

التخطيط الإستراتيجي كمدخل لتطوير برامج التعليم المحاسبي

● علاء الدين زهران
● خالد عطية

التخطيط الإستراتيجي كمدخل لتطوير برامج التعليم المحاسبي

علاء الدين زهران
خالد عطية
جامعة الملك فيصل

ملخص

أدى ظهور عناصر جديدة في البيئة الخارجية للتعليم المحاسبي خلال العقدین الأخيرین مثل التطورات التكنولوجية المتلاحقة والعملة ومتطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي المحاسبي، إلى التأثير على واقع وجودة التعليم المحاسبي، من خلال ظهور فجوة بين مخرجات التعليم المحاسبي ومتطلبات القطاعات المختلفة بسوق التوظيف المحاسبي. لذا استهدفت الدراسة الحالية العمل على تضييق تلك الفجوة من خلال التأكيد على ضرورة قيام البرامج المحاسبية باستخدام منهج التخطيط الاستراتيجي، وذلك باعتباره منهج عمل طويل الأجل يمكنه إحداث التطوير المستهدف في التعليم المحاسبي، وبما يساعد تلك البرامج في ذات الوقت على الحصول على الاعتماد الأكاديمي محليا ودولياً. ولتحقيق هذا الهدف قامت الدراسة أولاً ببناء نموذج للتخطيط الاستراتيجي يهدف إلى تقييم مستوى الممارسة الحالية لكافة مراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي من قبل البرامج المحاسبية بالجامعات المصرية، كما قامت الدراسة ثانياً باختبار النموذج المقترح من خلال دراسة ميدانية تم تنفيذها من خلال توزيع قائمة استقصاء على أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية بمجتمع الجامعات المصرية الحكومية والخاصة، وقد كان من أهم نتائج تطبيق نموذج التخطيط الاستراتيجي المقترح تحقيق البرامج المحاسبية لمستوى ممارسة أقل من المتوسط لمراحل وخطوات ذلك النموذج. وأخيراً اختتمت الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات والإرشادات العملية، التي يمكنها أن تساعد البرامج المحاسبية على تطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي بهدف تحقيق التطوير المستهدف في التعليم المحاسبي.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الاستراتيجي - البرامج المحاسبية - التعليم المحاسبي - ضمان

الجودة - الاعتماد الأكاديمي

Strategic Planning as an Approach for Developing Accounting Education Programs

Alaa El-Din Zahran

Khalid Attia

King Faisal University

Abstract

The rapid spread of globalization, enormous developments in information technology, and changes in the accreditation standards of accounting programmes, have brought challenges on education of accounting programs. These challenges have produced a significant gap between the acquired and required skills of accounting graduates in accounting market segments. Therefore, the study main objective is to show how strategic planning could be used as an approach to fulfill and to bridge the existing gap. To do so, the study, firstly, has developed a strategic planning model with the purpose of developing the education of accounting programs, which in turn will facilitate their tasks of getting accreditation from national and international accreditation associations. The study, secondly, has tested the proposed strategic planning model, through utilizing a questionnaire survey distributed to faculty members in governmental and private universities in Egypt, with the purpose of evaluating the current strategic planning practice. The results show that the current practice of strategic planning steps by accounting programs, is about forty four percent. Finally the study concluded with some recommendations.

Key words: Strategic Plan - Accounting Programs – Accounting Education - Quality Assurance – Academic Accreditation

مقدمة

أدى ظهور عناصر جديدة في البيئة الخارجية للتعليم المحاسبي خلال العقدین الأخيرین، إلى التأثير على جودة التعليم المحاسبي، ومدى قدرته على الوفاء بمتطلبات سوق التوظيف المحاسبي، ومن أهم تلك العناصر التطورات التكنولوجية المتسارعة المصاحبة لثورة المعلومات، وما صاحبها من ظهور صناعات جديدة وزيادة حجم تجارة الخدمات، وظهور خدمات مهنية جديدة؛ وكذلك العولمة وما صاحبها من انفتاح للأسواق، وزيادة حجم التنافسية العالمية، وزيادة قوى التغيير في عالم الأعمال، وما نتج عنه من تناقص للمزايا التنافسية، وزيادة الاهتمام بالوفاء برغبات العملاء؛ هذا بالإضافة إلى ما حدث من تغيرات في متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي، وما صاحبها من ظهور لمعايير مستقلة للاعتماد الأكاديمي المحاسبي عن برامج الأعمال بشكل عام (AECC, 1990; Richards et al., 2004; and Scherer et al., 2005).

ويمكن القول أن العوامل الثلاثة السابقة تعد بمثابة المحفزات الرئيسية لإحداث التطوير في التعليم المحاسبي، حيث تشكل في مجموعها البيئة الخارجية المتسببة في إحداث ذلك التطوير. مع ملاحظة أنه ليس بالضرورة أن تتأثر جميع البرامج المحاسبية بكافة هذه العوامل، وعلى الرغم من أن هذه العوامل الثلاث لا تشكل كافة عناصر البيئة الخارجية للبرامج المحاسبية، إلا أنها تساعد في تحديد التوجه الاستراتيجي لإحداث التطوير المستهدف في التعليم المحاسبي. وبطبيعة الحال لا يوجد مدخل وحيد هو الأنسب لإحداث التطوير المطلوب في مستوى التعليم في كافة البرامج المحاسبية، حيث عادة ما تتحقق أفضل صيغة لإحداث التطوير المطلوب من خلال التركيز على خصوصية كل برنامج، وذلك من حيث تأثيره - بجانب عوامل أخرى - بالمحفزات الرئيسية لإحداث التطوير في التعليم المحاسبي. ويمكن إنجاز التطوير المستهدف في التعليم المحاسبي من خلال تطبيق المسئولين عن البرامج المحاسبية لفكر التخطيط الاستراتيجي وبما يساعد على تحسين جودة التعليم المحاسبي بتلك البرامج (O'Shannassy et al, 2003; Voorhees, 2008; and Hayward, 2008).

ولقد قامت جمعية المحاسبة الأمريكية بتشكيل لجنة عام (1986) عرفت بلجنة (Bedford) كانت مهمتها دراسة واقع التعليم المحاسبي وممارسات المهنة خلال فترة ستون عاماً، تغطي الفترة (1925 - 1985)، وقد خلصت اللجنة إلى حدوث تغيرات متلاحقة وسريعة في ممارسة مهنة المحاسبة لم يصاحبها تغيرات في التعليم المحاسبي، وأن التعليم المحاسبي ما زال يركز بشكل كبير على تلقين الطلاب للقواعد المحاسبية، أكثر من محاولة مساعدتهم على تنمية قدراتهم ومهاراتهم (AAA، 1986). كما أوضحت دراسة أخرى قامت بها مكاتب المراجعة الثمانية الكبرى عام (1989) أن خريجي البرامج المحاسبية الملتحقين بسوق التوظيف المحاسبي يعانون من قصور واضح في المهارات الشخصية، ومهارات الاتصال، والقدرة على التفكير الإيجابي، هذا بالإضافة إلى النقص الواضح لديهم في المعارف العامة والتجارية، كما قامت أيضاً لجنة تغيير التعليم المحاسبي (AECC) عام (1990) بالتأكيد على ما جاء في دراسة مكاتب المراجعة الثمانية الكبرى، حيث أكدت على أهمية التعلم للتعلم، أكثر من

مجرد نقل المعرفة مع ضرورة زيادة الدراسات المتخصصة لإعداد الاختبارات المهنية. وقد أوضح كل من (Nelson et al., 1998) في دراستهم مضمون التقرير الذي أعده كلا من Seigel and Sorensen عام (1994) للجنة التغيير المحاسبي، والذي أوضح أن خريجي البرامج المحاسبية المتحقين بالقطاع الصناعي، لديهم معارف في مجالات المحاسبة المالية والمراجعة والضرائب، أكثر من المعارف التي يمتلكونها في مجالات المحاسبة الإدارية ومحاسبة التكاليف وبيئة الأعمال بشكل عام.

وفي عام 2000 قام كل من المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) بالتعاون مع جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) ومعهد المحاسبين الإداريين (IMA)، وكذا مجموعة من مكاتب المراجعة الكبرى، بتمويل دراسة تتعلق برسم خريطة لمستقبل التعليم المحاسبي وقد توصلت الدراسة بإجماع كل من ممارسي المهنة وأعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية، على عدم قدرة التعليم المحاسبي على الاستمرار في المستقبل بوضعه الحالي، وحددت الدراسة أهم مشكلات التعليم المحاسبي في عدم ملائمة الخطط الدراسية المنفذة بواسطة البرامج المحاسبية، وكذا عدم ملائمة طرق وأساليب التدريس المطبقة، وانخفاض مهارات وقدرات خريجي البرامج المحاسبية، وعدم مواكبة التطورات في تقنية المعلومات، والحاجة لتنمية قدرات أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية (Albrecht and Sack, 2000).

ولقد قامت بعض البرامج المحاسبية بالجامعات الأمريكية، خلال العقدین الأخيرین بتنفيذ عدد من المشروعات لإحداث التغيير المطلوب في الخطط الدراسية وأساليب التدريس المستخدمة في التعليم المحاسبي، وبما يمكن القول معه بأن ما تم من جهود لإحداث التغيير في التعليم المحاسبي في السنوات العشر الأخيرة، ربما يعادل ما حدث طيلة التسعون عاماً السابقة عليها مجتمعة. وقد عبر كل من ممارسي مهنة المحاسبة وأصحاب النظرة المستقبلية من أعضاء هيئة التدريس بالبرامج المحاسبية، عن عدم رضائهم عن المستوى الحالي لخريجي البرامج المحاسبية، وأكدوا على ضرورة إحداث تغيير في التعليم المحاسبي بهدف التغلب على أوجه القصور المصاحبة لمستوى خريجي البرامج المحاسبية (Reckers, 1995; Albrecht and Sack, 2000; Elbanna, 2007; Apostolou, et al., 2010; Garrett et al., 2012). وتأسيساً على ما سبق، يمكن القول بأن التغييرات المتلاحقة بالبيئة الخارجية للبرامج المحاسبية، متمثلة في التطورات التكنولوجية والعولمة وتغير متطلبات الاعتماد الأكاديمي المحاسبي بصفة أساسية، كان لها أكبر الأثر في ظهور القصور في واقع التعليم المحاسبي في كافة الجامعات، والمتمثل في وجود فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم المحاسبي ومتطلبات القطاعات المختلفة بسوق التوظيف المحاسبي، وللتغلب على تلك الفجوة يمكن للبرامج المحاسبية تبني مدخل التخطيط الإستراتيجي لإحداث التطوير المستهدف في التعليم المحاسبي، وبما يساعد في ذات الوقت على تأهيل البرامج المحاسبية للحصول على الاعتماد الأكاديمي وفقاً لمعايير الهيئات المحلية أو الدولية.

أهداف الدراسة

- تأسيساً على ما سبق تناوله من دوافع لإحداث التطوير في التعليم المحاسبي، ونتائج تقييم الدراسات السابقة التي تناولت تطوير التعليم المحاسبي من منظور التخطيط الاستراتيجي، تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:
- 1 - اقتراح نموذج للتخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية لضمان التطوير والتحسين المستمر في جودة التعليم المحاسبي بتلك البرامج.
 - 2 - تقييم مستوى الممارسة الحالية للبرامج المحاسبية لمراحل وخطوات نموذج التخطيط الاستراتيجي المقترح، من خلال دراسة ميدانية على البرامج المحاسبية بالجامعات المصرية.
 - 3 - تقديم مجموعة من التوصيات والإرشادات العملية، والتي تساعد على تطبيق التخطيط الاستراتيجي بالبرامج المحاسبية، وتحقيق التطوير المستهدف في التعليم المحاسبي.

دوافع الدراسة

انطلاقاً مما سبق تتلخص أهم دوافع الدراسة فيما يلي:

- 1 - أن التعامل مع القصور في واقع التعليم المحاسبي، والمتمثل بصفة أساسية في وجود فجوة بين مهارات خريجي البرامج المحاسبية ومتطلبات سوق التوظيف المحاسبي، يتم حالياً بمنطق رد الفعل، ومن ثم كان من الضروري توضيح ضرورة تبني البرامج المحاسبية لفكر التخطيط الاستراتيجي كنظام عمل يتفاعل مع العناصر المسببة لهذا القصور بشكل منهجي وتلقائي.
- 2 - أن تبني الدراسة لمنهج التخطيط الاستراتيجي، وإن كان يهدف بصفة رئيسية لتطوير التعليم المحاسبي بالبرامج المحاسبية، إلا أنه يضمن أيضاً وفاء تلك البرامج بمتطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي.
- 3 - التأكيد على مسئولية أعضاء هيئة التدريس المؤهلين بالبرامج المحاسبية عن تنفيذ مراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي بتلك البرامج.
- 4 - الحاجة لتطوير قدرات ومهارات أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية كي يتواءموا مع التغيرات الحادثة في مجال التعليم المحاسبي، وذلك في إطار خطة إستراتيجية لتحسين جودة التعليم بتلك البرامج.
- 5 - من هنا تتضح أهمية الدراسة الحالية في بيان فائدة تطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي لبرامج التعليم المحاسبية، والتي سوف تساهم بالضرورة في تلبية احتياجات كافة أصحاب المصالح ذات الصلة بتلك البرامج من أعضاء هيئة تدريس، وطلاب، وخريجين، وكذا القطاعات المختلفة بسوق التوظيف المحاسبي.

