

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى
جامعة السابع من أبريل
مركز البحوث والدراسات العليا

تضييق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة
المهنة

" دراسة تطبيقية في البيئة الليبية "

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الإجازة العالية (الماجستير)
بقسم المحاسبة كلية الاقتصاد/ الزاوية، جامعة السابع من أبريل

إعداد الطالبة:

نادية ميلاد محمد الماقوري

بكالوريوس محاسبة- كلية الاقتصاد والمحاسبة

جامعة السابع من أبريل - 98/97 ف

إشراف الدكتور:

علي محمد علي موسى

العام الدراسي 2008ف

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
وَهَلْ أَتَكَ نَبَؤُا الْخَصْمِ إِذْ تَسْتُوْرُوْا
الْمِخْرَابَ * إِذْ دَخَلُوْا عَلٰی دَاوُدَ
فَفَزِعَ مِنْهُمْ قَالُوْا لَاتَخَفْ ۗ
خَصْمٰنِ بَغٰی بَغَضُنَا عَلٰی بَغِیْضِ
فَاخُكُمۡ بَیْنَنَا بِالْحَقِّ وَلَا تَشْطِطْ ۗ
وَاهْدَانَا اِلٰی سَوَآءِ الصِّرَاطِ *

سورة ص

الآیتان 20 - 21

الإهداء

إلى قدوتي في الحياة ***

نبي الرحمة وهادي الأمة (عليه الصلاة والسلام) اعتذاراً مني إليه

إلى *** من أدعوا ربي أن يرحمهما كما ربياني صغيراً (أمي وأبي)

إلى *** من جعل ربي بيني وبينه مودة ورحمة .. (زوجي العزيز)

إلى *** زينتي في الحياة الدنيا (ابنتي آلاء وفاطمة الزهراء)

إلى *** من تعلمت من سيرته الكثير ولم أره..(والد زوجي رحمه الله)

إلى *** من علمتني أن الحياة صبر وعطاء (والدة زوجي)

إليهم أهدي جهدي المتواضع ***

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله أولاً وأخيراً الذي أنعم علي ووفقني وذلّل لي الصّعاب، وسخر لي عباده
لأنتم ما بدأته في هذا المشوار. والصلاة والسلام على محمد نبي الأمة ورسول رب
العالمين.

وبعد ؛؛؛

وبعد انتهاء هذا المشوار تقف الباحثة وقفة تكريم وعرفان، وترفع أسمى آيات
الشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل / الدكتور **علي محمد موسى**، على ما بذله من جهد
كبير معي لإتمام هذه الرسالة بالصورة الجيدة، من خلال متابعتي، وتوجيهاته السديدة،
ودفعه المتواصل وتشجيعه طوال فترة إعداد هذه الرسالة، شاكرة له رحابة صدره، كما أشكره
جداً على إصراره على إتمام المشوار رغم الصعاب التي واجهتني فجزاه الله عني خيراً
ووقفه لما يحبه ويرضاه .

كما تتوجه الباحثة بعظيم الشكر والامتنان إلى كل من:

الدكتور/ مختار أبو زريدة.

الدكتور/ بشير عاشور الدرويش.

الذان قبلا المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة، وعلى ما قدماه
من ملاحظات قيمة كان لها الأثر في تقييم وتصحيح هذه الرسالة، فجزاهما الله عني خيراً
ووقفهما لما يحبه ويرضاه.

كما يسعد الباحثة أن تتوجه بأسمى آيات الشكر لكل من مد يد العون لإتمام هذه
الدراسة، فجزاهم الله عني خير الجزاء، ووقفهم لما يحبه ويرضاه.

ولا يسعني إلا أن أشكر زوجي العزيز **عصام فرج معتوق**، الذي تحمل الصعاب
من أجل إتمام هذا المشوار، فله جزيل الشكر وأتمه، وإلى من نلّوا صعاب المواصلات
الأخ/ **إبراهيم فرج معتوق**، والأخ/ **عبد الرزاق العربي** اللذان قدما المعونة والمساعدة
للوصول إلى أماكن الشركات النفطية والجامعات محل الدراسة فجزاهما الله عني خير
الجزاء وبارك فيهما.

الباحثة

قائمة محتويات الدراسة

رقم الصفحة	الموضوع
ب	الآية
ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	قائمة محتويات الدراسة
ح	قائمة الجداول
ل	قائمة الأشكال
م	ملخص الدراسة
1	الإطار العام للدراسة
2	تمهيد عام
4	مشكلة الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	فروض الدراسة
10	أهمية الدراسة
10	منهجية الدراسة
11	محددات الدراسة
12	تقسيمات الدراسة
13	الفصل الأول : الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل
14	مقدمة
15	مفهوم الفجوة .
16	أنواع الفجوة
18	الدراسات السابقة التي أثبتت وجود الفجوة .
20	العوامل المسببة للفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل.
22	خلاصة الفصل الأول.
24	الفصل الثاني: التعليم المحاسبي في ليبيا
25	مقدمة.

رقم الصفحة	الموضوع
27	مفهوم التعليم المحاسبي .
28	نشأة وتطور التعليم المحاسبي في ليبيا .
31	أهداف التعليم المحاسبي .
33	عناصر التعليم المحاسبي .
41	واقع التعليم المحاسبي .
43	المشاكل التي يعاني منها التعليم المحاسبي .
44	خلاصة الفصل الثاني .
46	الفصل الثالث: متطلبات سوق العمل المحاسبي في ليبيا
47	مقدمة
48	نبذة تاريخية عن تطور النظام المحاسبي في ليبيا .
49	المشكلات التي تعترض مهنة المحاسبة .
50	الصعوبات التي تواجهها مهنة المحاسبة في ليبيا .
53	متطلبات سوق العمل المحاسبي في ليبيا .
53	متطلبات سوق العمل المحاسبي الليبي وفق المعايير الدولية .
61	متطلبات الدخول في منظمة التجارة العالمية .
64	العوامل المؤثرة في تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا .
68	خلاصة الفصل الثالث .
70	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
71	الإطار العام للدراسة الميدانية .
71	مقدمة
72	أهداف الدراسة الميدانية .
72	فروض الدراسة .
73	مجتمع الدراسة .
76	عينة الدراسة .
76	البيانات اللازمة للدراسة الميدانية .
77	مصادر الحصول على البيانات اللازمة للدراسة الميدانية .
79	تنفيذ الدراسة الميدانية .

