحاسبية العربية فكانت القيم «٠,٠٠٢» و «٠,٠١٨»، ثم «٠,٠١٤٣» بينما كانت قيم غياب المحاضرين الأكفاء «٠,٠٢٠» و «٠,٠٦٢» ثم «٠,٠١٣٢» على التوالي.

أما في جانب المهارات السلوكية، فقد دلت قيمة P على اعتبار عامل الشخصية المناسبة «٠,٠٣٢» وانعدام الميل «٠,٠٠٤»، وأخيراً عدم القدرة على الربط بين القدرات الذهنية والاتصالية «٠,٧٥٠». وعند تحقيق العلاقات الارتباطية بين متوسط الاستجابات، فجاءت هذه المتغيرات بنفس الترتيب حيث جاء انعدام الميل «٠,٠١٤١»، ثم غياب الشخصية المناسبة «٠,١٣٧»، فعدم القدرة على الربط بين القدرات «٠,٠١٨».

أما توزيع استجابات المشاركين لعوامل بناء المهارات المهنية في مناهج التعليم المحاسبي بدولة الكويت، فيتضح من الجدول رقم «١٠» أن الغالبية العظمى من المشاركين «٥٧,١٪» ترى أن إدخال هذه المهارات في المنهاج المحاسبي التعليمي يأتي في المقدمة لتحقيق ذلك البناء، يأتي بعده الاهتمام بالاختبارات والإصدارات المهنية «٤٨,٤٪». أما الاستعانة بالخبرات المهنية من مزاولي المهنة في تدريس المنهج المحاسبي فقد أيدته «٤٥,٢٪» من المشاركين، في حين عارضه «٣٣,٤٪». وقد أبدى عدد من المشاركين تخوفهم من التوسع بهذا الأمر إلى درجة التأثير على النظام التعليمي وتغليب الآراء المهنية على المبادئ والأصول المحاسبية. على أن النسبة الأكبر من التأييد بين المشاركين كانت من نصيب توفير الحوافز للراغبين في مزاولة المهنة «٥٧,٩٪»، وهو أمر متوقع من فئة المزاولين أنفسهم.

وعند سؤالهم عن جدوى تطبيق نظام انتقائي في اختيار طلبة التخصص للتعرف على مدى استعدادهم للانخراط في المهنة، أبدى «٤٢,٨٪» من المشاركين موافقتهم، في حين عارضه «٢٢٪» منهم معللين ذلك بأنه قد يؤثر على اعداد مخرجات التعليم المحاسبي وينعكس سلباً على المهنة وقد أيد «٥٤,٨٪» من المشاركين تنمية القدرات الذهنية لدى الطلبة قبل منحهم شهادات التخرج.

جدول رقم (١٠)

توزيع استجابات المشاركين عن عوامل بناء المهارات المهنية في المناهج التعليمية للمحاسبة في الكويت

توزيع (٪) الاستجابات						المعوقات	البيد
موافق جداً	موافق	لا رأي	غ. موافق	غ. موافق تماماً	غ. موافق		
٢٤,٦	٣٢,٥	٢٣,٨	١١,٩	٧,١	١٢,٧	المنهج المحاسبي المهني	١
٢٣	٢٥,٤	١٦,٧	١٢,٧	٢,٢	١٢,٧	تنبني الاختبارات المهنية والاهتمام بإصداراتها	٢
١٩,٨	٢١,٤	٢١,٤	١٨,٣	١٥,١	١٨,٣	الاستعانة بالمزاويلين في النظام التعليمي	٣
٣٤,٩	٢٣	١٩,٨	١٥,١	٧,١	١٥,١	توفير الحوافز للمزاويلين	٤
٢١,٤	٢٠,٦	٣٥,٧	١٠,١	١٢,١	١٠,١	تطبيق نظام الانتقاء لطلبة التخصص	٥
٢٧	٢٧,٨	٢٤,٦	١٣,١	٧,٦	١٣,١	تنمية القدرات الذهنية والإتصالية والشخصية	٦
٠,٨	١٥,١	٢٣,٨	٤٠,٥	١٩,٨	٤٠,٥	عوامل أخرى	٧