حدود الدراسة

تتمثل أهم حدود الدراسة في النقاط التالية:

- 1 - تركز الدراسة على استطلاع آراء أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية، دون استطلاع آراء كافة أصحاب المصالح ذات العلاقة بالبرنامج، بشأن مراحل وخطوات تطبيق التخطيط الاستراتيجي، باعتبارهم

الفئة الرئيسية المعنية والمنوط بها مسؤولية تطبيق التخطيط الاستراتيجي الهادف لتحسين جودة التعليم بالبرامج المحاسبية.

2 - بالاتساق مع أهداف الدراسة، يركز النموذج المقترح للتخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية بصفة أساسية على وظيفة التدريس، دون التطرق بشكل تفصيلي للوظائف الأخرى المنوطة بالبرامج المحاسبية والمتمثلة في وظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع.

3 - لم تأخذ الدراسة متغير نوع الجامعة، في الاعتبار عند تحليل نتائج الاستقصاء بالدراسة الميدانية، نظراً لضعف حجم الردود الواردة من الجامعات الخاصة بالمقارنة مع ما ورد من الجامعات الحكومية، بالإضافة إلى صغر الوزن النسبي للجامعات الخاصة في الوقت الحالي بالمقارنة مع مجتمع الجامعات ككل.

خطة الدراسة

تتضمن الدراسة على ثلاثة أقسام رئيسية، حيث اختص القسم الأول بالدراسة النظرية، والتي تناولت كل من: عرض وتقييم لأهم الدراسات السابقة في مجال تطوير التعليم المحاسبي من منظور التخطيط الاستراتيجي؛ وعرض منهجية الدراسة والتي اشتملت على دوافع وأهداف ومنهج وحدود الدراسة؛ وعرض مراحل وخطوات بناء النموذج المقترح للتخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم بالبرامج المحاسبية. واختص القسم الثاني بالدراسة الميدانية والتي استهدفت تقييم واقع الممارسة الحالية للبرامج المحاسبية من خلال النموذج المقترح. وتختتم الدراسة بالقسم الثالث والذي يشتمل على نتائج وتوصيات الدراسة ككل.

الدراسات السابقة

يتناول الجزء الحالي أهم الدراسات التي اختصت بتطوير التعليم المحاسبي، وبشكل خاص تلك التي اهتمت بتطبيق فكر التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية، بهدف الوقوف على أهم نتائجها واستخلاص الدروس المستفادة، وبما يساعد في بناء نموذج للتخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم بالبرامج المحاسبية، وذلك على النحو التالي:

تناولت دراسة (Elliott, 1992) العديد من نماذج التخطيط الاستراتيجي التي يمكن تطبيقها على التعليم بشكل عام، والتعليم المحاسبي بشكل خاص. وفي هذه الدراسة تم تطبيق مدخل الأخذ بمتطلبات العميل، بهدف تعظيم قيمة المنتج التعليمي من وجهة نظر العملاء. ولقد قام (Elliott) بتطبيق نموذج سلسلة القيمة على مستوى الجامعة محدداً أنشطتها الأولية باستقطاب الطلاب، وتصميم الخطة الدراسية، وتأهيل الطلاب، والتعليم المستمر. هذا وقد أوضح النموذج تدفق القيمة من مستوى الجامعة إلى مستوى الكلية إلى مستوى الطلاب إلى مستوى أصحاب الأعمال. وقد تعامل النموذج المقترح في الدراسة مع البحث العلمي باعتباره سلسلة قيمة مستقلة عن وظيفة التدريس. وبشكل عام لم يقدم نموذج (Elliott) إرشادات عملية واضحة يمكن للبرامج المحاسبية الاستفادة منها لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي على نحو سليم. كما قدمت دراسة (Nikolai 1994) منهج عملي

يمكن تطبيقه بواسطة البرامج المحاسبية بفرض إحداث التغيير والتطوير في جودة مخرجاتها. حيث اقتصت بتصنيف المدخل المطبق بواسطة جامعة (Missouri) لتطوير خطتها الدراسية لبرنامج المحاسبة لتصبح لمدة خمس سنوات - أي 150 ساعة دراسية معتمدة - مع التركيز على تنمية مهارات التفكير الانتقادي والاتصال والمهارات الشخصية لدى خريجي البرنامج من خلال تنفيذ الخطة الدراسية للبرنامج.

كما أوردت دراسة (Moore and Diamond, 1995) نموذج للتخطيط الاستراتيجي للتعليم المحاسبي بالولايات المتحدة استناداً إلى نتائج المشروع الممول بواسطة (Ernst and Young, 1995) لتقييم التخطيط الاستراتيجي لعدد ثلاثة عشر كلية وجامعة، حيث ركز النموذج على مجالي التدريس والبحث العلمي. ويغطي إطار النموذج بعدين رئيسيين، حيث تناول البعد الأول المتغيرات البيئية، ومتغيرات السوق، ووضع المنافسة واحتياجات أصحاب المصالح، ودراسة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT)، بينما تناول البعد الثاني القدرات المميزة، وطرق القياس، والخطط الإستراتيجية والتنفيذية، وبشكل عام أوضحت الدراسة أن النموذج المقترح لا يتناسب مع قدرات وإمكانات المؤسسات التعليمية الصغيرة. كما تناولت دراسة (Meng et al., 1994) التعليم المحاسبي وتطور مهنة المحاسبة والمراجعة في سنغافورة، حيث استعرضت الدراسة التطور التاريخي للتعليم المحاسبي وممارسة مهنة المحاسبة خلال العقود الثلاث الأخيرة، وقد أوضحت نتائج الدراسة الأثر المباشر للتطور والنمو الاقتصادي لسنغافورة على تطوير التعليم المحاسبي، وعلى تغير الدور المتوقع من المؤسسات التعليمية في تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة، كما أوضحت النتائج أيضاً أهمية الدور الذي يجب أن يقوم به كل من التعليم المحاسبي ومهنة المحاسبة تجاه تعزيز وتقوية استمرار النمو الاقتصادي المرتفع في سنغافورة.

كما قامت دراسة (Nelson et al., 1998) بعرض نموذج نظري للتخطيط الاستراتيجي اعتمد بشكل أساسي على النموذج المقترح من قبل كل من (Hofer and Schendel, 1978)، والذي يركز على تحديد العوامل البيئية ذات التأثير الواضح على إحداث التغيير في التعليم المحاسبي، وقد اعتمدت الدراسة على مدخل توقعات السوق، حيث تم تحديد الطلاب باعتبارهم المواد الخام في النموذج، والخريجين باعتبارهم المنتج النهائي للنموذج. وأشارت الدراسة إلى أن تطبيق هذا النموذج لا يجب أن يكون استجابة فقط للعوامل البيئية الخارجية، وإنما يجب أن يكون نابعاً من الرغبة والدوافع الذاتية لدى البرامج المحاسبية لإحداث التغيير المطلوب في التعليم المحاسبي. أما دراسة (Chang and Chow, 1999) فقد اهتمت بتطبيق أحد الأدوات المستخدمة في التخطيط الإستراتيجي، وهو نموذج الأداء المتوازن (BSC)، كأداة لإحداث التغيير والتطوير المستمر في التعليم المحاسبي، حيث أوضحت الدراسة أن المتغيرات التكنولوجية وتغير بيئة المنافسة التي تعمل بها البرامج المحاسبية، أصبح لها تأثير واضح على جودة التعليم المحاسبي بتلك البرامج. وقامت الدراسة باستخدام أسلوب المقابلة والاستقصاء لاستطلاع آراء أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية حول الفوائد التي يمكن أن تعود عليها، والعقبات التي يمكن أن تواجهها تلك البرامج عند تطبيقها لنموذج الأداء المتوازن، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اتفاق بدرجة عالية

على أهمية قيام البرامج المحاسبية، بتطبيق نموذج الأداء المتوازن كأحد الأدوات الهامة للتخطيط الاستراتيجي، كما قدمت الدراسة مجموعة من الإرشادات يمكن أن تساهم في تقليل الصعوبات التي تواجهها البرامج المحاسبية الراغبة في تطبيق نموذج الأداء المتوازن، كمدخل لتحسين وتطوير التعليم المحاسبي.

واهتمت دراسة (Porter and Carr 1999) بتطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي لتطوير الخطط الدراسية بهدف تحسين جودة التعليم المحاسبي للبرامج المحاسبية في ضوء المتغيرات الحديثة والتي أثرت على التعليم المحاسبي، وأوضحت الدراسة أن البداية السليمة للتخطيط الاستراتيجي تكون من خلال استطلاع آراء أصحاب المصالح للتعرف على آرائهم بشأن الخصائص المرغوبة في خريجي البرامج المحاسبية، وكذا التعرف على الخصائص المرغوبة في الخطة الدراسية، ونقاط القوة والضعف في البرامج المحاسبية، والقيود والفرص المتاحة للبرنامج. وقد أكدت الدراسة على أن التحسين والتطوير المستمر لجودة التعليم بالبرامج المحاسبية يمكن أن يتحقق من خلال التركيز على تطوير الخطة الدراسية للبرنامج بتطبيق مدخل الجودة الشاملة والذي يمكن أن يساعد في الوفاء بالاحتياجات المتغيرة في بيئة التعليم المحاسبي. كما اختصت دراسة (2000 Albrecht, and Sack) التي تم دعمها من المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) بالتعاون مع جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) ومعهد المحاسبين الإداريين (IMA) ومجموعة من مكاتب المراجعة الكبرى، برسم خريطة لمستقبل التعليم المحاسبي في القرن الحادي والعشرين، حيث تناولت الدراسة مجموعة من القضايا، كان من بينها مناقشة وتشخيص أسباب عدم قدرة التعليم المحاسبي الحالي على الاستمرار في المستقبل، وتحديد العوامل البيئية ذات التأثير على التعليم المحاسبي، ورصد انخفاض مستوى مهارات وقدرات خريجي البرامج المحاسبية، بالإضافة إلى عدم ملائمة الطرق الحالية المستخدمة في تحسين وتطوير التعليم المحاسبي.

كما اختصت دراسة (Rebele, 2002) بتقييم الأثر من عناصر البيئة غير المؤكدة على مستوى أداء التعليم والبحث المحاسبي، وقامت الدراسة بتحديد متغيرات البيئة التعليمية، مع التركيز على متغيرات الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس واللوائح والإجراءات التنظيمية، وقد أوضحت الدراسة التأثير المحتمل لتلك المتغيرات على التعليم المحاسبي. واهتمت الدراسة بتقديم بعض التوصيات لمساعدة البرامج المحاسبية في تعظيم الاستفادة من الفرص التي تمنحها متغيرات البيئة الخارجية للتعليم المحاسبي. كما استهدفت دراسة (Lawrence and Sharma) 2002 تطبيق مفاهيم التخطيط الاستراتيجي لمنظمات الأعمال على التعليم بجامعة (DXL) بنيوزيلندا، وأشارت الدراسة إلى إمكانية تطبيق كل من نموذج الأداء المتوازن (BSC) ومدخل الجودة الشاملة (TQM) كأدوات للتخطيط الاستراتيجي، وقد ركزت الدراسة على استخدام نموذج الأداء المتوازن (BSC) بأبعاده المختلفة مع تحديد المؤشرات الممتثلة لكل بعد. وخلصت الدراسة إلى أهمية تطبيق نموذج الأداء المتوازن (BSC) في وضع الخطط الإستراتيجية وتنفيذها والرقابة عليها في الوحدات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي سواء الحكومية منها أو الخاصة.

أما دراسة (Mohamed and Lashine, 2003) فقد استهدفت وضع خطة إستراتيجية تهدف إلى التوفيق بين المهارات المرغوبة من جانب سوق التوظيف المحاسبي والمهارات الحالية التي يتم ترميتها في خريجي البرامج المحاسبية، وذلك من خلال التأكيد على تأثير التعليم المحاسبي بالتغيرات البيئية المتسارعة كالعولمة وتقنية المعلومات. وقد حددت الدراسة التحديات التي يواجهها التعليم المحاسبي فيما يتعلق بتنمية مهارات ومعارف طلاب البرامج المحاسبية، بما يدعم قدراتهم التنافسية في سوق التوظيف المحاسبي، وقدمت الدراسة إطاراً نظرياً للربط بين المهارات المرغوبة من جانب سوق العمل والمهارات الواجب إكسابها لخريجي البرامج المحاسبية. واختتمت الدراسة بالتأكيد على أهمية تركيز البرامج المحاسبية على كيفية تطبيق الطلاب للمهارات المكتسبة في الواقع العملي، بالإضافة إلى أهمية توجيه قدر أكبر من الاهتمام نحو تنمية مهارات التقدير والحكم الشخصي لتمكينهم من اتخاذ القرارات المناسبة في بيئة الأعمال. كم أكدت دراسة (Robson, et al., 2003) على أهمية تغيير وتطوير المهارات الحالية لدى خريجي البرامج المحاسبية حتى يكونوا أكثر قدرة على الوفاء بالمتطلبات الحديثة والمتلاحقة من منظمات الأعمال، حيث أبرزت الدراسة أثر التغيرات السريعة في بيئة الأعمال على التعليم المحاسبي، وأكدت أن التعليم المحاسبي بصورته الحالية لم يعد مطلوباً منه تنمية مهارات معينه فقط يحتاجها سوق العمل، بل أصبح مطلوب منه أكثر من ذلك، مثل تنمية القدرة لدى الخريج المحاسبي على اتخاذ القرارات بشكل أخلاقي لا يضر بالبيئة والمجتمع، والعمل بروح فريق العمل مع زملاءه المحاسبين في بيئة العمل، هذا بالإضافة إلى ضرورة الحرص على تنمية قدراتهم ومهاراتهم الحاسوبية والإدارية والقانونية.