رقم الصفحة	الموضوع
80	قياس ثبات أداة الدراسة وصدقها.
81	أساليب معالجة البيانات وتحليلها.
84	بعض خصائص المشاركين في الدراسة.
90	تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.
90	تحليل العوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة.
90	تحليل عامل "كفاءة عضو هيئة التدريس".
96	تحليل عامل "مستوى تحديث المناهج المحاسبية".
103	تحليل عامل "أساليب التدريس المستخدمة حالياً".
109	تحليل عامل "توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب".
117	تحليل العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة.
117	تحليل عامل "القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة".
123	تحليل عامل "التأهيل العلمي للمحاسبين".
129	تحليل عامل "المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة".
135	تحليل عامل "المهارات الواجب توفرها في المحاسب".
143	تحليل عامل "التعليم المهني المستمر".
151	خلاصة الفصل الرابع.
152	نتائج وتوصيات الدراسة
153	نتائج الدراسة.
155	التوصيات.
157	قائمة المراجع.
1	ملاحق الدراسة.
2	ملحق رقم (1) نبذة مختصرة عن المؤسسة الوطنية للنفط.
6	ملحق رقم (2) قائمة الاستقصاء (أ).
13	ملحق رقم (3) قائمة الاستقصاء (ب).
21	ملحق رقم (4) نتائج التحليل الدراسي لبيانات الدراسة.

قائمة الجداول

رقم الصفحة	موضوع الجدول	رقم الجدول
80	نسبة الردود من المشاركين في الدراسة	1
81	معامل الثبات للعوامل الرئيسية لقائمة الاستقصاء الخاصة بالأكاديميين	1-2
81	معامل الثبات للعوامل الرئيسية لقائمة الاستقصاء الخاصة بالمهنيين	2-2
82	المدى لمتوسط إجابات المشاركين في الدراسة.	3
84	توزيع المشاركين في الدراسة حسب مؤهلاتهم العلمية	4
86	توزيع ممارسي المهنة من المشاركين في الدراسة حسب نوع مؤهلاتهم العلمية.	5
86	توزيع ممارسي المهنة من المشاركين في الدراسة حسب مستوى وظائفهم.	6
87	توزيع المشاركين في الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة.	7
88	توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة حسب مزاولتهم لأية مهنة أخرى.	8
91	عدد ساعات تدريس مواد المحاسبة.	9
92	تدريب عضو هيئة التدريس على الحاسب الآلي/طرق التدريس.	10
92	قلة عدد الطلاب في قاعة المحاضرات.	11
93	زيادة عدد سنوات تدريس المحاسبة.	12
93	الخبرة العملية لمهنة المحاسبة.	13
95	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة.	14
96	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة.	15
97	تحديد احتياجات المهنة وسوق العمل	16
98	تحديث المناهج المحاسبية وفقاً للتطورات المستمرة في المهنة.	17
98	الاهتمام بالتطبيقات العملية عند تدريس المناهج المحاسبية.	18
99	الاهتمام بأخلاقيات وسلوك المهنة.	19

رقم الصفحة	موضوع الجدول	رقم الجدول
99	الاهتمام بتدريس بعض المواضيع المحاسبية.	20
102	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بمستوى تحديث المناهج المحاسبية على تضيق الفجوة.	21
103	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر مستوى تحديث المناهج المحاسبية على تضيق الفجوة.	22
104	استقراء عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة التدريس.	23
105	تنوع أساليب التدريس وتطويرها.	24
105	إتاحة الفرصة للطلاب للمناقشة في المحاضرة.	25
106	مشاركة الطلاب أثناء المحاضرة.	26
107	استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب في تدريس المواد المحاسبية.	27
108	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بأساليب التدريس الحالية.	28
109	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر أساليب التدريس على تضيق الفجوة.	29
110	اهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب التطبيقي.	30
111	اهتمام عضو هيئة التدريس بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة.	31
111	توفير الوسائل الإلكترونية.	32
112	توفر الفنيين والمساعدين في مجال الحاسب والتدريبات العملية.	33
114	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بالوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب.	34
115	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة.	35
118	الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.	36
118	الاهتمام بقواعد السلوك المهني بصورة مفصلة.	37
119	الاهتمام بتكوين معايير مراجعة ومحاسبة تتفق مع البيئة الليبية.	38
120	الاهتمام بقوانين الإشراف والرقابة على مزاولي المهنة	39

رقم الصفحة	موضوع الجدول	رقم الجدول
121	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.	40
122	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضيق الفجوة.	41
124	إعداد وتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية.	42
124	الاهتمام بتطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية على العمليات المحاسبية.	43
125	الاهتمام بتبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين.	44
126	توفير المحاسبين المتخصصين في بعض المجالات المحاسبية.	45
128	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بالتأهيل العلمي للمحاسبين.	46
129	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة.	47
130	الاهتمام بتكوين هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير وتنظيم المهنة.	48
131	تعزيز دور الجمعيات في تطوير مستوى كفاءة أعضائها.	49
132	الاهتمام بالتأهيل والتعليم المهني المستمر للمحاسبين واشتراطه.	50
132	عقد المؤتمرات والحلقات الدراسية لمتابعة تطور علم المحاسبة.	51
134	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بالمنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة.	52
135	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضيق الفجوة.	53
136	قدرة المحاسب على الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي.	54
137	قدرة المحاسب على مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار.	55
138	قدرة المحاسب على حسن التفاوض مع الآخرين وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات.	56
139	قدرة المحاسب على استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل التي تواجهه أثناء العمل والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها.	57

رقم الصفحة	موضوع الجدول	رقم الجدول
140	قدرة المحاسب على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية والنظامية.	58
141	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بالمهارات الواجب توفرها في المحاسب.	59
142	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة.	60
144	اشتراك المحاسب في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية.	61
144	اشتراك المحاسب في الكتابات الأكاديمية والمجلات والمنشورات المهنية.	62
145	التعلم الذاتي وقراءة الأدب المهني والصحف المهنية لأجل تطبيقها.	63
145	المشاركة والعمل في لجان فنية.	64
146	كتابة مقالات محاسبية وأوراق عمل وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة.	65
148	بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بالتعليم المهني المستمر.	66
149	متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة.	67
4	أسماء الشركات النفطية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط .	68
5	أسماء الشركات الخدمية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط.	69
5	أسماء الهيئات العلمية والبحثية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط.	70