وعند اختبار متوسط استجابات المشاركين نحو عوامل بناء المهارات المهنية في مناهج التعليم الواردة في جدول «١١»، تبين أن كلا النوعين من المهارات السلوكية والشخصية له أهمية وفعالية في ذلك البناء وفق متوسط «٣,٦٢» و «٣,٦١» على التوالي، كما تؤكد ذلك من خلال قيمة P واختبار KW ($P < 0.003$) للمهارات السلوكية، و ($P > 0.017$) للمهارات الشخصية، وهو ما ينسجم مع ما سبق تفسيره في جدول «٤». ومن الملاحظ أن العلاقات الارتباطية بين متغيرات المهارات الشخصية «٠,٠٢٩» أقل مما هو عليه من علاقات الارتباطية في متغيرات المهارات السلوكية «٠,٠٤٢»، مما يدل على أن الممارسات المزاول أهمية أكبر في صقل مهاراته المهنية.

جدول رقم (١١)

أهم المهارات المهنية المطلوب تطويرها بالتعليم المحاسبي بالكويت

العلاقات الارتباطية بين متوسط أسلوب sheffe بدرجة دقة ٥%	اختبار الارتباط One-Way ANOVA*		الانحراف المعياري	متوسط الاستجابات	أهم المهارات
	KW** قيمة P	قيمة P			
٠,٠٤١	٠,٠٠٣	٠,٠٠١	٠,٣٢	٣,٦٢	مهارات سلوكية
٠,٠٢٩	٠,٠١٧	٠,٠٣٥	٠,٣٧	٣,٦١	مهارات شخصية

الخاتمة والتوصيات

بدأت هذه الدراسة بالتحقق من الأهمية (النسبية) للعوامل الشخصية والظرافية التي أظهرت بعض الدراسات السابقة أنها مرتبطة بالمهنة. ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تحليل معاملات الارتباط الثنائية «Zero-order correlations» وكانت نتيجة التحليل لهذه الدراسة شبيهة إلى حد ما لعدد من الدراسات السابقة. فمعظم الارتباطات، كما تظهر في الجدول رقم «٤»، تتفق إلى حد كبير مع النتائج التي لخصها «Rabinowitz and Hall, 1977» لأدبيات الانغماس الوظيفي إلى حد المهنية، وإن كان الارتباط بين المهنية ومتغيرات التعليم، والمرتبة الوظيفية، والتأهيل تتفق مع ما قدمه الكاتبان.

ولم يساعد استخدام تحليل معاملات الارتباط بحد ذاته في تعزيز فهم المهنية لذلك، لهذا لم يكتف ببحث العلاقة المستقلة بين المتغيرات الشخصية والسلوكية ومتغير المهنية، فاستخدم تحليل الانحدار المتعدد الخطوات لتحديد إمكانية تفسير التباين في مستوى المهنية بطريقة أفضل من خلال مجموعة من الخصائص الشخصية، أو من خلال مجموعة من المتغيرات السلوكية المتعلقة بالعمل.

ولقد أظهرت الدراسة أن للخلفية الشخصية وخصائص العمل نوعاً من التأثير على المهنية، غير أن نتائج الانحدار المتعدد كشفت عن أن هذه المتغيرات الشخصية السلوكية لا تتساوى في أهميتها في شرح مقدار التباين في مستوى المهنية، أي أن الفروق الفردية وخصائص العمل لا تتساوى في تحديد مستوى المهنية للفرد. فقد أوضحت النتائج أن نسبة أكبر من التباين في المهنية تعزى إلى الخصائص السلوكية أكثر منها إلى الخصائص الشخصية. فيبدو أن العوامل الشخصية ليست مسؤولة إلا عن مقدار ضئيل من التباين في مستوى المهنية، حيث أظهرت الدراسة أن العوامل الشخصية كانت مسؤولة عن تفسير ٢٠٪ من التباين في المستوى الكلي للمهنية، بينما كانت العوامل السلوكية للعمل مسؤولة عن ٢٤٪ من ذلك التباين مما يعزز من أهمية بناء مهارات السلوك المهنية لدى متعلمي المحاسبة.