وتناولت دراسة (Wu and Tong 2004) تقييم الوضع الحالي للبرامج المحاسبية، إضافة إلى التحديات التي تواجه التعليم المحاسبي بشكل عام بالجامعات الصينية، وقامت الدراسة بتصميم قائمة استقصاء لاستطلاع آراء الممارسين وأعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية في هذا الخصوص، وقد خلصت الدراسة إلى أن التعليم المحاسبي شهد تحولات كبيرة في الجامعات الصينية في الأونة الأخيرة كنتيجة لتغيرات العولمة والمنافسة الاقتصادية والتي نتج عنها العديد من التحديات التي واجهت التعليم المحاسبي، كما أكدت الدراسة على وجود حاجة لتطوير البرامج المحاسبية لأساليب وطرق التدريس الحالية، وكذا تطوير نظم حوافز أعضاء الهيئة التدريسية، إضافة إلى تطوير علاقة تلك البرامج بالمجتمع. كما قامت دراسة (Carr et al., 2006) بالتطبيق الجزئي لبعض خطوات التخطيط الإستراتيجي، وذلك من خلال قيامها بدراسة واقع التعليم المحاسبي، وقد أرجعت القصور الحالي بالتعليم المحاسبي لسببين رئيسيين وهما، عدم توجيه الاهتمام الكافي من قبل البرامج المحاسبية لتصميم محتوى خططها الدراسية، والاهتمام المحدود باستطلاع آراء أصحاب المصالح المهتمين بالتعليم المحاسبي عند مراجعة محتوى الخطط الدراسية على فترات مختلفة، وركزت الدراسة على استطلاع آراء أهم أصحاب المصالح - من وجهة نظر الدراسة - وهم الخريجين بكافة قطاعات التوظيف المختلفة. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها عدم صحة مقولة أن محتوى التعليم المحاسبي الحالي يناسب الجميع، وأن البرامج المحاسبية في حاجة ماسة لإعادة

النظر في محتوى خططها الدراسية، وإعادة تصميمها في ضوء كل من متغيرات البيئة المحيطة بها، واحتياجات قطاع - أو قطاعات - التوظيف المحاسبي المستهدف من قبل تلك البرامج.

وتمثل الهدف الرئيسي لدراسة (Weisenfeld and Robinson-Backmon, 2007) في التأكيد على ضرورة وجود تنوع في خصائص وصفات أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية بالولايات المتحدة، والراغبة في الحصول على الاعتماد الأكاديمي، وفقاً لمتغيري العرق والجنس. وخلصت الدراسة إلى ضرورة وجود خطط واستراتيجيات واضحة لدى البرامج المحاسبية تراعي وجود تنوع في خصائص وصفات الهيئة التدريسية بتلك البرامج، من حيث متغيرات الجنس والعرق، كما يجب أن تبرز البرامج المحاسبية وجود ربط واضح بين رسالة وأهداف تلك البرامج وبين وجود تنوع في خصائص وصفات الهيئة التدريسية، مع ضرورة إيضاح أثر وجود مثل ذلك التنوع على جودة بيئة العمل الأكاديمية لتلك البرامج. كما استهدفت دراسة (Celik and Ecer 2008) قياس كفاءة التعليم المحاسبي لطلاب البرامج المحاسبية بالجامعات التركية. وقامت الدراسة بقياس كفاءة التعليم المحاسبي على عدة مستويات وهي مستوى البرنامج ومستوى الكلية ومستوى الجامعة، وذلك بالاعتماد على معايير الاعتراف الأكاديمي المقترحة من الجمعية الأمريكية لكليات ومدارس الأعمال (AACSB) لقياس كفاءة مدخلات التعليم بالبرامج المحاسبية من خلال مجموعة من المؤشرات والتي تمكن من قياس كل عنصر من عناصر المدخلات، في حين تم الاعتماد على عينة من نتائج اختبارات الطلاب بالبرامج المحاسبية لقياس كفاءة المخرجات والتي تشير إلى جودة التعليم بالبرامج المحاسبية. وأكدت الدراسة على ضرورة الأخذ بفكر التخطيط الاستراتيجي لتحسين مستوى جودة التعليم بالبرامج المحاسبية بالجامعات التركية.

وتناولت دراسة (Saunders and Stivanson, 2010) مدى استيفاء البرامج المحاسبية لمتطلبات المعيار رقم 33 الصادر عن (AACSB) وتم تطبيقها على خريجي إحدى الجامعات الأمريكية خلال الفترة من 1986-2009 وركزت الدراسة على مدى توظيف خريجي برنامج المحاسبة (ثلاثة أشهر من تاريخ التخرج) ومدى رضا الخريج عن مستوى نجاحه وتقدمه في مجال وظيفته خلال فترة من (5-10) سنوات من تاريخ التحاقه بالوظيفة، وبما يساهم في توفير المعلومات اللازمة للرقابة على مخرجات البرنامج وبشكل خاص فيما يتعلق بتسويق خريجي البرنامج والتعرف على جوانب التميز والقصور في هؤلاء الخريجين. وقد توصلت الدراسة إلى أن ما يقرب من (50%) من خريجي البرنامج حصلوا على وظائف قبل تخرجهم، وما يقرب من (90%) من خريجي البرنامج حصلوا على وظائف خلال فترة ثلاثة شهور من تاريخ التخرج، كما أن نحو (97%) من خريجي البرنامج كان لديهم درجة رضا مرتفعة عما حققوه من معدلات تقدم في وظائفهم. كما اقترحت دراسة (Tegarden et al, 2010) تطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي على البرامج المحاسبية وذلك من خلال تطبيق أسلوب الخرائط السببية وبما يساعد على ضمان استمرارية حصول تلك البرامج على الاعتماد الأكاديمي المحاسبي من (AACSB)، حيث حددت الدراسة بداية أهم العوامل الفاعلة في التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية، وقد ركزت الدراسة عند

تطبيق أسلوب الخرائط السببية بصفة رئيسية على عاملين رئيسيين وهما أعضاء الهيئة التدريسية كأحد أصحاب المصالح، والبيئة التي يعمل من خلالها البرنامج، وقد أكدت الدراسة على أهمية الدور الفاعل لأعضاء الهيئة التدريسية في تطبيق التخطيط الاستراتيجي وذلك من خلال الاهتمام بدعم المجالات المتعلقة بكل من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وكذلك أهمية دراسة بيئة البرنامج من خلال الاهتمام بدراسة عناصر تلك البيئة والتي من بينها هيكل الخطة الدراسية ومستوى الدعم التكنولوجي، ونظم الحوافز المطبقة، وقد أشارت الدراسة إلى أن إدراج عناصر أخرى من أصحاب المصالح مثل الطلاب أو أصحاب الأعمال عند تطبيق أسلوب الخرائط السببية يمكن أن يؤدي إلى تحسين نتائج الدراسة.

وتناولت دراسة (Villiers, 2010) أهمية تطبيق المدخل المتكامل عند تصميم الخطط الدراسية للبرامج المحاسبية كأحد خطوات التخطيط الاستراتيجي، وذلك من خلال تحقيق التوازن بين المهارات الفنية (مثل المهارات المعرفية والمهارات الذهنية) والمهارات غير الفنية (مثل مهارات الاتصال ومهارات التفكير وحل المشكلات واتخاذ القرارات ومهارات استخدام التقنية ومهارات القيادة والعمل الجماعي ومهارات تحمل المسؤولية والالتزام بأخلاقيات المهنة)، وبما يساعد على مواكبة خريجي تلك البرامج للتغيرات غير المتوقعة في سوق العمل، مع مراعاة إدراج المهارات غير الفنية في كافة المستويات بالخطة الدراسية للبرنامج، وقد خلصت الدراسة إلى وجود وزن نسبي أكبر للمهارات غير الفنية من وجهة نظر سوق التوظيف المحاسبي وأن النظرة المستقبلية تتطلب التركيز على تلك المهارات حتى وإن كانت هناك صعوبات في تحقيقها - مثل عدم توفر الموارد البشرية والمادية اللازمة وعدم وجود نظم ملائمة للحوافز إضافة إلى مقاومة التغيير من جانب أعضاء الهيئة التدريسية - وذلك بالمقارنة مع المهارات الفنية، خاصة مع وجود صعوبات في قياس العائد المحقق من المهارات غير الفنية ومدى توفرها في خريجي البرامج المحاسبية. كما اختلفت دراسة (Pan and Perera, 2012) بفحص مدى ملائمة خصائص ومواصفات خريجي البرامج المحاسبية بالجامعات الحكومية الاسترالية الكبرى لمتطلبات سوق العمل، خاصة فيما يتعلق بالمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها هؤلاء الخريجين، وذلك تأسيساً على ما ورد بالخطة الاستراتيجية الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) للفترة (2007 - 2009) والمتعلقة بمعايير التعليم الدولي المحاسبي، وبما يساعد على إنجاز خطوة الرقابة على المخرجات، وقد تم استطلاع آراء أصحاب الأعمال في هذا الخصوص، وقد توصلت الدراسة إلى أن مخرجات البرامج المحاسبية غالباً ما لا تتفق مع متطلبات سوق التوظيف المحاسبي وبما يتطلب معه ضرورة تطوير هياكل الخطط الدراسية للبرامج المحاسبية بما يتفق واحتياجات سوق

العمل، كما أوصت الدراسة بضرورة بناء علاقات استراتيجية بين البرامج المحاسبية وجهات التوظيف المحاسبي وذلك لضمان وجود التنسيق المستمر فيما بينهما وبما يعود بالنفع على كافة الأطراف ذات الصلة. وأخيراً اهتمت دراسة (Brink and Smith, 2012) بإجراء مقارنة بين متطلبات الاعتماد الأكاديمي للبرامج المحاسبية من المنظمات الدولية المانحة للاعتماد وهي (AACSB) و (ACBSP) و (IACBE) وذلك كأحد عناصر البيئة الخارجية للبرنامج عند تطبيق التخطيط الاستراتيجي بواسطة البرامج المحاسبية، وكأحد المكونات الرئيسية لخطوة دراسة الأسواق المحتملة للبرنامج وهي دراسة متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي، وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة عامة مؤداها إلى أن البرامج المحاسبية بالجامعات الحكومية تتوجه للحصول على الاعتماد الأكاديمي من منظمة (AACSB) في حين تتوجه البرامج المحاسبية بالجامعات الخاصة إلى كل من منظمة (ACBSP) ومنظمة (IACBE) كما توصلت الدراسة إلى أن البرامج المحاسبية التي تركز بشكل أكبر على البحث العلمي تتوجه للحصول على الاعتماد الأكاديمي من منظمة (AACSB)، في حين أن البرامج المحاسبية التي تركز بشكل أكبر على التدريس تتوجه للحصول على الاعتماد الأكاديمي من أي من منظمة (ACBSP) أو منظمة (IACBE)، وهو ما يؤكد على ضرورة قيام البرامج المحاسبية بتحديد توجهاتها من البداية وما إذا كانت ستركز بشكل أكبر على التدريس أم على البحث العلمي.

مما سبق يمكن استخلاص ما يلي:

- ركزت غالبية الدراسات التي استندت على مدخل التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم المحاسبي على مرحلة أو خطوة واحدة من مراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي، مثل دراسة عناصر البيئة الخارجية للبرامج المحاسبية، أو تصميم الخطط الدراسية، أو تطوير مهارات الخريجين، وما إلى ذلك، دون الاهتمام بتوجيه نظرة شمولية لكافة مراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي.
- لم تقدم الدراسات السابقة إرشادات عملية واضحة يمكن للبرامج المحاسبية الاعتماد عليها عند تطبيق التخطيط الاستراتيجي بهدف تطوير وتحسين جودة التعليم المحاسبي.
- لم تركز الدراسات السابقة على تحديد الأدوار والمسئوليات المنوطة بالأطراف المسؤولة عن تنفيذ مراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي
- يساعد تطبيق التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية على تطوير التعليم المحاسبي من ناحية، كما يساعدها في الحصول على الاعتماد الأكاديمي في ذات الوقت من ناحية أخرى.