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	موضوع الشكل	رقم الشكل
85	التوزيع التكراري لأفراد المجتمع حسب فئات المؤهل العلمي.	1
87	توزيع الممارسين للمهنة والمشاركين حسب وظائفهم.	2
88	التوزيع التكراري لأفراد مجتمع الدراسة حسب فئات سنوات الخبرة.	3
94	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة.	4
101	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير مستوى تحديث المناهج على تضيق الفجوة.	5
107	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر أساليب التدريس المستخدمة حالياً على تضيق الفجوة.	6
113	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة.	7
120	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضيق الفجوة.	8
127	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة.	9
133	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر المنظمات المهنية ودورها على تضيق الفجوة.	10
140	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة.	11
147	التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة.	12

ملخص الدراسة

تعتبر مهنة المحاسبة من العناصر الأساسية في تطوير النظام الاقتصادي لأي دولة، وقد شهدت ليبيا في الآونة الأخيرة العديد من التطورات الاقتصادية، والتي من أهمها الاتجاه نحو خصخصة المشروعات الاقتصادية بهدف توسيع قاعدة الملكية، والانضمام لمنظمة التجارة العالمية، وما اشتمل عليه هذا الأخير من تغييرات في مناخ العمل المحاسبي، ومتطلبات التطوير والتجديد اللازمة لذلك، بالإضافة إلى إصدار قوانين تشجع الاستثمار الأجنبي المباشر؛ كل ذلك ولا شك يتطلب إجراء الدراسات والبحوث اللازمة واتخاذ الخطوات الملائمة لتطوير مهنة المحاسبة في ليبيا، وذلك من خلال مراجعة وتعزيز برامج التعليم المحاسبي الذي تقع على عاتقه مسئولية تخريج محاسبين أكفاء، قادرين على ممارسة المهنة ومواجهة التحديات والمتطلبات الجديدة.

وعلى ضوء ذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تتلخص في وجود فجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات سوق العمل، وتعود أسباب هذه الفجوة حسب ما جاء في الأدب المحاسبي والدراسات السابقة إلى وجود قصور في برنامج التعليم المحاسبي نتيجة بعض العوامل الأكاديمية، وقصور في الأداء المهني للممارسين نتيجة بعض العوامل المهنية، حيث أكدت هذه الدراسات أن هناك ضعف في نظام التعليم المحاسبي، وتدني في المستوى التعليمي لخريجي أقسام المحاسبة، وعدم وجود توافق بين مخرجات التعليم الجامعي وحاجات المهنة ومتطلبات مزاولتها، بالإضافة إلى عدم وجود هيئات منظمة للمهنة، وعدم وجود معايير ملزمة، وبينت كذلك بأن مسألة تطوير مهنة المحاسبة أصبح حتمي وضروري، ومن ثم فإن الدراسة هدفت إلى معرفة أكثر العوامل المسببة في الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة، وعلى ضوء ذلك فإن هذه الدراسة تهدف بشكل رئيس إلى محاولة تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل. وفي هذا الصدد تم تقسيم هذه الدراسة إلى جزأين، الأول نظري، وقد تناول مفهوم الفجوة، والدراسات التي أثبتت وجودها، والعوامل المسببة لها، والمتمثلة في العوامل الأكاديمية، والعوامل المهنية، وقد تم عرض ما جاء في الأدب المحاسبي حول العوامل الأكاديمية، عن

طريق عرض لمفهوم التعليم المحاسبي، نشأته، تطوره، وعناصره، وأهم المشاكل التي تواجهه، كما تم عرض ما جاء في الأدب المحاسبي حول العوامل المهنية من خلال التطرق إلى أهم المشاكل التي تواجهها المهنة، كما تم استعراض متطلبات سوق العمل وفق المعايير الدولية، وما جاء في اتفاقية التجارة العالمية، وكذلك متطلبات سوق العمل الليبي. أما الجزء الثاني فقد اشتمل على تحليل البيانات التي تم تجميعها بواسطة قائمة الاستقصاء، وكذلك اشتمل على اختبار فروض الدراسة، وتم التوصل إلى قبول فروض الدراسة، وأن هناك إمكانية تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل، من خلال تحديد تأثير كل عامل من العوامل الأكاديمية والمهنية في تضيق الفجوة في بيئة العمل الليبية.

وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها قبول فرضيتي الدراسة الرئيسيتين، اللتان أوضحتا إمكانية تضيق الفجوة من خلال معالجة العوامل الأكاديمية المتمثلة في (تحديث وتطوير المناهج المحاسبية- توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب- تطوير أساليب التدريس الحالية- التأهيل العلمي لعضو هيئة التدريس)، وكذلك معالجة العوامل المهنية المتمثلة في (التأهيل العلمي للمحاسبين- القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة- المهارات الواجب توفرها في المحاسب- المنظمات المهنية ودورها في تنظم المهنة)، وعلى ضوء ذلك فإن الدراسة توصي بضرورة إعادة النظر في برامج التعليم المحاسبي، وأكدت على المسؤولين على برامج التعليم المحاسبي ضرورة إدخال التجديدات التي تتمشى مع احتياجات المهنة، وتوفير الإمكانيات اللازمة للقيام بالعملية التعليمية على الوجه المطلوب، كما أوصت بضرورة إنشاء منظومة لإدارة الجودة الشاملة لتنظيم برامج التعليم المحاسبي، ومهنة المحاسبة، ووجهت هذه التوصية للجهات المسؤولة على تنظيم المهنة، كما بينت ضرورة ربط أواصل التعاون بين المهنيين والأكاديميين، وزيادة الاتصال من أجل تضيق الفجوة بينهما بصورة أفضل.

والله ولي التوفيق ***

الإطار العام للدراسة

1-1 تمهيد عام:

تلعب المحاسبة دوراً أساسياً وحيوياً في المجتمع، حيث يعتمد عليها طوائف كثيرة في اتخاذ قراراتهم، كالمستثمرين، المصارف، الدائنين، الحكومات، وغيرها، من خلال المعلومات التي توفرها، وتتمثل هذه المعلومات في "معلومات عن السلوك الاقتصادي الناتج عن أنشطة الشركة داخل البيئة التي تعمل بها، وحتى تكون هذه المعلومات ملائمة، وموضوعية ووقتيّة، وقابلة للمقارنة- سواء كان ذلك للشركة الواحدة ومن فترة إلى أخرى، أو بمقارنة ما بين الشركات العاملة في هذا القطاع- فينبغي أن تعد هذه المعلومات وتعرض وفقاً لإطار من المبادئ والقواعد المحاسبية المتعارف عليها " ¹.