وعند مقارنة هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع بعضها وتختلف مع البعض الآخر. فهي لا تتفق مع ما توصل إليه «Rabinowitz and Hall» في أن الفئتين كانتا متساويتين في تأثيرهما على المهنية، كما تخالف ما توصل إليه «Hollenbeck et al, 1977» الذين خلصوا إلى أن العوامل الشخصية كانت أهم في تأثيرها في المهنية من العوامل السلوكية إلا أن نتائج الدراسة تتفق مع ما توصل إليه «Sall, 1978» كما تتفق مع ما توصل إليه «McKelvey and Sekaran, 1977» في تفسير أثر السلوك على المهنية، وبذلك فإن نتائج هذه الدراسة تتفق إلى حد كبير مع نظرة علماء النفس لمفهوم المهنية ويولي علماء النفس عند بحثهم لهذا المفهوم اهتمام للعوامل والظروف التنظيمية التي يمكن أن تسهم في خلق حالة المهنية، مثل تلك التي بحثها في هذه الدراسة كتوافر نوع من الاستقلالية في أداء العمل، ووجود قدر من الإبداعية للمزاو.

كما نستنتج من الدراسة الصفات الأساسية وخصائص العمل لمزاو المهنة
بالكويت وهي:

١. يحصل على قدر معقول من فرص الإبداعية والتفكير غير التقليدي عن أدائه لعمله.
٢. يتمتع بنوع من الاستقلالية في أدائه لعمله مما يتيح له قدرًا من الحرية لوضع جدول عمله وتحديد الإجراءات المتبعة للقيام بعمله.

٣. يتيح له عمله فرصة الاتصال والتفاوض.

٤. يتطلب عمله تطبيق الخبرات التقنية والمحاسبية، يضاف إلى هذا أن الموظف المهني عادة ما يكون ذا خبرة مهنية بتخصص دقيق.

وتؤكد نتيجة الدراسة أن المهنية ليست بالضرورة عاملاً مستقراً وجامداً بل إنها يمكن أن تتأثر إلى حد ما بالوظائف والظروف المحيطة بها، مما يتطلب توجيه الاهتمام إلى عدد من الحاجات الفردية وإشباعها في محيط الدراسة والمزاولة المهنية باعتبارها محددات أساسية للمهنة. فنتائج الدراسة تشير إلى أن يكون تصميم المهام المهنية بشكل يوفر للمزاول قدراً من الإبداعية، ويسمح له بقدر من التأثير على عدد من مجريات الأمور في عمله، وأن تتاح له الفرصة لاستخدام مهاراته وقدراته كما ينبغي أن تتاح له الفرصة للاتصال والتفاوض. وكلما توافرت الفرصة للمزاول الممارسة في بيئة عمل كهذه، كان أكثر مهنية في ممارسته.

كذلك حاولت هذه الدراسة أن تستطلع طبيعة التفاعل بين خصائص العمل وخصائص الفردية، حيث تبين أن تأثير الفروق الفردية وخصائص العمل على المهنية تأثير مستقل أي أنه لم يكن هناك تفاعل بين متغيرات الفروق الفردية وخصائص العمل في تأثيره على مستوى المهنية فالنتيجة الحالية مؤشر على أن هاتين الفئتين من المتغيرات تختلفان من نواحي عدة في تأثيرهما على المهنية.

كما تبين أن المتغيرات المرتبطة بالنظام التعليمي كضعف المناهج المحاسبية وغياب المراجع العربية والمحاضرين الأكفاء من أبرز معوقات بناء المهارات المهنية لدى دارسي المحاسبة، تليها مجموعة معوقات مرتبطة بالمهارات السلوكية كانعدام الميل لدى الطالب وغياب شخصيته المناسبة للمزاولة وعدم القدرة على تحفيز قدراته الذهنية وربطها ببيئة عمله المتجددة لذلك، نجد أن أهم عوامل بناء المهارات المهنية في متعلمي المحاسبة يتمثل في الاهتمام بتعزيز المناهج العلمية المحاسبية وتشجيع المزاول وربط المهنة بالمنهاج المحاسبي.

ومن النقاط التي يتعين لفت النظر إليها نتيجة لهذه الدراسة أن جزء كبيراً من التباين في مستوى المهنية ما زال بدون تفسير. ومن ثم فالحاجة ماسة لبحث متغيرات أخرى قد تسهم في إلقاء مزيد من الضوء على مبعث التباين في مستوى المهنية. إذ ينبغي في الدراسات المستقبلية في هذا الصدد أن تقيس متغيرات إضافية كأثر الارتباط بالمؤسسات المحاسبية على المهنية من أجل الحصول على صورة أوضح لهذا المفهوم.