- يتطلب تطبيق البرامج المحاسبية لمدخل التخطيط الاستراتيجي بهدف تطوير التعليم المحاسبي إلى وقت وجهد كبيرين، إضافة إلى ضرورة توفر الدعم المادي والمعنوي، وكذا توفر الخبرات البشرية من أعضاء الهيئة التدريسية القادرة على تنفيذ مراحل التخطيط الاستراتيجي بكفاءة وفعالية.
- تعد دراسة وتقييم عناصر البيئة الخارجية المحيطة بالبرامج المحاسبية نقطة البداية السليمة والمنطقية في عملية التخطيط الاستراتيجي الهادفة لتطوير مستوى التعليم بالبرامج المحاسبية.
- تعد مرحلة تقييم الموارد المتاحة للبرامج المحاسبية من أكثر مراحل التخطيط الاستراتيجي التي تحتاج لعناية خاصة، نظراً لأنها تحدد نوع الإستراتيجية الواجبة الإلتباع لتحقيق التوجه الاستراتيجي للبرنامج.
- أوضحت بعض الدراسات أهمية استخدام كل من نموذج الأداء المتوازن، ومدخل إدارة الجودة الشاملة، كأدوات لتطبيق التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم المحاسبي بالبرامج المحاسبية.
- أن تطبيق التخطيط الاستراتيجي بهدف تطوير التعليم المحاسبي يجب أن يكون نابغاً عن اقتناع بأهمية التغيير، وبحيث يمثل فكراً طويلاً الأجل، ولا يكون التطبيق مجرد رد فعل للتغيرات الحادثة في عناصر البيئة الخارجية للبرامج المحاسبية.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهداف الدراسة، حيث تم في الجانب النظري من الدراسة مراجعة الدراسات السابقة في مجال تطوير التعليم المحاسبي، وبشكل خاص تلك التي استندت إلى فكر التخطيط الاستراتيجي في إنجاز ذلك التطوير، وكذا ما ورد بأدبيات تطبيق التخطيط في مجال التعليم العالي بشكل عام، وذلك بهدف استخلاص النتائج والدروس المستفادة، وبما يساعد على بناء نموذج التخطيط الاستراتيجي المقترح لتطوير التعليم المحاسبي بالبرامج المحاسبية. أما الجانب الميداني فقد اشتمل على بناء أداة الدراسة، والمتمثلة في تصميم قائمة استقصاء تضمنت المراحل والخطوات المكونة لنموذج التخطيط الاستراتيجي المقترح، لاستطلاع آراء أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية، بهدف تقييم واقع الممارسة الحالية لفكر التخطيط الاستراتيجي من قبل البرامج المحاسبية، وقد تم تحليل نتائج الاستقصاء باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

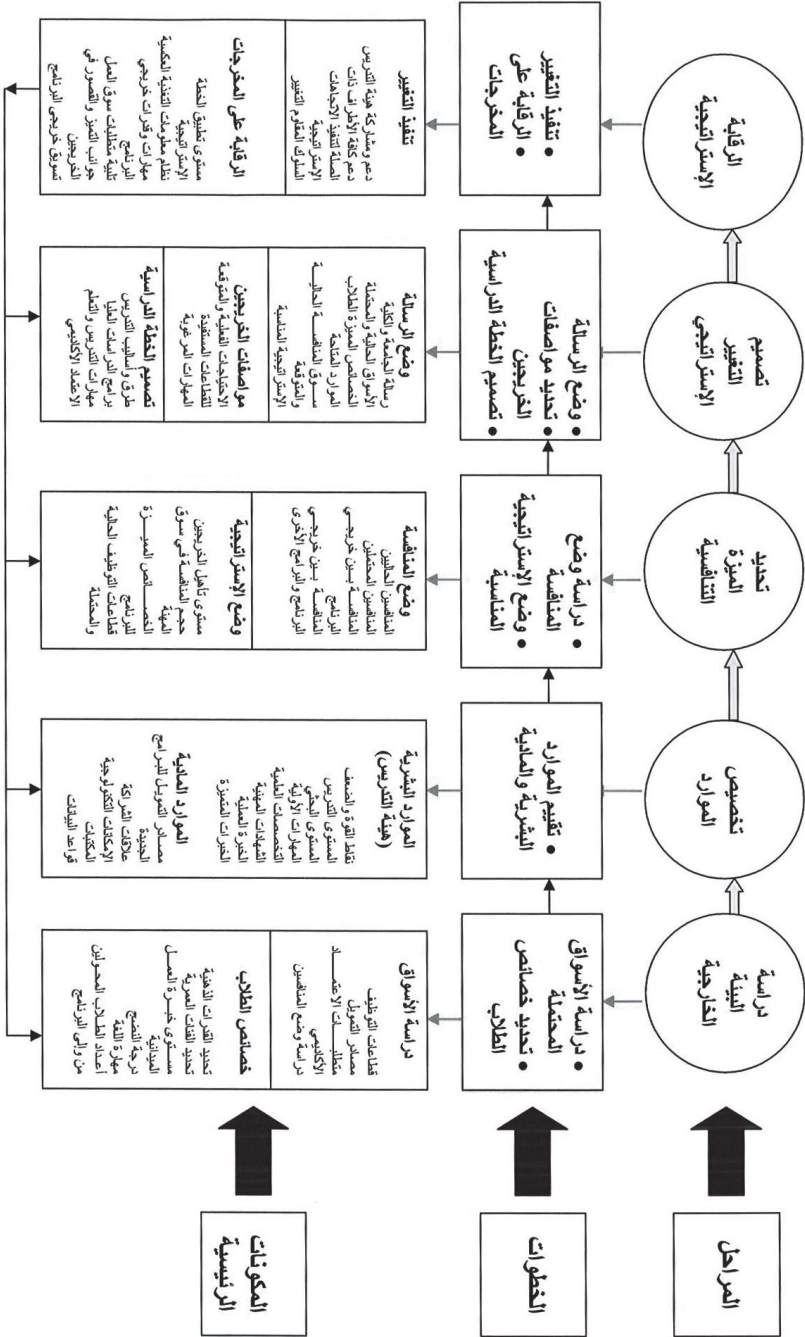
نموذج التخطيط الاستراتيجي لتطوير برامج التعليم المحاسبية

تأسيساً على ما سبق يختص الجزء الحالي من الدراسة بالإجابة عن السؤال: كيف يمكن للبرامج المحاسبية الاستفادة من نموذج التخطيط الاستراتيجي من أجل إحداث التطوير الكفاء والفعال في جودة التعليم المحاسبي؟

وذلك من خلال استعراض مكونات نموذج التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم بالبرامج المحاسبية بما يتضمنه من مراحل وخطوات على النحو التالي: المرحلة الأولى من نموذج التخطيط الاستراتيجي المقترح تختص بدراسة البيئة الخارجية للبرنامج وتتضمن ضرورة القيام بدراسة الأسواق المحتملة للبرنامج وتحديد خصائص طلاب البرنامج؛ والمرحلة الثانية وهي تختص بتحديد موارد البرنامج؛ أما المرحلة الثالثة فهي تختص بتحديد الميزة التنافسية للبرنامج من خلال قيامه بدراسة وضع المنافسة في سوق البرامج المحاسبية بهدف إختيار الإستراتيجية المناسبة للبرنامج من بين عدة إستراتيجيات أو بالجمع بين تلك الاستراتيجيات وهي تشمل علي كل من إستراتيجية تخفيض التكلفة، وإستراتيجية التنوع، وإستراتيجية التركيز؛ بينما تختص المرحلة الرابعة بتصميم التغيير الاستراتيجي للبرنامج من خلال قيامه بكل من وضع رسالة البرنامج، وتحديد مواصفات خريجي البرنامج، ووضع الخطة الدراسية للبرنامج، والمرحلة الخامسة والأخيرة فإنها تختص بالرقابة الإستراتيجية للبرنامج من خلال قيامه بكل من تنفيذ التغيير بالبرنامج والرقابة على مخرجات البرنامج؛ ويمكننا تلخيص مراحل وخطوات نموذج التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم المحاسبي بالبرامج المحاسبية في الشكل رقم (1) التالي بيانه.

ولتنفيذ فكر التخطيط الاستراتيجي السابق، لابد من توزيع المسؤوليات على لجان متخصصة تشكل من أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم (Sinning and Dykxhoorn, 2001)، ويجب أن يصاحب تحمل تلك المسؤوليات وجود اقتناع تام من قبل كل من المسؤولين عن البرامج وأعضاء الهيئة التدريسية بتلك البرامج بأهمية تنفيذ التخطيط الاستراتيجي، والمشاركة بفعالية في كافة خطواته، وكذا المردود المتوقع من وراءه على البرنامج وعليهم أنفسهم، فأعضاء الهيئة التدريسية بالبرنامج هم أفضل من يحدد خصائص طلاب البرنامج، ويقيم الموارد المتاحة للبرنامج، ويحدد مواصفات خريجي البرنامج، ويراقب على مخرجات البرنامج... وما إلى ذلك، ومن المهم هنا التفرقة بين المسؤولية عن تنفيذ خطوات التخطيط الاستراتيجي للبرنامج وبين عملية التنفيذ ذاتها، فهناك بعض الخطوات التي لا يمكن أن تنفذ بشكل صحيح إلا في حالة الاستعانة بأطراف من خارج البرنامج، كما هو الحال في حالة الاستعانة ببعض الخبراء لدراسة الأسواق المحتملة، أو إشراك أصحاب المصالح في تحديد مواصفات خريجي البرنامج، أو وضع رسالة البرنامج... وما إلى ذلك، ولكن تظل المسؤوليات بكاملها على عاتق كل من المسئول عن البرنامج وأعضاء الهيئة التدريسية بالبرنامج.

شكل رقم (1) نموذج التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم بالبرامج المحاسبية



مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات المصرية الحكومية والخاصة التي تقدم برامج محاسبية تشتمل على برنامج البكالوريوس كحد أدنى، والمقصود بأعضاء الهيئة التدريسية هم فئات الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسون، وقد تم استبعاد فئتي المدرسون المساعدون والمعيدون باعتبارهم من الهيئة المعاونة للهيئة التدريسية، ولكون من المتوقع تضمينهم بشكل محدود في مراحل خطوات التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية. ويتكون مجتمع الجامعات المصرية من (19) جامعة حكومية، (13) جامعة خاصة، وباستثناء جامعة الفيوم فإن لدى الجامعات الحكومية الثمانية عشر الأخرى برامج محاسبية، وهي جامعات القاهرة، والإسكندرية، وعين شمس، والأزهر، وأسيوط، وطنطا، والمنصورة، والزقازيق، وحلوان، والمنيا، والمنوفية، وقناة السويس، وجنوب الوادي، وبنها، وبنى سويف، وكفر الشيخ، وسوهاج، وأكاديمية السادات للعلوم الإدارية، أما الجامعات الخاصة فقد تبين أن ثمانية جامعات منها فقط هي التي تقدم برامج محاسبية، وهي جامعات 6 أكتوبر، ومصر الدولية، ومصر للعلوم والتكنولوجيا، والمستقبل، والعلوم الحديثة، والأهرام الكندية، والحديثة للتكنولوجيا والمعلومات، وفاروس. ولقد تم توزيع أداة الدراسة والمتمثلة في قائمة الاستقصاء المصممة لتحقيق أهداف الدراسة، على مرحلتين، حيث استهدفت المرحلة الأولى إجراء دراسة استكشافية باستطلاع آراء عينة مصغرة من أعضاء الهيئة التدريسية بالبرامج المحاسبية حول المحاور الرئيسية لقائمة الاستقصاء، وقد تم أخذ ما أبدوه من ملاحظات في الاعتبار، وفي المرحلة الثانية، تم توزيع عدد (350) قائمة استقصاء باستخدام أكثر من أسلوب، حيث تم استخدام أسلوب التوزيع المباشر، وكذا من خلال مجموعة من معاونين الذين تم تقديم الإرشادات والتوجيهات المناسبة لهم في هذا الخصوص، كما تم إرسال قائمة الاستقصاء لمجموعة من أعضاء هيئة التدريس المدرج عناوين بريدهم الإلكتروني على مواقع الجامعات التي ينتمون إليها، وقد بلغت المحصلة النهائية لقوائم الاستقصاء المستلمة المستخدمة في ذات الوقت عدد (87) قائمة بنسبة 24.9% من حجم القوائم الموزعة والمرسلة، وهي نسبة معتادة ومقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات.

مقاييس صدق وثبات أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية

لقياس صدق وثبات الاستقصاء المستخدم في الدراسة تم استخدام نوعين من المقاييس الإحصائية، حيث استخدم معامل (Alpha Cronbach's) لقياس صدق إجابات المستقصى منهم، وقد تبين وجود درجة صدق عالية لدى إجابات مفردات العينة، حيث بلغ معامل الصدق الكلي لقائمة الاستقصاء (94.6%)، وهي نسبة جيدة ويمكن الاعتماد عليها، كما تم استخدام معامل (Spearman-Brown)، لقياس الثبات النسبي في الإجابات حيث بلغت قيمة المعامل (0.941) وهي نسبة أيضا جيدة ويمكن الاعتماد عليها، وتؤكد هذه النتائج على إمكانية الاعتماد على الإجابات الواردة بقائمة الاستقصاء المستخدمة لتقييم مدى تطبيق البرامج المحاسبية لمراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي. وقامت الدراسة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة التحقق لجميع عبارات قائمة الاستقصاء، كما تم استخدام اختبار (Chi-Square) لقياس الفروق المعنوية لجميع العبارات، وذلك عند مستويي معنوية أقل من (1% و 5%)، بهدف التعرف على ما إذا كان هناك فروق معنوية في إجابات المستقصى منهم أم لا، وبما يدعم إمكانية الاعتماد على الإجابات الواردة بقائمة الاستقصاء المستخدمة للتعرف على مدى تطبيق البرامج المحاسبية لمراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي، وكذلك تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالات الفروق المرتبطة بالمتغيرات الوصفية لعينة الدراسة. ولقد تم استخدام مقياس (Likert) ذو

الخمس درجات في تحديد مستوى تطبيق البرامج المحاسبية لمراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي.