إن هذا الإطار من المبادئ والقواعد المحاسبية المتعارف عليها هو المحدد لمسار عمل الممارسات المحاسبية، كما إن الممارسات المحاسبية وما يستجد فيها من مشاكل محاسبية مختلفة هي أساس للبحث عن مبادئ وقواعد محاسبية تساعد على حل هذه المشاكل، وهذا الارتباط يساعد على إرساء معالم واضحة لعلم المحاسبة، وأداء وظائفها بشكل متكامل مما يساهم في التنمية الاقتصادية، ولا شك أن أداء المحاسبة لوظائفها، ويعتمد حسن بدرجة كبيرة على منتسبي المهنة باعتبارهم العنصر الفاعل في تمثيل المهنة من خلال سلوكياتهم ومهاراتهم في التعامل مع قضايا مجتمعاتهم، " تلك السلوكيات والمهارات التي تُبنى بالتعليم المحاسبي وتشكل اللبنة الأولى في تحقيق المهنة لوظائفها على النحو المطلوب من خلال صقل مخرجات التعليم المحاسبي بالسلوكيات الواجبة لمنتسبي المهنة " ².

فالتعليم المحاسبي يمثل نقطة البداية نحو التأهيل المهني للمحاسب بإعداده ليصبح عضواً فاعلاً في مهنة متنامية تعمل على تنظيم نفسها وتوجب عليه مواصلة التعلم لتطوير المهنة ومواجهة المتغيرات التقنية والاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى تنمية الروح البحثية لديه ³.

¹ - بشير محمد عاشور الدرويش، "مدى مواكبة مهنة المحاسبة والمراجعة في ليبيا للمتطلبات إعادة هيكلة الاقتصاد"، في مؤتمر الخصخصة في الاقتصاد الليبي، تحرير عبد الجليل المنصوري، عيسى حمد الفارسي، (بنغازي: مركز البحوث الاقتصادية-2005ف)، ص508.

² - وائل الراشد، "بناء المهارات المهنية في التعليم المحاسبي"، المجلة العربية للمحاسبة، المجلد الثاني، العدد الأول، (البحرين، اللجنة الدائمة لأقسام المحاسبة بجامعة دول المجلس، 1998ف)، ص6.

³ - نفس المرجع، ص11.

ويجب أن يكون للتعليم المحاسبي أهداف واضحة ومحددة، بحيث يكون قادراً على تأهيل الطلاب وإعدادهم بأنواع المعرفة والمهارات المطلوبة وإكسابهم القدرة على التقييم واستخلاص المؤشرات وتوصيل المعلومات¹.

وتتمثل أهداف التعليم المحاسبي في النظام الجامعي فيما يلي²:

أ- إثراء المعرفة وتنميتها.

ب- تنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً.

ج- إعداد الباحثين.

د- إعداد الكفاءات القادرة على حل مشكلات التنمية والتكيف مع الواقع العملي.

وعلى الجانب الآخر تسعى المنظمات المهنية والاتحادات الدولية إلى إبراز قضايا هامة ينبغي إدراجها في مناهج التعليم المحاسبي لتأهيل المحاسبين للمتطلبات المستقبلية، فقد شكّل الاتحاد الدولي للمحاسبين لجنة دائمة للتقنيات وأنظمة المعلومات لمساعدة المحاسبين على فهم التقنيات الحديثة والتكنولوجيا عامة والتعامل معها وبيان أثرها على المهنة وممارسة العمل على النطاق الدولي³، ولذلك تحتاج الجامعات بصفة مستمرة إلى مراجعة الهياكل التعليمية والسلوكيات والنتائج حتى تقف على ما يلي⁴:

- الجديد في العالم.

- حاجة البيئة الوطنية .

- المقومات والمعوقات.

وحتى تتحقق أهداف التعليم المحاسبي على الوجه المطلوب ينبغي أن يكون هناك توافق مع جانب المهنيين ومتطلبات ممارسة المهنة، إلا الواقع يشير إلى وجود فجوة بين المبادئ العلمية والتطبيق العملي لها، وتجدر الإشارة إلى إن هذه الملاحظة تظهر بوضوح في مجال الأعمال التجارية والممارسة التطبيقية لها⁵.

¹ - سالم محمد بن غربية، " أهمية التكامل بين البحث العلمي والمهنة والتعليم المحاسبي "، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الثاني (بنغازي : مركز بحوث العلوم الاقتصادية، خريف 1990ف)، ص67.

² - محمد بكري عبد العليم، أسامة محمد عبد المنعم، " إدارة الجودة الشاملة- مدخل لتضييق الفجوة بين الواقع الأكاديمي والتطبيق العملي في التعليم التجاري بمصر "، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الرابع، 1997ف، ص691.

³ - وائل الراشد، مرجع سبق ذكره، ص12 .

⁴ - محمد بكري عبد العليم، أسامة محمد عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص692 .

⁵ - محمد بكري عبد العليم، أسامة محمد عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص689 .

إن هذا الاختلاف بين الجانبين قد يعود لعدم تحديد المتطلبات التي يحتاجها المهنيون وسوق العمل من الأكاديميين، ورغبة الأكاديميون من الممارسين تطبيق نتائج البحوث العلمية في حل مشكلات الممارسة التطبيقية، وحينما لا تتحقق هذه المتطلبات¹.

يتضح مما سبق أن الارتقاء بمستوى التعليم المحاسبي بما يتماشى مع متطلبات المهنة يساعد على نجاح خطط التنمية، كما إن معرفة متطلبات المهنة وأهم المشكلات التي تطرأ عليها من شأنه أن يساعد التعليم لزيادة البحث والتطوير.

1-2 مشكلة الدراسة:

تواجه مهنة المحاسبة والمراجعة في ليبيا تحديات مختلفة " سعى ليبيا للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية*، والتي كان من شروط الانضمام إليها الاتفاق على تجارة الخدمات، وشمل هذا الاتفاق الخدمات التي تقدمها مهنة المحاسبة والمراجعة، وركزت في بعض موادها على الاهتمام بتطبيق القوانين المحلية التي تخص قطاع الخدمات والمهن بطريقة موضوعية، بحيث لا تشكل عائقاً أمام التجارة في الخدمات، ويسرى هذا الأمر على إجراءات التأهيل المهني و إجراءات منح الإجازة المهنية، وطالبت الاتفاقية كذلك بأن تكون لجميع الأعضاء إجراءات واضحة للتحقق من كفاءة المهنيين الراغبين في ممارسة مهنتهم في الحدود القانونية².