REFERENCES

- AlHaji Abdullah (1993). The use of Computer in Public Accounting Firm. Unpublished Ms C. *The Gulf University*, Bahrain.
- AlHashim Dhia, D. (1996) Current Issues and Problems in International Accounting. *The First International Conference of GCC Accounting*. Departments. Kuwait. Pp. 70-95.
- American Accounting Association (AAA) (1986). Committee on the Future Structure, Content and scope of Accounting Education (*The Bedford Committee*). Pp. 161-193.
- Report on Accounting Instructor (1993).
- Anderson, Arthur et al. (1989) *Persepective on Education: Capabilities for Success in the Accounting Profession*. New York.
- Boyer, E. L. (1990) *Scholarship: Reconsidered Priorities of the Professorate*. *Carnegie Foundation for the Advancement of Science*. Princeton. N. J.
- Datta, K. G. (1989) The Role of Accounting Education and Research in Industrial Development. *A paper presented at (SICAE)*. Tokyo. Pp. 30-51.
- Deppe, Larry A. et al (1991) Emerging Competencies for the Practice of Accountancy. *Journal of Accounting Education*. Vol. 9. Pp. 248-273.
- Evert, J. R. (1988) Tests for Accounting Profession Skills. *Journal of Accounting Education*. Vol. 7. Pp. 59-78.
- Esters, W. N. (1979) Inserting Personal Skills in the Accounting Curriculum. *Journal of Contemporary Business*. Vol. 13. Pp. 96-112.
- International Federation of Accountants* (1993) Report of Accounting Education & Professional Qualifications. Pp. 12-52.
- The Education Committee (1993) *Discussion Paper" 2000 and Beyond: a Strategic Framework for Pre-qualification Education for the Accountancy Profession in the Year 2000 and Beyond*. New York.
- The Education Committee (1994) *Information Technology in the Accounting Curriculum*. Guideline No. (11).
- Financial and Management Accounting Committee (1994) *Strategic Planning for Information Resources Management*.
- Hollenbeck R., Connolly, James G., and Rabinowitz Samuel (1977) Job Scope and Individual Differences as predictors of Job Involvement: Independent or Interactive?. *Academy of Management Journal*. Vol. 20. No. 2. Pp. 273-281.
- McKelvey, Bill and Sekaran, Uma (1977) Toward a Career-Based Theory of Job Involvement: A study of Scientists and Engineers. *Administrative Science Quarterly*. 22. No. Pp. 281-305.
- Mentkowski, O., Mc-Eachern D, and Fowler, T. (1982) Focus on Accounting Skills: New Dimensions. *Journal of Accounting Education*. Vol. 5. Pp. 107-124.
- M.N.G. Andy Y. (1993) Accounting Education in Hong Kong: Suggestions for Changes. *Education Journal*. Volume 21, No.1, pp. 53-58.
- Needless Jr. B. E. (1985) Communication in Accounting Education. *Houghton Mifflin*. Pp. 149-180.

- Novin, W. and Pearson, S. (1989) Stimulating Accounting Skills. *Journal of Australian Accounting Education*. Vol. 3. Pp. 32-56.
- Onsi Mohammed (1996) Accounting Education for Competitive Advantage in the 21st Century. *The First International Conference of GCC Accounting Departments*. Kuwait. Pp. 13-29.
- The Perspective Group (1986) Design Skills for Professional Accountants. *Earnest & Young Symposium on Professional Issues*. San Diego. Pp. 12-25.
- Robinowitz, Samuel and Hall, Douglas T. (1977) Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*. Vol. 84. No. 2. Pp. 265-288.
- Russell A. and Mahmud Mustafa B (1996) A Comparison of Perceived Problems and the Effectiveness of Enhancement Strategies For the Development of Accounting Education and Practice in Libya and Thailand. *The First International Conference of GCC Accounting Departments*. Kuwait. P. 99-124.
- Sall, F. E. (1978) Job Involvement: A Multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 63. Pp. 53-61.
- Shinawi Ahmed A. and Crum William F. (1971). The Emergence of Professional Accounting in Saudi Arabia. *The International Journal of Accounting*. Vol. 6. No. 2. Pp. 103-110.
- Stark, M. & Lowther, B. K. (1988) Reforming Accounting Education. *Journal of Accountancy*. Vol. 24. Pp. 21-44.
- Scott in Rank Order of Importance- A Delphi Evaluation. Sarasota. Florida. *American Accounting Association*. Pp. 47-69.