النتائج وتحليلها

توضح نتائج التحليل الإحصائي للمتغيرات الوصفية لعينة الدراسة أن نسبة مفردات العينة من أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون بالجامعات الحكومية والخاصة بلغت 74.7%، 25.3% على الترتيب. وفيما يتعلق بالدرجة العلمية لمفردات العينة فقد بلغت نسب من يحملون الدرجات العلمية أستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس 13.7%، 24.2%، 62.1% على الترتيب. أما من حيث الجنس فقد بلغت نسبة تمثيل كل من أعضاء الهيئة التدريسية الذكور والإناث في العينة 85.7%، 14.3% على الترتيب، وفيما يخص سنوات الخبرة بعد الحصول على الدكتوراه، فقد تبين أن ما نسبته 13.6% لديهم خبرات أكثر من 15 سنة، 28.8% لديهم خبرات ما بين 10 سنوات وأقل من 15 سنة، 37.9% لديهم خبرات ما بين 5 سنوات وأقل من 10 سنوات، 19.7% لديهم خبرات أقل من 5 سنوات. وأخيراً وفيما يتعلق بالخبرة التدريسية لمفردات العينة في التدريس بالبرامج المحاسبية، يتضح أن 57.6% من مفردات العينة لديهم خبرة تدريسية في برامج محاسبية باللغة العربية فقط، 13.6% لديهم خبرة تدريسية في برامج محاسبية باللغة الأجنبية فقط، 28.8% لديهم خبرة تدريسية في برامج محاسبية باللغات العربية والأجنبية معاً. ومن هذا الوصف لخصائص عينة الدراسة يمكن القول بأن عينة الدراسة تحوي تنوع جيد ومرغوب، سواء من حيث نوع الجامعة، أو الدرجة العلمية، أو الجنس، أو سنوات الخبرة بعد الدكتوراه، أو الخبرة التدريسية في البرامج المحاسبية باللغات المختلفة، ويدعم ذلك بشكل مبدئي إمكانية الاعتماد على آراء مفردات العينة بدرجة عالية، في تقييم مدى تطبيق البرامج المحاسبية لمراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي.

دراسة الأسواق المحتملة لخريجي البرنامج

يوضح الجدول رقم (1) التالي نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة بدراسة الأسواق المحتملة لخريجي البرامج المحاسبية، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (1): دراسة الأسواق المحتملة لخريجي البرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					2كا	مستوى المعنوية
1	تحديد القطاعات التقليدية المستفيدة من خريجي البرنامج	2.28	1.04	45.6%	125.4	0.002*
2	تحديد القطاعات الجديدة المحتمل استفادتها من خريجي البرنامج	2.26	1.02	45.2%	67.22	0.003*
3	تحديد القطاعات التي يمكن جذبها للاستفادة من خريجي البرنامج	1.90	0.82	38.0%	71.18	0.041**
4	تحديد المواصفات المطلوب توافرها في خريجي البرنامج للوفاء باحتياجات القطاعات المختلفة المستفيدة من خريجي البرنامج	2.72	0.81	54.4%	131.14	0.014**
	المتوسط العام	2.29	-	45.8%	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1%) ** مستوى معنوية أقل من (5%)

أن البرامج المحاسبية تعطي درجة اهتمام متوسطة لدراسة الأسواق الحالية وذلك فيما يتعلق بتحديد المواصفات المطلوب توافرها في خريجي البرنامج للوفاء باحتياجات القطاعات المختلفة المستفيدة من خريجها؛ كما أولت البرامج المحاسبية درجة اهتمام منخفضة نسبياً فيما يتعلق بتحديد كل من القطاعات التي يمكن جذبها للاستفادة من خريجي البرنامج، والقطاعات التقليدية المستفيدة من خريجي البرنامج، وكذا القطاعات الجديدة المحتمل استفادتها من خريجي البرنامج؛ وبشكل عام يمكن القول بأن مستوى الممارسة الحالية لقيام البرامج المحاسبية بدراسة الأسواق المحتملة لخريجي تلك البرامج يعد دون المقبول.

دراسة خصائص الطلاب الحاليين بالبرنامج

يوضح الجدول رقم (2) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة بدراسة خصائص الطلاب الحاليين بالبرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (2): دراسة خصائص الطلاب الحاليين بالبرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					كأ	مستوى المعنوية
1	المستوى الأكاديمي	2.28	1.06	45.6%	95.24	0.003*
2	الفئات العمرية	1.76	1.14	35.1%	112.33	0.154
3	التوزيع الجغرافي	2.16	0.91	43.3%	95.24	0.121
4	الطلاب المحولين من البرنامج	2.24	0.99	44.8%	88.91	0.002*
5	الطلاب المحولين إلى البرنامج	2.07	0.93	41.4%	74.85	0.013**
6	الخبرة الميدانية لطلاب البرنامج	1.87	1.05	37.4%	113.28	0.011**
7	القدرة على الوفاء بالأعمال غير التدريسية	1.08	0.88	21.6%	66.14	0.024**
8	مستوى إجادة اللغات المختلفة	1.72	1.10	34.4%	77.18	0.034**
	المتوسط العام	1.90	-	38.0%	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1%) ** مستوى معنوية أقل من (5%) أن البرامج المحاسبية تقوم بتحديد خصائص الطلاب الحاليين بها بدرجة منخفضة، وذلك فيما يتعلق بخصائص معينة، مثل المستوى الأكاديمي، والطلاب المحولين من وإلى البرنامج، التوزيع الجغرافي؛ كما اهتمت البرامج المحاسبية بتحديد بعض تحديد خصائص الطلاب الحاليين بها بدرجة منخفضة جداً مثل الخبرة الميدانية للطلاب، وفئاتهم العمرية، ومستوى إجادتهم اللغات المختلفة، وكذا مدى قدرتهم على القيام بالأعمال غير التدريسية؛ ومما سبق يتضح أن مستوى قيام البرامج المحاسبية بدراسة خصائص طلابها يعد منخفضاً بشكل عام.

تقييم الموارد المتاحة للبرنامج

يوضح الجدول رقم (3) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة بتقييم الموارد المتاحة للبرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (3): تقييم الموارد المتاحة للبرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق (%)	P-Value	
					كا	مستوى المعنوية
1	تحديد نقاط القوة لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج	1.97	1.03	%39.4	43.27	0.010*
2	تحديد نقاط الضعف لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج	1.93	1.07	%38.6	98.42	0.020**
3	تحديد المستوى التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج	2.28	0.93	%45.6	155.24	0.035**
4	تحديد المستوى البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج	1.44	0.98	%28.8	144.18	0.031**
5	تحديد قدرة أعضاء هيئة التدريس على تطبيق المهارات الأولية والمعرفة التطبيقية عند تنفيذ المهام التدريسية	2.39	1.02	%47.9	112.75	0.134
6	تصنيف أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج حسب تخصصاتهم العلمية	4.28	0.97	%85.6	66.14	0.041**
7	تحديد اهتمامات أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج	3.90	0.77	%78.1	98.35	0.048**
8	تحديد أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج الحاصلين على شهادات مهنية	1.90	1.40	%38.0	46.24	0.034**
9	تحديد مستوى الخبرة العملية لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج	2.14	1.03	%42.8	52.27	0.050**
10	تحديد مجالات الخبرة العملية لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج	1.82	0.83	%36.5	84.10	0.031**
11	تحديد أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات المتميزة	2.25	0.97	%44.9	165.25	0.024**
12	تحديد البرامج العلمية المختلفة التي يقدمها القسم	1.74	0.98	%34.7	35.44	0.036**
13	تحديد أفضل برنامج من بين البرامج العلمية التي يقدمها القسم	1.85	0.89	%37.1	112.14	0.243
14	تحديد العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالقسم	4.55	0.85	%91.0	164.22	0.046**
15	تحديد مصادر التمويل المحتملة لاقتراح برامج علمية جديدة	2.02	1.02	%40.4	37.92	0.038**
16	تحديد الأقسام التي يمكن بناء علاقات شراكة معها داخل الكلية	2.65	1.17	%52.9	47.13	0.024**
17	تحديد الأقسام التي يمكن بناء علاقات شراكة معها داخل الجامعة	1.98	1.20	%39.5	137.28	0.111
18	تحديد الأقسام التي يمكن بناء علاقات شراكة معها خارج الجامعة	1.82	1.06	%36.5	82.63	0.036**
19	تحديد مستوى الإمكانيات والتجهيزات التكنولوجية المتاحة للبرنامج	3.09	1.04	%61.8	121.15	0.011**
20	تحديد مستوى الإمكانيات والتجهيزات التكنولوجية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس	1.90	1.20	%38.0	167.43	0.021**
21	تحديد مستوى تجهيز المكتبات المتاحة للبرنامج	3.25	0.87	%64.9	52.87	0.023**
22	تحديد مدى توافر قواعد البيانات المتاحة للبرنامج	1.98	1.13	%39.6	45.13	0.035**
	المتوسط العام	2.42	-	%48.3	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تقوم بتقييم الموارد المتاحة لديها بدرجة مرتفعة جداً، وذلك فيما يتعلق بتحديد العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج، وتصنيفهم تبعاً لتخصصاتهم العلمية؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بتقييم الموارد المتاحة لديها بدرجة مرتفعة وذلك فيما يتعلق بتحديد اهتمامات أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بتقييم الموارد المتاحة لديها بدرجة متوسطة، وذلك فيما يتعلق بتحديد الأقسام التي يمكن بناء علاقات شراكة معها داخل الكلية، وتحديد مستوى تجهيز المكتبات المتاحة للبرنامج، وتحديد مستوى الإمكانيات والتجهيزات التكنولوجية المتاحة للبرنامج؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بتقييم الموارد المتاحة لديها بدرجة منخفضة وذلك فيما يتعلق بتحديد نقاط القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج، وتحديد المستوى التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج، وتحديد قدرة أعضاء هيئة التدريس على تطبيق المهارات الأولية والمعرفة التطبيقية عند تنفيذ المهام التدريسية، وتحديد أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج الحاصلين على شهادات مهنية، وتحديد مستوى الخبرة العملية لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج، وتحديد مجالات الخبرة العملية لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج، وتحديد أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات المتميزة، وتحديد أفضل برنامج من بين البرامج العلمية التي يقدمها القسم، وتحديد مصادر التمويل المحتملة لاقتراح برامج علمية جديدة، وتحديد الأقسام التي يمكن بناء علاقات شراكة معها داخل وخارج الجامعة، وتحديد مستوى الإمكانيات والتجهيزات التكنولوجية المتاحة لأعضاء الهيئة التدريسية، وتحديد مدى توافر قواعد البيانات المتاحة للبرنامج؛ وأن البرامج المحاسبية بتقييم الموارد المتاحة لديها بدرجة منخفضة جداً، وذلك فيما يتعلق بتحديد المستوى البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية بالبرنامج، وتحديد البرامج العلمية المختلفة التي يقدمها القسم؛ ومما سبق يمكن القول بأنه على الرغم من قيام البرامج المحاسبية بتقييم بعض الموارد المتاحة لديها بدرجة مرتفعة جداً ودرجة مرتفعة، إلا أن المتوسط العام أوضح تحقيق تلك البرامج لمستوى منخفض بشكل عام.

دراسة وضع المنافسة للبرنامج في سوق العمل

يوضح الجدول رقم (4) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة بدراسة وضع المنافسة للبرنامج في سوق العمل، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (4): دراسة وضع المنافسة للبرنامج في سوق العمل

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					أ	مستوى المعنوية
1	تحديد المنافسين الحاليين	2.13	0.97	%42.6	110.32	0.005**
2	تحديد المنافسين المحتملين	2.33	0.87	%46.6	92.27	0.038**
3	تحديد درجة المنافسة بين خريجي البرنامج للحصول على الوظائف المتاحة بالسوق	2.05	0.98	%41.0	181.77	0.004*
4	تحديد درجة المنافسة بين خريجي البرنامج وخريجي البرامج الأخرى بالكلية	1.90	1.18	%38.0	47.18	0.047**
5	تحديد درجة المنافسة بين خريجي البرنامج وخريجي الكليات الأخرى في نفس المنطقة الجغرافية	2.09	1.06	%41.8	95.23	0.012**
6	تحديد درجة المنافسة بين خريجي البرنامج وخريجي الكليات الأخرى في المناطق الجغرافية الأخرى	1.77	1.20	%35.4	126.22	0.149
7	تحديد نقاط القوة الواجب التركيز عليها في عملية المنافسة	1.86	0.99	%37.1	58.37	0.001*
8	تحديد نقاط الضعف الواجب التخلص منها في عملية المنافسة	1.88	1.20	%37.5	134.25	0.046**
	المتوسط العام	2.00	-	%40.0	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تقوم بدراسة وضع المنافسة للبرنامج في سوق العمل بدرجة منخفضة، وذلك فيما يتعلق بتحديد كل من المنافسين الحاليين والمحتملين، وتحديد درجة المنافسة فيما بين خريجي البرنامج أنفسهم، وبين كل من خريجي البرنامج وخريجي البرامج الأخرى بالكلية، وخريجي الكليات الأخرى في نفس المنطقة الجغرافية للحصول على الوظائف المتاحة بالسوق، وتحديد نقاط الضعف الواجب التخلص منها في عملية المنافسة، وكذا تحديد نقاط القوة الواجب التركيز عليها في عملية المنافسة؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بدراسة وضع المنافسة للبرنامج في سوق العمل بدرجة منخفضة جداً، وذلك فيما يتعلق بتحديد درجة المنافسة بين خريجي البرنامج

وخريجي الكليات الأخرى في المناطق الجغرافية الأخرى للحصول على الوظائف المتاحة بسوق العمل؛ ومما سبق يمكن القول بأن مستوى قيام البرامج المحاسبية بدراسة وضع المنافسة للبرنامج في سوق العمل منخفض بشكل عام.