إن هذا الحدث الاقتصادي الجديد أضاف لمهنة المحاسبة والمراجعة صعوبات فيما يخص التنظيمات والتشريعات الخاصة بالمهنة، وصعوبات بشأن إعادة النظر في برامج التعليم المحاسبي، ومدى إمكانياته في الإيفاء بالاحتياجات الجديدة للمهنة.

إن واقع الحال سواء لبرامج التعليم المحاسبي أو لمتطلبات ممارسة المهنة يفيد بعدم الإيفاء بالاحتياجات الجديدة، حيث اتفقت بعض الدراسات³ المحلية مع

¹ - نفس المرجع، ص 689.

* - أنشئت منظمة التجارة العالمية عام 1995 ف ومقرها جنيف بسويسرا، مكونة من كل الأطراف المتعاقدين في الجات .

² - بشير محمد عاشور الدرويش، مرجع سبق ذكره، ص 511.

³ - أنظر في هذا الشأن:

- سالم محمد بن غربية، دراسة معايير المراجعة وقواعد السلوك المهني في الجماهيرية"، (بنغازي: مركز بحوث العلوم الاقتصادية، 1987ف).

نتائج دراسات مرتبطة بالدول النامية وتوصلت الأولى إلى العديد من النتائج والتي منها وجود قصور في المناهج التعليمية وطرق التدريس المحاسبي في ليبيا، ووجود قصور في المقررات الدراسية وطرق التدريس والوسائل التعليمية في برامج التعليم المحاسبي؛ وعلى صعيد التنظيمات والتشريعات الخاصة بالمهنة بينت النتائج أن هناك نقص واضح فيما يتعلق بالتشريعات المنظمة لمهنة المحاسبة والمراجعة داخل ليبيا، وإلى قيام بعض المراجعين بأعمال تتعارض مع قواعد ومعايير السلوك المهني للمهنة، وعدم إتباع بعض الشركة للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها.

هذا بالإضافة إلى الصعوبات الأخرى التي ستواجه المهنة والتي تتمثل في "دخول مجال المنافسة مع شركات المحاسبة الكبيرة التي بدأ بعضها يدخل السوق الليبية بشكل مباشر أو غير مباشر، أما التحدي الأهم فهو الإيفاء بمتطلبات شروط منظمة التجارة العالمية المتعلقة بتجارة الخدمات، التي تشترط مؤهلات مهنية متعارف عليها لأداء المهنة"¹.

أن المستقبل المنظور لمهنة المحاسبة وهذه الاحتياجات الجديدة تتوقف إلى حد كبير على نوع المخرجات التعليمية المحاسبية المهيأة لمزاولة المهنة، وهذا الأمر يتطلب وجود واقع أكاديمي يغطي كل ما أستجد على الساحة الاقتصادية بليبيا، بحيث تكون مخرجات البرنامج التعليمي المحاسبي مطابقة لاحتياجات المجتمع وسوق العمل.

إن مسألة التوافق بين متطلبات المهنة وما يقدمه برنامج التعليم المحاسبي يساعد على النهوض بالمهنة، ويتم ذلك من خلال الربط بين أهداف برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة، بحيث تسير أهداف البرنامج التعليمي المحاسبي مع مستجدات ومتطلبات ممارسة المهنة، بمعنى أن يعمل برنامج التعليم المحاسبي على تخريج الكوادر ذات الكفاءات العالية والقادرة على ممارسة المهنة بصورة فعالة.

- الكيلاني عبد الكريم الكيلاني، "التعليم المحاسبي ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا"، المؤتمر الأول للتطبيقات المحاسبية والإصلاح الإداري، (طرابلس الغرب: صيف 1999ف).

- عبد السلام علي العربي، بشير محمد عاشور الدرويش، مرجع سبق ذكره.

¹ - بشير محمد عاشور الدرويش، مرجع سبق ذكره، ص516.

وهذا الأمر يتطلب معرفة مدى الترابط بين أهداف برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة،

وفي هذا الصدد يؤكد هيغي (*Heagy*) في دراسته¹ التي أجراها في أمريكا عام 1987 ف على وجود فجوة بين ما يمارسه المحاسبون، وبين التعليم الأكاديمي، حيث أن ما نسبته 62.71% من المواضيع في المقررات الدراسية فيها اختلاف بين المنهج الأكاديمي وما يفضله المهنيون؛ كما بين أحد الكتاب في دراسة² تم إجراؤها في مصر عام 1997 ف، أن هناك عدم ترابط وتنسيق بين عوامل التعليم الجامعي، البحث الأكاديمي وعوامل الممارسة التطبيقية، الأمر الذي خلق فجوة الاختلافات بين الواقع الأكاديمي والتطبيقي، كما بينت النتائج عدم تفاعل المشاركين بالدور الحالي الذي تقوم به المؤسسات التعليمية بهذا الصدد.

إن وجود الفجوة بين متطلبات البرنامج التعليمي المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة جعلت الخريجين غير قادرين على ممارسة المهنة على أرض الواقع وبالتالي لن تكون لديهم القدرة على تقديم الجديد أو مواكبة التطور وما يطرأ على المهنة. والواقع الحالي سواء للمهنة أو التعليم المحاسبي يفيد بوجود ضعف في العلاقة بين الأكاديميين والمهنيين فيما يتعلق بالتعليم والتطبيق المهني، كما يفيد بعدم وجود المتطلبات الكافية لمواجهة هذه الصعوبات حيث بين أحد الكتاب³ "إن أهم مشاكل الممارسة العملية ترجع بدرجة كبيرة إلى التعليم المحاسبي"، كما أكدت إحدى الدراسات⁴ الأكاديمية التي أجريت في البيئة المحلية على وجود اختلافات بين الواقع الأكاديمي والتطبيقي، ويظهر هذا الاختلاف بصورة بارزة في مجال التعليم المحاسبي، ويعود ذلك إلى الثغرات التي يعاني منها التدريس الجامعي، والتي منها قلة فرص التدريب لكل من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس للإطلاع على الجانب

¹ - Heagy, Cynthia Donnell, *A National Study and Empirical Investigation of The Accounting Systems Course: Academic Practice Versus Professional Needs*, DBA Thesis, Memphis State University, 1987, pp 45- 47.

² - أنظر - محمد بكري عبد العليم، أسامة محمد عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص 690.
³ - محمد عبد الله بيت المال، " أهمية المعلومات المحاسبية وكيفية تطويرها لخدمة التنمية الاقتصادية"، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الثاني، (بنغازي: مركز البحوث الاقتصادية، 1990 ف) ص 34-35.
⁴ - عبد الفتاح عظيم محمد بلو، "تعليم وتدريب وتطوير المحاسبين في الجماهيرية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الاقتصاد، جامعة قار يونس، 1988 ف، ص 43-44.