وضع الإستراتيجية المناسبة للبرنامج

يوضح الجدول رقم (5) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة بوضع

الإستراتيجية المناسبة للبرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (5): وضع الإستراتيجية المناسبة للبرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					كا	مستوى المعنوية
1	مستوى التأهيل المرغوب في الخريج لدخول سوق العمل	3.54	1.00	70.8%	145.24	0.000*
2	حاجة الخريج للتأهيل قبل الدخول في سوق العمل	2.72	1.05	54.4%	113.18	0.042**
3	عدد الخريجين الذين يستكملون دراساتهم في تخصصات أخرى	2.17	1.18	43.4%	67.05	0.241
4	عدد الخريجين الذين يستكملون دراساتهم العليا بعد التخرج	2.05	1.03	41.0%	83.32	0.002*
5	عدد الخريجين للمتقنين بسوق العمل بعد التخرج	1.95	1.10	39.0%	154.16	0.004*
6	حجم المنافسة الحقيقية في سوق مهنة المحاسبة المحلية	1.85	1.12	37.0%	27.78	0.035**
7	حجم المنافسة الحقيقية في سوق مهنة المحاسبة الإقليمية	1.74	0.97	34.8%	98.56	0.005*
8	حجم المنافسة الحقيقية في سوق مهنة المحاسبة الدولية	1.58	1.03	31.6%	146.64	0.003*
9	عدد الحاصلين على زمالة المنظمات المهنية المحاسبية	2.49	1.06	49.8%	113.95	0.004*
10	الخصائص المميزة لبرنامج المحاسبة بالمقارنة مع البرامج المنافسة	2.18	0.98	43.6%	120.13	0.008*
11	عدد الطلاب المتقنين ببرنامج المحاسبة من المناطق المحلية	1.90	1.09	38.0%	141.4	0.009*
12	عدد الطلاب المتقنين ببرنامج المحاسبة من المناطق الإقليمية	2.05	1.17	40.9%	60.68	0.142**
13	تحديد القطاعات الحالية لتوظيف خريجي البرنامج	2.49	0.99	49.8%	149.24	0.000*
14	تحديد القطاعات المحتملة لتوظيف خريجي البرنامج	2.36	1.00	47.1%	111.57	0.000*
15	تقديم أفضل الخدمات للطلاب من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة	1.34	1.14	26.9%	78.63	0.038**
16	تقديم أفضل الخدمات للمجتمع من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة	1.81	1.22	36.3%	89.14	0.149
	المتوسط العام	2.14	-	42.8%	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تركز بدرجة مرتفعة على العامل المتعلق بمستوى التأهيل المرغوب في الخريج لدخول سوق العمل وذلك عند وضع الإستراتيجية المناسبة للبرنامج؛ وأن البرامج المحاسبية تركز عند وضع الإستراتيجية

المناسبة للبرنامج بدرجة متوسطة على العامل المتعلق بحاجة الخريج للتأهيل قبل الدخول في سوق العمل؛ وأن البرامج المحاسبية تركز عند وضع الإستراتيجية المناسبة للبرنامج بدرجة منخفضة على العوامل المتعلقة بعدد الخريجين الذين يستكملون دراساتهم في تخصصات أخرى، وعدد الخريجين الذين يستكملون دراساتهم العليا بعد التخرج، وعدد الخريجين الملتحقين بسوق العمل بعد التخرج، وتقديم أفضل الخدمات للطلاب من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وحجم المنافسة الحقيقية في سوق مهنة المحاسبة المحلية والإقليمية، وعدد الحاصلين على زمالة المنظمات المهنية المحاسبية، والخصائص المميزة لبرنامج المحاسبة بالمقارنة مع البرامج المنافسة، وعدد الطلاب الملتحقين ببرنامج المحاسبة من المناطق المحلية والإقليمية، وتحديد القطاعات الحالية والمحتملة لتوظيف خريجي البرنامج، وحجم المنافسة الحقيقية في سوق مهنة المحاسبة المحلية والإقليمية، وتقديم أفضل الخدمات للمجتمع من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة؛ كما اهتمت البرامج المحاسبية بدرجة منخفضة جداً بعاملين وهما حجم المنافسة في سوق مهنة المحاسبة الدولية، وتقديم أفضل الخدمات للطلاب من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وذلك عند وضع الإستراتيجية المناسبة للبرنامج؛ ومما سبق يمكن القول بأن مستوى قيام البرامج المحاسبية بدراسة العوامل المتعلقة بوضع الإستراتيجية المناسبة للبرنامج منخفض بشكل عام.

وضع الرسالة المناسبة للبرنامج

يوضح الجدول رقم (6) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة بوضع

الرسالة المناسبة للبرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (6): وضع الرسالة المناسبة للبرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					ن	مستوى المعنوية
1	رسالة الجامعة	2.42	1.04	48.5%	89.47	0.007*
2	رسالة الكلية	2.35	1.04	47.1%	124.28	0.007*
3	دراسة الأسواق الحالية	2.02	0.99	40.4%	138.56	0.001*
4	دراسة الأسواق المحتملة	1.88	1.31	37.6%	121.18	0.049**
5	الخصائص المميزة لطلاب البرنامج	2.05	1.08	41.1%	84.32	0.022**
6	الإمكانات والموارد المتاحة	2.13	1.19	42.7%	81.25	0.038**
7	دراسة سوق المنافسة الحالية	1.89	1.06	37.7%	131.26	0.009*
8	دراسة سوق المنافسة المتوقعة	1.78	1.11	35.7%	156.44	0.029**
9	الإستراتيجية المناسبة الموضوعة للبرنامج	2.30	1.08	45.9%	90.25	0.012**
	المتوسط العام	2.09	-	41.8%	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تقوم بمراعاة مجموعة من العوامل عند وضع الرسالة المناسبة للبرنامج بدرجة منخفضة، وذلك فيما يتعلق بكل من رسالة الجامعة، ورسالة الكلية، ودراسة الأسواق الحالية والمحتملة، والخصائص المميزة لطلاب البرنامج، والإمكانات والموارد المتاحة، ودراسة سوق المنافسة الحالية، والإستراتيجية المناسبة الموضوعية للبرنامج؛ وأن البرامج المحاسبية أعطت درجة اهتمام منخفضة جداً لعامل دراسة سوق المنافسة المتوقعة، وذلك عند وضع الرسالة المناسبة للبرنامج؛ مما سبق يمكن القول بأن مستوى قيام البرامج المحاسبية بدراسة العوامل الواجب أخذها في الاعتبار عند وضع الرسالة المناسبة للبرنامج منخفض بشكل عام.

تحديد مواصفات خريجي البرنامج

يوضح الجدول رقم (7) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة بتحديد مواصفات خريجي البرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول رقم (7): تحديد مواصفات خريجي البرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					كأ	مستوى المعنوية
1	الاحتياجات الحالية للقطاعات المستفيدة من خريجي البرنامج	2.34	1.12	%46.8	45.26	0.026**
2	الاحتياجات المتوقعة للقطاعات المستفيدة من خريجي البرنامج	2.16	1.01	%43.1	125.74	0.002*
3	المهارات الواجب توافرها في خريجي البرنامج لضمان التحاقهم بسوق العمل	2.11	1.05	%42.2	87.62	0.009*
4	المهارات الواجب توافرها في خريجي البرنامج لضمان تميزهم في سوق العمل عن خريجي البرامج المماثلة	1.95	1.01	%39.1	157.15	0.002*
5	المهارات الواجب توافرها في خريجي البرنامج لضمان تميزهم في سوق العمل عن خريجي البرامج الأخرى	2.14	0.97	%42.8	114.87	0.125
	المتوسط العام	2.14	-	%42.8	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تقوم بمراعاة جميع العوامل المرتبطة بتحديد مواصفات خريجي البرنامج بدرجة منخفضة، وذلك فيما يتعلق بالاحتياجات الحالية والمتوقعة للقطاعات المستفيدة من خريجي البرنامج، والمهارات الواجب توافرها في خريجي البرنامج لضمان التحاقهم بسوق العمل، وتميزهم عن خريجي البرامج المماثلة، وكذا تميزهم عن خريجي البرامج الأخرى في نفس السوق؛ ومما سبق يمكن القول بأن مستوى قيام البرامج المحاسبية بدراسة العوامل الواجب أخذها في الاعتبار عند تحديد مواصفات خريجي البرنامج يعد مستوى منخفض بشكل عام.

تصميم الخطوات التنفيذية للبرنامج

يوضح الجدول رقم (8) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة

بتصميم الخطوات التنفيذية للبرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (8): تصميم الخطوات التنفيذية للبرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					كا	مستوى المعنوية
1	وضع الخطة الدراسية للبرنامج بما يضمن تميز خريجي البرنامج عن البرامج الأخرى بالكلية	2.21	1.09	%44.1	49.54	0.027**
2	وضع الخطة الدراسية للبرنامج بما يضمن تميز خريجي البرنامج عن البرامج المناظرة بالجامعات الأخرى	2.38	1.18	%47.6	117.26	0.049**
3	تحديد أساليب التدريس الملائمة لتنمية المهارات والمعارف المرغوبة في خريجي البرنامج	3.80	0.93	%76.1	183.14	0.031**
4	تحديد طرق التدريس المناسبة لتنفيذ مقررات البرنامج (الطريقة الكلاسيكية - دراسات الحالة - التعليم التعاوني - مجموعات عمل... إلخ)	3.96	1.05	%79.2	145.36	0.024**
5	تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وللإقامة لتنمية المهارات المرغوبة لدى خريجي البرنامج (المهارات الشخصية - العمل ضمن مجموعات - قيادة فريق - الاتصال - التفكير الانتقادي... إلخ)	2.71	1.17	%54.3	132.88	0.042**
6	تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارات التدريس والتعلم لدى أعضاء هيئة التدريس	2.61	1.03	%52.2	65.05	0.000*
7	برامج الدراسات العليا الحالية	3.96	1.17	%79.1	111.24	0.162
8	مدى كفاية ساعات الخطة الدراسية الحالية لتمكين الخريج من الالتحاق ببرنامج الماجستير	2.89	0.96	%57.9	80.56	0.027**
9	مدى كفاية ساعات الخطة الدراسية الحالية لتمكين الخريج من الحصول على شهادة مهنية	2.67	0.97	%53.3	66.44	0.025**
10	تحديد أهداف الحصول على الاعتماد الأكاديمي	2.65	1.01	%53.0	172.36	0.001*
11	مدى الحاجة للحصول على الاعتماد الأكاديمي من الهيئات المحلية	3.27	0.94	%65.4	135.78	0.038**
12	مدى الحاجة للحصول على الاعتماد الأكاديمي من المنظمات الدولية	3.03	0.91	%60.5	77.24	0.040**
13	درجة وعي قطاعات توظيف الخريجين بأهمية حصول البرنامج على الاعتماد الأكاديمي	2.22	1.02	%44.3	119.44	0.123
14	تبرير استخدام الموارد للحصول على الاعتماد الأكاديمي	3.27	1.01	%65.4	85.13	0.000*
	المتوسط العام	2.97	-	59.5	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تقوم بتصميم مجموعة من الخطوات التنفيذية للبرنامج بدرجة مرتفعة، وتتعلق هذه الخطوات بتحديد أساليب التدريس الملائمة لتنمية المهارات والمعارف المرغوبة في خريجي البرنامج، وتحديد طرق

التدريس المناسبة لتنفيذ مقررات البرنامج، وبرامج الدراسات العليا الحالية؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بتصميم مجموعة من الخطوات التنفيذية للبرنامج بدرجة متوسطة، وذلك فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس واللازمة لتنمية المهارات المرغوبة لدى خريجي البرنامج، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارات التدريس والتعلم لدى أعضاء هيئة التدريس، ومدى كفاية ساعات الخطة الدراسية الحالية لتمكين الخريج من الالتحاق ببرنامج الماجستير، ومدى كفاية ساعات الخطة الدراسية الحالية لتمكين الخريج من الحصول على شهادة مهنية، وتحديد أهداف الحصول على الاعتماد الأكاديمي، ومدى الحاجة للحصول على الاعتماد الأكاديمي من كل من الهيئات المحلية والهيئات الدولية، وتبرير استخدام الموارد للحصول على الاعتماد الأكاديمي؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بتصميم مجموعة من الخطوات التنفيذية للبرنامج بدرجة منخفضة، وذلك فيما يتعلق بوضع الخطة الدراسية للبرنامج بما يضمن تميز خريجي البرنامج عن البرامج الأخرى بالكلية، وكذا تميزهم عن خريجي البرامج المناظرة بالجامعات الأخرى، ودرجة وعي قطاعات توظيف الخريجين بأهمية حصول البرنامج على الاعتماد الأكاديمي؛ ومما سبق يمكن القول بأن مستوى قيام البرامج المحاسبية بتصميم الخطوات التنفيذية للبرنامج متوسط بشكل عام.