العملي، وعدم توفر حالات عملية محلية للمناقشة في القاعات الدراسية، وقلة الكتب الدراسية المحلية، بالإضافة إلى عدم فعالية التعليم في قسم المحاسبة بما يكفي لتأهيل الطالب وإعداده الإعداد اللازم للقيام بالوظائف المحاسبية بعد تخرجه.

أما على الصعيد المهني فقد أشارت دراسة¹ أجريت حول مدى ملاءمة أساليب التقييم المحاسبية للمشروعات المعروضة للتمليك للواقع الليبي إلى أن هناك " العديد من المشاكل بخصوص سلامة المبادئ والقواعد المحاسبية المتبعة في إجراء التسويات المحاسبية وإعداد القوائم المالية؛ وقد أرجع الباحثان هذه المشاكل إلى غياب مبادئ وقواعد محاسبية متعارف عليها محلياً ". كما بينت دراسة² أخرى " أن الواقع الحالي لمهنة المراجعة يفيد بعدم وجود مجموعة متكاملة من المعايير وقواعد السلوك المهني، التي وجدت في نصوص قانونية مبعثرة ".

وبناءً على ما تقدم يتبين من الدراسات السابقة أن هناك قصور في برنامج التعليم المحاسبي في تلبية احتياجات المجتمع الجديدة، وأن هناك فجوة بين ما يقدمه التعليم المحاسبي وبين متطلبات ممارسة المهنة.

وعلى الرغم من أهمية هذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسات السابقة إلا أن الحكم على العوامل المؤثرة على الفجوة يمكن تحديده من خلال دراسة الطرفين على السواء (التعليم المحاسبي والمهنة)، فكل منهما يقدم خدمة للأخر، ولكي يقدم التعليم المحاسبي ما يريده المجتمع لا بد من تحديد واضح لمعالم المهنة واحتياجاتها. ومن هنا فإن المشكلة التي تتعرض لها هذه الدراسة بالبحث والتحليل تتمثل في معرفة أي العوامل الأكثر تأثيراً في تضيق الفجوة، وذلك لمحاولة اقتراح آلية لتضييقها، والسؤال الذي تدور حوله المشكلة مفاده:

- كيف يمكن تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة في البيئة الليبية؟

¹ - عبد السلام علي العربي، بشير محمد عاشور الدرويش، مرجع سبق ذكره، ص3.
² - بشير محمد عاشور الدرويش، مرجع سبق ذكره، ص516.

1-3 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في الفجوة بين مخرجات برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة في البيئة الليبية، وذلك لغرض تضيقها من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

أ- دراسة ووصف وتحليل لواقع برنامج التعليم المحاسبي في البيئة الليبية والمشاكل التي تواجهه.

ب- دراسة ووصف وتحليل لعناصر برنامج التعليم المحاسبي في البيئة الليبية.

ج- دراسة تحليلية لمتطلبات ممارسة مهنة المحاسبة في سوق العمل الليبي وفق المعايير الدولية، ووفق متطلبات الدخول في منظمة التجارة العالمية.

1-4 فروض الدراسة:

بناء على المشكلة محل الدراسة وأهدافها فقد تمت صياغة الفرضين الرئيسيين للدراسة على النحو التالي:

1-4-1 الفرض الرئيسي الأول:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور برنامج التعليم المحاسبي في البيئة الليبية " .

وحتى يتم التحقق من صحة هذا الفرض فقد تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية التالية:

1-4-1-1 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في كفاءة عضو هيئة التدريس " .

1-4-1-2 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تحديث وتطوير المناهج المحاسبية " .

1-4-1-3 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً " .

1-4-1-4 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في توفير الوسائل التعليمية المناسبة والتدريب العملي للطلاب " .

1-4-2 الفرض الرئيسي الثاني:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور الأداء المهني لممارسي المهنة في البيئة الليبية".

وحتى يتم التحقق من صحة هذا الفرض فقد تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية التالية:
1-2-4-1 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في القوانين والتشريعات المنظمة ".

1-2-4-2 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التأهيل العلمي للمحاسبين ".

1-2-4-3 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة ".

1-2-4-4 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المهارات الواجب توفرها في المحاسب".

1-2-4-5 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التعليم المهني المستمر".

1-5 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات يمكن إجمالها في التالي:

1-5-1 هناك حاجة ماسة لنتائج مثل هذه البحوث والدراسات الميدانية والتي تفيد في إثراء الجهود البحثية حول قياس جودة مخرجات التعليم المحاسبي ومدى توفيره لاحتياجات ومتطلبات ممارسة المهنة.

1-5-2 تساهم هذه الدراسة المهنيين من المحاسبين والمراجعين في إعادة النظر في المتطلبات الجديدة للمهنة في ظل ما تشهده البيئة الليبية من محاولة الاتجاه نحو التخصص، والانضمام إلى منظمة التجارة العالمية، وكل ما يصحب ذلك من

احتياجات ومتطلبات جديدة للمهنة خاصة في ظل عدم الظهور البارز للمهنة بلبيبا من الناحية التنظيمية والتشريعية.

1-5-3 تحاول هذه الدراسة اقتراح التوصيات المناسبة لعلاج مشكلة الدراسة، وتحسين برنامج التعليم المحاسبي، وإعادة تنظيم متطلبات ممارسة المهنة وفق الظروف الاقتصادية الجديدة للوصول إلى أعلى مستوى ممكن.

1-6 منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي الذي يقوم على تجميع وتحليل المعلومات المتعلقة بالعناصر الرئيسية المكونة للدراسة، حيث تم تناول مفهوم الفجوة، والدراسات التي أثبتت وجودها، والعوامل المسببة لها، كما تم استعراض ما جاء في الأدب المحاسبي حول العوامل الأكاديمية المسببة للفجوة؛ عن طريق عرض لمفهوم التعليم المحاسبي، نشأته، تطوره، وعناصره، وأهم المشاكل التي تواجهه، كذلك تم استعراض ما جاء في الأدب المحاسبي حول العوامل المهنية المسببة للفجوة؛ من خلال التطرق إلى أهم المشاكل التي تواجه المهنة، كما تم استعراض متطلبات ممارسة المهنة الليبي وفق المعايير الدولية، وما جاء في اتفاقية التجارة العالمية، واعتمدت الباحثة في الدراسة التحليلية على الكتابات الأكاديمية، والدراسات السابقة التي احتواها الفكر المحاسبي، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي من خلال الدراسة الميدانية حيث تم وضع فروض الدراسة، وتصميم قائمة الاستقصاء لاستطلاع آراء المشاركين في الدراسة وذلك للوصول إلى النتائج النهائية حول مدى إمكانية تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة الليبي ومعالجة أوجه القصور في العوامل الأكاديمية والعوامل المهنية.

1-7 محددات الدراسة:

تتمثل محددات الدراسة في النقاط التالية:

1-7-1 اقتصرت الدراسة الميدانية المتعلقة بأثر العوامل الأكاديمية في تضيق الفجوة على جامعات - الفاتح، وأكاديمية الدراسات العليا، وجامعة السابع من أبريل بفروعها، من خلال استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات

والممثلين للجانب الأكاديمي لبرنامج التعليم المحاسبي في البيئة الليبية، باعتبار المناخ التعليمي في ليبيا متقارب، ولا يحمل فروق كبيرة من حيث المناهج الدراسية وطرق التدريس، والإمكانيات المادية.

1-7-2 اقتصرت الدراسة الميدانية المتعلقة بأثر العوامل المهنية في تضيق الفجوة على استطلاع آراء المدراء الماليين ورؤساء الأقسام والمراجعين في الشركات النفطية في ليبيا لاعتقاد الباحثة أنهم من ذوي الكفاءات العالية، بالإضافة إلى وجود عمل روتيني منظم داخل الشركات النفطية.

1-7-3 تم تصميم قائمتي الاستقصاء بالشكل الذي يتناسب مع أهداف وفروض الدراسة، حيث بينت القائمة الأولى إمكانية تضيق الفجوة عن طريق معالجة أوجه القصور في العوامل الأكاديمية، وبينت القائمة الثانية إمكانية تضيق الفجوة عن طريق معالجة أوجه القصور في العوامل المهنية.

1-7-4 يتمثل مفهوم ممارسي المهنة في الأفراد الذين يقدمون خدمات المراجعة، والخدمات الاستشارية المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية، والخدمات الضريبية، والخدمات المحاسبية، واقتصر مفهوم ممارسي المهنة في هذه الدراسة على مقدمي الخدمات المحاسبية في المنظمات والشركات.

1-7-5 تم تحديد متطلبات ممارسة المهنة وفقاً لمتطلبات سوق العمل المحاسبي في ليبيا.

1-8 تقسيمات الدراسة:

في ضوء طبيعة المشكلة وأهميتها وأهدافها والمنهج المتبع يمكن تقسيم الدراسة إلى إطار عام، وأربعة فصول وخاتمة.

يتضمن الإطار العام للدراسة على تمهيد عام، تحديد مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، منهجية الدراسة، نطاق الدراسة وحدودها ومحتويات الدراسة. وخصص الفصل الأول كمدخل لدراسة مفهوم الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والدراسات التي أثبتت وجودها، والعوامل المسببة لها، بهدف تحديد أكثر العوامل المؤثرة في تضيق الفجوة التعليم المحاسبي، وبنقاش الفصل الثاني مفهوم التعليم المحاسبي، ونشأته، وتطوره في ليبيا، وعناصره

وذلك للوقوف أكثر العوامل تأثيراً على كفاءة العملية التعليمية، بينما خُصص الفصل الثالث لدراسة متطلبات ممارسة مهنة المحاسبة وحاجات سوق العمل الليبي، بهدف تحديد أوجه القصور في متطلبات ممارسة المهنة في البيئة الليبية.

أما الفصل الرابع فتناول الدراسة الميدانية، من خلال عرض الإطار العام للمنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، كما تناول هذا الفصل تنفيذ الدراسة من خلال عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية واختبار فروض الدراسة، وتنتهي الدراسة بخاتمة تشمل نتائج وتوصيات الدراسة.

الفصل الأول
الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي
ومتطلبات ممارسة المهنة

2-1 مقدمة؛؛؛

تزايد في الآونة الأخيرة النقاش حول الاختلاف أو التباين بين ما يتوقعه المجتمع والمهنة من برنامج التعليم المحاسبي فيما يتعلق بتخريج طلاب ذوي كفاءات محاسبية عالية، وبين ما يقوم الخريج بأدائه فعلاً، وهذا الاختلاف أو التباين اصطلح على تسميته بالفجوة، وقد ظهرت فجوة التوقعات في أدبيات المحاسبة والمراجعة خلال السبعينات من القرن العشرين، وهناك العديد من العوامل والأدلة التي تؤكد وجود الفجوة، وقد ساهمت بعض العوامل المرتبطة ببيئة المحاسبة والمراجعة في ليبيا على اتساع الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، ومنها العوامل الأكاديمية التي ساهمت في عدم مواكبة التعليم الجامعي للتطورات والتغيرات التي حصلت على الساحة الليبية، وكذلك العوامل المهنية التي من أبرزها غياب دور نقابة المحاسبين القانونيين في ليبيا، والجهات العامة المسؤولة عن تنظيم المهنة.

ومن هنا فإن تضيق فجوة الاختلافات يتطلب معرفة أكثر هذه العوامل تأثيراً على تضيق الفجوة، عن طريق تحديد ما يجب أن تكون عليه برامج التعليم المحاسبي، وذلك لإصلاح الخلل فيها، بحيث تأخذ في الحسبان المهارات المطلوبة في سوق العمل، وكذلك التطور التكنولوجي في مجال الاتصالات والمعلومات، والتقدم التكنولوجي في الإنتاج والإدارة، وتزايد المنافسة العالمية، كما يتطلب تضيق الفجوة تحديد أكثر العوامل المهنية تأثيراً على تضيق الفجوة عن طريق تحديد ما يجب أن يكون عليه ممارسي المهنة، وما يجب أن تكون عليه التشريعات المنظمة للمهنة، وكيفية وضع المعايير اللازمة لتلافي أوجه القصور في الأداء المهني.

وفيما يلي بيان لمفهوم الفجوة، وأنواعها، والدراسات التي أثبتت وجودها، والعوامل المسببة لها:

2-2 مفهوم الفجوة:

إن استخدام تعبير الفجوة يعود إلى اختلاف جودة الأداء المهني ومستواه عن المتوقع منه، وتوجد الفجوة في كل العلوم التطبيقية، بدرجات متفاوتة، إلا إن ترك علاجها قد يتسبب في اتساعها وتأخر هذا العلم، وهناك العديد من التعريفات في الأدب المحاسبي لمصطلح الفجوة، والعديد من التفسيرات المرتبطة بحدوثها، ويعتبر (Liggio) أول من أطلق هذا المصطلح في أوائل السبعينات حيث أوضح أن:

فجوة التوقعات هي اختلاف الأداء المهني من حيث الجودة ومعايير الأداء عن المتوقع منها أن تحققه¹. كما جاء في تعريف آخر لفجوة التوقعات في المحاسبة أنها التباين بين توقعات المجتمع أو مستخدمي القوائم المالية من المراجعين والأداء الفعلي لهم².