تطبيق التغيير بالبرنامج

يوضح الجدول رقم (9) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة

بتطبيق التغيير بالبرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (9): تطبيق التغيير بالبرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					ك'	مستوى المعنوية
1	الحصول على دعم ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ التغيير	2.99	1.02	%59.7	130.75	0.000*
2	الحصول على دعم كافة الأطراف ذات الصلة في تنفيذ الاتجاهات الإستراتيجية للبرنامج	2.38	1.06	%47.6	118.12	0.004*
3	تقليل آثار السلوك غير المرغوب فيه والمقاوم للتغيير من جانب كافة الأطراف ذات الصلة	1.44	1.15	%28.8	67.07	0.037**
	المتوسط العام	2.27	-	%45.4	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تقوم بتطبيق التغيير بالبرنامج بدرجة منخفضة، وذلك فيما يتعلق بالحصول على دعم ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ التغيير، والحصول على دعم كافة الأطراف ذات الصلة في تنفيذ الاتجاهات الإستراتيجية للبرنامج؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بتطبيق التغيير بالبرنامج بدرجة منخفضة جداً، وذلك فيما يتعلق بتقليل آثار السلوك غير المرغوب فيه والمقاوم للتغيير من جانب كافة الأطراف ذات الصلة؛ ومما

سبق يمكن القول بأن مستوى قيام البرامج المحاسبية بتطبيق التغيير بالبرنامج منخفض بشكل عام.

تنفيذ الرقابة على مخرجات البرنامج

يوضح الجدول رقم (10) نتائج استطلاع آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمجموعة المتغيرات ذات العلاقة

بتنفيذ الرقابة على مخرجات البرنامج، ومن تلك النتائج يمكن استخلاص ما يلي:

جدول (10): تنفيذ الرقابة على مخرجات البرنامج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق	P-Value	
					كا	مستوى المعنوية
1	وجود نظام للمعلومات يعكس مستوى تطبيق الخطة الإستراتيجية للبرنامج	1.80	0.99	%36.0	96.48	0.000*
2	وجود نظام للمعلومات يوفر معلومات التغذية العكسية والتي تعكس مستوى تحقيق الخطة الإستراتيجية للبرنامج للنتائج المستهدفة	1.74	1.22	%34.7	127.35	0.043
3	مقارنة مهارات وقدرات خريجي البرنامج مع المهارات والقدرات المحددة مسبقاً لخريجي البرنامج	2.00	1.04	%40.0	114.01	0.008*
4	تقييم مدى تلبية خريجي البرنامج لمتطلبات قطاعات التوظيف بسوق العمل	2.00	0.98	%39.9	87.26	0.005*
5	معرفة جوانب القصور في خريجي البرنامج	1.94	1.04	%38.8	115.82	0.005*
6	معرفة جوانب التميز في خريجي البرنامج	2.20	1.18	%44.0	167.49	0.039**
7	تسويق خريجي القسم لدى قطاعات التوظيف بسوق العمل	1.98	1.03	%39.6	127.34	0.004*
	التوسط العام	1.95	-	%39.0	-	-

* مستوى معنوية أقل من (1 %) ** مستوى معنوية أقل من (5 %)

أن البرامج المحاسبية تقوم بتنفيذ الرقابة على مخرجات البرنامج بدرجة منخفضة، وذلك فيما يتعلق بمقارنة مهارات وقدرات خريجي البرنامج مع المهارات والقدرات المحددة مسبقاً لخريجي البرنامج، وتقييم مدى تلبية خريجي البرنامج لمتطلبات قطاعات التوظيف بسوق العمل، ومعرفة جوانب القصور في خريجي البرنامج، ومعرفة جوانب التميز في خريجي البرنامج، وتسويق خريجي القسم لدى قطاعات التوظيف بسوق العمل؛ وأن البرامج المحاسبية تقوم بتنفيذ الرقابة على مخرجات البرنامج بدرجة منخفضة جداً، وذلك فيما يتعلق بكل من وجود نظام للمعلومات يعكس مستوى تطبيق الخطة الإستراتيجية للبرنامج، ووجود نظام للمعلومات يوفر معلومات التغذية العكسية والتي تعكس مستوى تحقيق الخطة الإستراتيجية للبرنامج للنتائج المستهدفة؛ ومما سبق يمكن القول بأن مستوى قيام البرامج المحاسبية بتنفيذ الرقابة على مخرجات البرنامج منخفض بشكل عام.

الأطراف المسؤولة عن وضع وتنفيذ الخطة الإستراتيجية للبرنامج

وبعد استطلاع آراء أعضاء الهيئة التدريسية بخصوص توزيع الأدوار والمسؤوليات ذات الصلة بخطوات التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية، وذلك في ضوء تقييمهم لوضع الممارسة الحالية، وكذا مقترحاتهم من واقع خبراتهم العملية، ويوضح الجدول رقم (11) نتائج ذلك الاستطلاع، والتي يستخلص منها ما يلي: أن الغالبية

العظمي من أعضاء الهيئة التدريسية يرون أن توزيع الأدوار والمسؤوليات ذات الصلة بوضع وتنفيذ خطوات ومراحل التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية، وذلك في ضوء الممارسة الحالية لتلك البرامج، غير محددة في أطراف بعينها؛ وأن هناك تفاوت في الآراء بين أعضاء الهيئة التدريسية لتوزيع الأدوار والمسؤوليات ذات الصلة بخطوات التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية، وذلك في ضوء مقترحاتهم من واقع خبراتهم العملية لما يجب أن تكون عليه تلك الممارسة. حيث بلغت نسب الموافقة على توزيع المسؤوليات على خطوات التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية لكل من رئيس القسم بالتعاون مع لجنة متخصصة من أعضاء هيئة التدريس بالقسم (37.73%)، ووجود لجنة متخصصة من أعضاء هيئة التدريس بالقسم (34.39)، ورئيس القسم بالتعاون مع كافة أعضاء هيئة التدريس (17.12)، ورئيس القسم منفرداً (11.06) على الترتيب؛ كما أن هناك اتفاق بين أعضاء الهيئة التدريسية على عدم توزيع أي مسؤوليات عن وضع وتنفيذ الخطوات العشر للتخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية على أي من رئيس القسم بشكل منفرد، أو رئيس القسم بالتعاون مع كافة أعضاء هيئة التدريس بالقسم، وبما يعكس تفضيل مفردات العينة لعدم تركيز المسؤولية في صورة فردية أو جماعية مطلقة.

وأخيراً فقد أوضحت نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة مدى التباين في آراء أعضاء الهيئة التدريسية في المتغيرات الوصفية لعينة الدراسة والمتمثلة في نوع الجامعة، والدرجة العلمية، والجنس، وسنوات الخبرة بعد الدكتوراه، والخبرة التدريسية في البرامج المحاسبية باللغات المختلفة، حيث تبين عدم وجود تباين ملحوظ بشكل عام بين آراء مفردات العينة فيما يتعلق بالمتغيرات الوصفية لعينة الدراسة، فيما عدا متغير نوع الجامعة، والذي أوضح وجود تأثير لهذا المتغير على تباين الآراء حول مدى تطبيق البرامج المحاسبية لخطوات التخطيط الاستراتيجي. وعلى الرغم مما أوضحت النتائج المبينة بالجدول رقم (1) السابق من وجود تنوع كبير في المتغيرات الوصفية لمفردات عينة الدراسة، إلا أن نتائج تحليل التباين للمتغيرات الوصفية الخمسة أوضحت بشكل عام عدم وجود اختلافات جوهرية ذات معنوية إحصائية، عند كلا من مستوى المعنوية (1%) و (5%). وهذا ويمكن تفسير التباين بين آراء مفردات العينة تبعاً لنوع الجامعة (حكومية- خاصة)، لصالح الجامعات الخاصة التي قد تكون معنية بشكل أكبر بتطبيق خطوات التخطيط الاستراتيجي لتحسين جودة التعليم بالبرامج المحاسبية، وبشكل خاص فيما يتعلق بمجالات دراسة السوق، ووضع المنافسة، وتقييم الموارد، وتحديد خصائص الطلاب، وكذا تحديد مواصفات الخريجين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل. حيث تسعى الجامعات الخاصة لمواجهة المنافسة فيما بينها من ناحية، وفيما بينها وبين الجامعات الحكومية من ناحية أخرى، وهو ما يمكن ملاحظته من خلال قيام الجامعات الخاصة بطرح تخصصات محاسبية جديدة تسعى من خلالها لجذب الطلاب نحو برامجها، أما الجامعات الحكومية فربما يلتزم لها العذر في عدم التطبيق الكامل لكافة مراحل خطوات التخطيط الاستراتيجي حيث مازالت تلك الجامعات خارج نطاق المنافسة، لأن جانب الطلب على البرامج المحاسبية بالجامعات الحكومية ما زال يفوق بشكل كبير جانب العرض المتمثل في قدرة واستيعاب تلك البرامج، كما يلاحظ أيضاً وجود اختلاف

معنوي بين آراء مفردات العينة فيما يتعلق بخطوة وضع رسالة البرنامج تبعاً لمتغيرات نوع الجامعة والجنس والخبرة بعد الدكتوراه والخبرة التدريسية.

جدول (11): الأطراف المسؤولة عن وضع وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للبرنامج

م	العبارة	نسب الموافقة في ضوء تقييم الممارسة الحالية (%)							نسب الموافقة في ضوء الخبرة العملية كما يجب أن يكون (%)		
		رئيس القسم	لجنة متخصصة هيئة التدريس بالقسم	رئيس القسم بالتعاون مع كافة أعضاء هيئة التدريس بالقسم	رئيس القسم بالتعاون مع لجنة متخصصة من أعضاء هيئة التدريس بالقسم	المسئولية غير محددة	رئيس القسم	لجنة متخصصة من أعضاء هيئة التدريس بالقسم	رئيس القسم بالتعاون مع لجنة متخصصة من أعضاء هيئة التدريس بالقسم	جهة أخرى	
1	المسئول عن دراسة الأسواق المحتملة لخريجي البرنامج	10.61	18.17	6.06	7.58	57.58	10.61	40.91	15.15	33.33	0.000
2	المسئول عن تحديد خصائص طلاب البرنامج	22.72	9.09	1.52	13.64	53.03	10.61	34.85	22.72	31.82	0.000
3	المسئول عن تقييم الموارد المتاحة للبرنامج	15.15	6.06	6.06	7.58	65.15	19.70	27.27	15.15	37.88	0.000
4	المسئول عن دراسة الوضع التنافسي للبرنامج في سوق العمل	6.05	13.64	4.55	7.58	68.18	12.12	37.88	7.58	42.42	0.000
5	المسئول عن وضع الخطة الاستراتيجية المناسبة للبرنامج	6.05	10.61	4.55	15.15	63.64	16.67	30.3	22.73	30.3	0.000
6	المسئول عن وضع الرسالة المناسبة للبرنامج	13.62	7.58	7.58	10.61	60.61	9.09	39.4	15.15	36.36	0.000
7	المسئول عن تحديد مواصفات خريجي البرنامج	10.61	13.64	6.06	12.12	57.58	3.03	45.45	22.73	28.79	0.000
8	المسئول عن تصميم الخطوات التنفيذية للبرنامج	9.09	7.58	9.09	21.21	53.03	9.09	27.27	22.73	43.94	0.000
9	المسئول عن تطبيق التغيير بالبرنامج	9.09	7.58	7.58	22.72	53.03	7.58	28.79	21.21	42.42	0.000
10	المسئول عن تنفيذ الرقابة على مخرجات البرنامج	6.06	9.09	12.12	3.03	69.7	12.12	31.82	6.06	50.00	0.000
	المتوسط العام	10.91	10.30	6.52	12.12	60.15	11.06	34.39	17.12	37.73	0.000

الاستنتاجات والتوصيات

أوضحت الممارسة الفعلية للبرامج المحاسبية بالجامعات المصرية، قيامها بتطبيق بعض أو كل خطوات التخطيط الاستراتيجي بدرجات ممارسة مختلفة، وهو ما يؤكد وجود مستويات إدراك مختلفة لأهمية تطبيق تلك الخطوات، وربما كان ذلك بسبب عدم تطبيق الفكر المتكامل للتخطيط الاستراتيجي باعتباره منهج عمل متكامل طويل الأجل، يشتمل على مجموعة من الخطوات المتتابعة، والتي يجب تنفيذها بواسطة كافة البرامج المحاسبية

على اختلاف خصائصها وتوجهاتها، حيث تبدأ هذه الخطوات بدراسة الأسواق المحتملة وتنتهي بالرقابة على المخرجات، مع وجود نظام لمعلومات التغذية العكسية يمكن من مقارنة المخرجات مع النتائج المستهدفة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشكل تلقائي لكافة الخطوات. وقد استهدف الجانب النظري من الدراسة اقتراح نموذج للتخطيط الاستراتيجي يمكن للبرامج المحاسبية استخدامه بغرض ضمان التطوير والتحسين المستمر في التعليم المحاسبي، بينما استهدفت الدراسة الميدانية استخدام النموذج المقترح في تقييم مستوى الممارسة الحالية لفكر التخطيط الاستراتيجي من قبل البرامج المحاسبية بالجامعات المصرية. والآتي عرض لأهم ما توصلت إليه الدراسة ككل من استنتاجات:

- تواجه البرامج المحاسبية تحديات جديدة وعديدة، من خلال ما حدث من تغيرات في عناصر البيئة الخارجية لتلك البرامج، والمتثلة في العوامل المرتبطة بالعمولة والتنافسية والتطورات التكنولوجية، ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي، مما يفرض معه الحاجة الماسة لمراجعة الوضع الحالي للتعليم المحاسبي.
- في ضوء التغير الحادث في عناصر البيئة الخارجية للبرامج المحاسبية، أصبح للعلاء - قطاعات التوظيف في سوق العمل المحاسبي - الدور الحاكم في صياغة رسالة وأهداف البرامج المحاسبية، ومن ثم محتويات خططها الدراسية، وأساليب وطرق التدريس المطبقة، وأن حاجة هذه القطاعات الموظفة لخريجي تلك البرامج هي التي تحدد الدرجات العلمية المطلوبة والمهارات والمعارف الواجب توافرها في خريجي البرامج المحاسبية.
- عدم مواكبة التعليم المحاسبي لاحتياجات قطاعات التوظيف المحاسبي، وقد نجم عن ذلك وجود فجوة كبيرة بين ما تكسبه البرامج المحاسبية من مهارات لخريجها، وبين ما تتطلب إليه قطاعات التوظيف في سوق العمل المحاسبي.
- أن تطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي بواسطة البرامج المحاسبية، يعد بمثابة منهج وأسلوب عمل طويل الأجل، يضمن التحسين والتطوير المستمر في التعليم المحاسبي، وبما يساعد في الحصول على الاعتماد الأكاديمي المستهدف حالياً من جانب غالبية البرامج المحاسبية.
- من ضمانات نجاح البرامج المحاسبية في تطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي، أن يكون هناك افتتاع تام من جانب المسؤولين عن تلك البرامج بأهمية التغيير، مع توفير الدعم المادي والمعنوي للمسؤولين عن التنفيذ، وتوفير الكوادر المؤهلة لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي.
- كشف واقع الممارسة الحالية للبرامج المحاسبية لاستخدام وتطبيق فكر التخطيط الاستراتيجي لتحسين جودة التعليم المحاسبي، عن مستوى منخفض من الممارسة وذلك فيما يتعلق بكافة مراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي، حيث بلغ المتوسط العام لمستوى الممارسة (44.33%)، وتراوح مستوى الممارسة للخطوات المكونة لنموذج التخطيط الاستراتيجي بين (38%) لخطوة دراسة خصائص الطلاب الحاليين بالبرنامج، (59.5%) لخطوة تصميم الخطوات التنفيذية للبرنامج، وهو ما يعكس الحاجة لبذل جهود كبيرة في هذا

المجال للوصول لمستويات مقبولة.

- بخصوص تحديد الأطراف المسؤولة عن وضع وتنفيذ خطوات التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية، وذلك في ضوء تقييم وضع الممارسة الحالية، وفي ضوء المقترحات من واقع الخبرات العملية لأعضاء الهيئة التدريسية بتلك البرامج، أوضحت النتائج أن مستوى الممارسة الحالية يكشف عن أن المسؤولية غير محددة بشكل عام، وذلك فيما يتعلق بغالبية خطوات التخطيط الاستراتيجي. وفي المقابل أوضحت النتائج من واقع الخبرات العملية لأعضاء الهيئة التدريسية لما يجب أن يكون، استبعاد اختيار وجود أطراف أخرى مسؤولة، وتوزعت كافة المقترحات على الأطراف المطروحة كأطراف مسؤولة عن وضع وتنفيذ خطوات التخطيط الاستراتيجي للبرامج المحاسبية.

التوصيات

- على البرامج المحاسبية الراغبة في تطوير التعليم المحاسبي، والتأهيل للحصول على الاعتماد الأكاديمي من الهيئات المحلية أو الدولية، الأخذ بفكر التخطيط الاستراتيجي كمنهج وأسلوب عمل متكامل.
- يجب أن يكون لكل برنامج محاسبي توجه استراتيجي معين، ويتحقق ذلك من خلال الاهتمام بدراسة الأسواق المحتملة للبرنامج، وتحديد القطاع المستهدف الذي يميز البرنامج عن البرامج المحاسبية الأخرى في ذات السوق، وبما يمكنه من الاستمرار في منافستها، والحفاظ على ميزاته التنافسية.
- على البرامج المحاسبية اختيار البديل الأنسب من بين البدائل الإستراتيجية لتحقيق ميزات التنافسية، والمتمثلة في استراتيجيات تخفيض التكلفة، والتنوع، والتركيز، والذي يتحدد بصفة أساسية في ضوء الموارد المتاحة للبرنامج.
- يجب أن تهتم البرامج المحاسبية بالاستثمار في أعضاء الهيئة التدريسية لتنفيذ الخطط الإستراتيجية الموضوعية من قبل تلك البرامج، وذلك من خلال خطة مدروسة تهدف لتنمية المهارات في مجالات القيادة والإدارة الإستراتيجية والعمل ضمن مجموعات وإدارة الوقت وإدارة الأزمات،... وما إلى ذلك.
- على المسؤولين عن البرامج المحاسبية العمل على توفير الدعم المادي والمعنوي لأعضاء الهيئة التدريسية بتلك البرامج، والعمل على إقتناعهم بأهمية مشاركتهم الفعالة في تنفيذ خطوات التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم المحاسبي بتلك البرامج، مع الاستعداد لتقليل آثار السلوك غير المرغوب فيه والمقاوم للتغيير.
- على البرامج المحاسبية تشكيل هيكلها التنظيمي الداخلي وتوزيع المسؤوليات على أعضاء الهيئة التدريسية بها، بما يضمن تنفيذ مراحل وخطوات التخطيط الاستراتيجي لتلك البرامج، وذلك من خلال تكوين فرق عمل أو لجان متخصصة في ضوء مؤهلات وخبرات أعضاء الهيئة التدريسية.
- يجب أن تسعى البرامج المحاسبية إلى وجود تمثيل للأطراف ذات الصلة من أصحاب المصالح في مجالس الأقسام، لما لهم من دور كبير في العديد من خطوات التخطيط الاستراتيجي، وبصفة خاصة في خطوات

- صياغة رسالة البرنامج، وتصميم الخطة الدراسية، وتحديد مواصفات الخريجين.
- على البرامج المحاسبية عدم البدء في تحديد أهدافها وصياغة رسالتها إلا بعد الانتهاء من خطوات دراسة الأسواق المحتملة، وتحديد خصائص الطلاب، وتقييم الموارد المتاحة للبرنامج، ووضع الخطة الإستراتيجية المناسبة للبرنامج، ودراسة الوضع التنافسي للبرنامج في سوق العمل، وذلك لضمان واقعية الرسالة وقابليتها للتحقيق.

المراجع

- Accounting Education Change Commission (AECC) (1990) "Objectives of Education for Accountants: Position Statement Number One" Issues in Accounting Education, Fall, pp. 307- 312.
- Albrecht, W. S and Sack, R. J. (2000) "Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future", Accounting Education Series, Vol. 18, pp. 172-.
- American Accounting Association (AAA) (1993) "Teaching and Curriculum Section", Report of the 199293- Outcome Assessment Committee. Sarasota, FL, AAA.
- Apostolou, B., Hassell, J., Rebele, J., Watson, S. (2010), "Accounting Education Literature Review (2006–2009)", J. of Acc. Ed., Vol. 28, pp. 145–197.
- Brink, K., and Smith, C. (2012). "A Comparison of AACSB, ACBSP, and IACBE Accredited U. S, Business Programs: an Institutional Resource Perspectives", Business Education & Accreditation, Vol.4, No. 2, pp. 115-.
- Carr, S., Chua, F., and Perera, H. (2006) "University Accounting Curricula: The Perceptions of an Alumni Group", Accounting Education, Vol. 15, No. 4, pp. 359 – 376.
- Celik, O. and Ecer, A. (2008) "Efficiency in Accounting Education: An Evidence from Turkish Universities", Critical Perspective on Accounting, Forthcoming Issue, pp.121-.
- Chang, H. O., Chow, C. W. (1999) "The Balanced Scorecard: A Potential Tool for Supporting Change and Continuous Improvement in Accounting Education", Issues in Accounting Education, Vol. 16, No. 4, pp. 569601-.
- Elbanna, S. (2007) "The Nature and Practice of Strategic Planning In Egypt", Strategic Change, Vol. 16, pp. 227– 243.
- Elliott, R. K. (1992) "The Third Wave Breaks on the Shores of Accounting" Accounting Horizons, June, pp. 6185-.
- Garrett, N., Marques, J., Dhiman, S. (2012), " Assessment of Business Programs: A Review of Two Models" Business Education & Accreditation, Vol.4, No. 2, pp. 1725-.
- Hayward, F. M. (2008) "Strategic Planning for Higher Education in Developing Countries: Challenges and Lessons", Planning for Higher Education, April–June 2008, www1.scup.org.
- Hofer, C. W., and Schendel, D. (1978) "Strategy Formulation: Analytical Concepts", St. Paul, MN, West Publishing Co.
- Lawrence, S. and Sharma, U. (2002), "Commodification of Education and Academic Labour – Using the Balanced Scorecard in A University Setting", Critical Perspectives on Accounting, Vol. 13, pp. 661667-.
- Meng, T., Hoong, P., and Liang, F. (1994) "Accounting Education and Practice: The Singapore Experience", The International Journal of Accounting, Vol. 29, pp. 161183-.
- Mohamed, E. K., and Lashine, S. H. (2003) "Accounting Knowledge and Skills and the Challenges of A Global Business Environment", Managerial Finance, Vol. 29, No. 7, pp.316-.
- Moore, M. R., and Diamond, M. A. (1995) "The Strategic Planning Partnership among Business School and Accounting Program Stakeholders", Sponsored by the Ernst & Young Foundation, Plenary Session at the 19th Annual Meeting of the Federation of Schools of Accountancy.
- Nelson, I. T., Bailey, J. A., and Nelson, A. T. (1998) "Changing Accounting Education with Purpose: Market- Based Strategic Planning for Departments of Accounting", Issues in Accounting Education, Vol. 13, No. 2, pp. 301 – 326.
- Nikolai, L. A. (1994), "An Approach to Developing A 5-Years Integrated Accounting Program", Journal of Accounting Education, Fall, pp.175- 179.
- O'Shannassy T. (2003) "Modern Strategic Management: Balancing Strategic Thinking And Strategic Planning For Internal And External Stakeholders" Singapore Management Review, Vo. 25, No. , pp. 53–68.
- Pan, P., and Perera, H. (2012), "Market relevance of university accounting programs: Evidence from Australia", Accounting Forum, Vol. 36, pp. 91– 108.
- Porter, B. A., and Carr, S., A. (1999), "From Strategic Plan to Practical Realities: Developing and Implementing a Zero- Based Accounting Curriculum", Issues in Accounting Education, Vol. 14, No. 4, pp. 565- 588.
- Rebele, J. E. (2002) "Accounting Education's Uncertain Environments: Descriptions and Implications for Accounting Programmes and Accounting Education Research", Accounting Education, Vol. 11, Issue 1, March, pp. 3 – 25.
- Reckers, P. M. (1995) "Know The Customer" In Charles, P., "Change In Accounting Education", (editor), A Research Blueprint, St. Louis, MO: Federation of Schools of Accountancy.
- Richards L, O'Shea J, Connolly M. (2004) "Managing The Concept of Strategic Change Within A Higher Education Institution: The Role of Strategic And Scenario Planning Techniques" Strategic Change, Vo. 13, pp. 345–359.
- Robson, G., Savage, H., and Shaffer, R. (2003) "Accounting education: Changing Skill Sets to Meet Modern Needs", Catalyst, Jul/Aug, pp. 26- 28.
- Saunders, G., and Charles, S. (2010). "How Are Your Graduates Doing? Do They Still Love You?", Contemporary Issues in Education Research; Vol. 3, No. 5, pp. 9- 19.
- Scherer, R. F., Javalgi, R. G., Bryant, M., and Tukul, O. (2005) "Challenges of AACSB International Accreditation for Business Schools in the United States and Europe", Thunderbird International Business Review, November– December, Vol. 47, No. 6, pp. 651–669.

- Sinning, K. E., Dykxhoorn, H. J. (2001) "Processes Implemented for AACSB Accounting Accreditation and the Degree of Faculty Involvement", *Issues in Accounting Education*, Vol. 16, No. 2, pp. 181 – 204.
- Tegarden, D., Sheetz, S., Henderson, D. (2010), « Strategic Planning in an Accounting Department using Causal Maps and Cognitive Factions», *Accounting Education: an International Journal*, Vol. 19, No. 5, pp. 473-500.
- Villiers, R. (2010). "The Incorporation of Soft Skills into Accounting Curricula: Preparing Accounting Graduates for their Unpredictable Futures", *Mediator Accountancy Research*, Vol. 18, No. 2, pp. 1- 22.
- Voorhees, R. A. (2008) "Applying Mixed Methods Techniques in Strategic Planning", *New Directions For Institutional Research*, No. 137, Spring.
- Weisenfeld, L. W., and Robinson-Backmon, I. B. (2007) "Accounting Faculty Perceptions Regarding Diversity Issues and Academic Environment", *Issues in Accounting Education*, Vol. 22, No. 2, pp. 429- 445.
- Wu, T., Tong, Y. (2004) "Issues and Challenges in Accounting Education in China: Practitioner and Academic Perceptions", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, March, pp. 208 -217.