ويمكن وصف الفجوة بعبارات أخرى على أنها الفرق بين ما يتوقعه المجتمع، ويحتاجه، وبين ما يستطيع المهني، ويجب عليه أدائه بشكل معقول، أو هي الفجوة بين ما يتوقعه المجتمع من الممارسين للمهنة، وبين ما يستطيع ممارسي المهنة تحقيقه بشكل معقول.

وبما أن المعايير المهنية التي تحكم أداء المحاسبة يمكن أن تعاني في ذاتها من بعض القصور، وان الأداء الفعلي للمحاسب والمراجع يمكن أن يتدنى عن مستوى تلك المعايير نتيجة لقصور في البرنامج التعليمي للمحاسب، أو نتيجة لقصور في متطلبات المهنة، فإن تعريف الفجوة ينبغي أن يمتد إلى كل هذه الجوانب.

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الفجوة على إنها:

هي مقدار التباين بين التوقعات الكلية للمجتمع، حاجات سوق العمل من المحاسب والمراجع، وبين ما يستطيع المحاسب والمراجع إنجازها فعلاً، على أساس معايير المحاسبة والمراجعة المتعارف عليها.

¹ - Carl D. liggio, "The Expection Gap : The Accountant 's Legal Waterloo?", CPA Journal, July, 1975, p.23

² - جورج دانيال غالي، "تضييق فجوة التوقعات"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول، 1998ف، ص708.

2-3 أنواع الفجوة:

تنقسم الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى عدة أنواع يمكن بيان أهمها كما يلي*:

2-3-1 الفجوة الأولى:

ويمكن أن يطلق عليها "فجوة بحوث"، وتظهر نتيجة الاختلاف بين توقعات واحتياجات المهنة وسوق العمل، وبين الفكر المحاسبي، الذي نشأ عن طريق مساهمات الباحثين الأكاديميين، والمراكز البحثية وبرامج التعليم المحاسبي، وترجع هذه الفجوة لأحد أو كل الأسباب التالية:

- أ- عدم القيام بالبحوث اللازمة لمعرفة احتياجات المهنة من الخريجين في المحاسبة.
- ب- عدم كفاية المعلومات المستقاة من تلك البحوث.
- ج- عدم الاستخدام السليم لهذه المعلومات أو التفسير الخاطئ لها.
- د- وجود موانع تحجب أو تعدل أو تغير من تدفق تلك المعلومات إلى متخذي القرار.
- هـ- عدم إجراء بحوث دورية لمعرفة التغيرات التي تطرأ على احتياجات المهنة وسوق العمل.

وبطبيعة الحال فإن وجود هذه الفجوة سيؤثر على احتمالات ظهور باقي الفجوات، حيث إن الفشل في تفهم احتياجات المهنة وسوق العمل سيؤثر على باقي الخطوات التي تقوم بها البرامج التعليمية لتلبية احتياجات المهنة.

2-3-2 الفجوة الثانية:

ويمكن أن يطلق عليها "فجوة معايير" وتظهر نتيجة الاختلاف بين إدراك المنظمات المهنية لاحتياجات سوق العمل، وبين الأجهزة التابعة لها والمعنية بإصدار المعايير والنشرات المهنية، وتنشأ هذه الفجوة من أحد أو كل الأسباب التالية:

* - تم تقسيم أنواع الفجوات بناءً على أنواع فجوات التوقعات في المراجعة.

- أ- عدم وجود تأييد كافي من قبل أعضاء هذه الأجهزة لتلبية تلك الاحتياجات، أو وجود بعض الأعضاء الذين تتعارض مصالحهم مع تلبية تلك الاحتياجات.
- ب- عدم قدرة تلك الأجهزة على ترجمة تلك الاحتياجات في صورة معايير.
- ج- عدم الاقتناع بجدوى تلبية تلك الاحتياجات لتعارضها الكامل مع طبيعة وحدود المحاسبة والمراجعة.

2-3-3 الفجوة الثالثة:

- ويمكن أن يطلق عليها "فجوة الأداء" وتظهر نتيجة للاختلاف بين متطلبات ونصوص معايير المهنة، وبين التطبيق العملي لها من قبل المحاسبين، وتنشأ هذه الفجوة من أحد أو كل الأسباب التالية:
- أ- ضعف التأهيل العلمي والمهني للمحاسب الذي يؤدي إلى عدم تمكنه من استيعاب وفهم متطلبات تلك المعايير وتطبيقها في الممارسة المهنية، أو عدم الوعي بأهمية تطبيقها.
- ب- ضعف آلية الرقابة والمتابعة سواء داخل المنظمات المهنية على أفرادها، أو من قبل الجهات المنظمة للمهنة.
- ج- عدم كفاية الثواب والعقاب داخل المنظمات المهنية، أو لدى الجهات المنظمة للمهنة.
- د- صعوبة تطبيق تلك المعايير في الممارسة المهنية.

2-3-4 الفجوة الرابعة:

- ويمكن أن يطلق عليها "فجوة الاتصال" وتظهر نتيجة للاختلاف بين إدراك المنظمات التعليمية لجودة وطبيعة الخدمة المقدمة من قبلهم فعلاً، وبين احتياجات المهنة وسوق العمل من هذه الخدمات.
- وتنشأ هذه الفجوة من أحد أو كل الأسباب التالية:

- أ- ضعف آلية الاتصال بين الأكاديميين وبين المهنيين.
- ب- المبالغة في توقعات المهنيين من مخرجات التعليم المحاسبي نتيجة لعدم إدراكهم لطبيعة وحدود البرامج التعليمية.
- ج- إخفاق برامج التعليم المحاسبي في إبراز مخرجات تعليمية بصورة تعكس مدى جودتها.
- ويحتاج الأمر إلى ضرورة دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على الجانب الأكاديمي، والجانب المهني كخطوة هامة لوضع سبل العلاج، لتضييق هذه الفجوة.

2-4 الدراسات السابقة التي أثبتت وجود الفجوة:

هناك شبه إجماع بين المختصين الأكاديميين منهم والمهنيين بوجود اختلاف واضح بين التعليم الأكاديمي والتطبيق المهني لمعظم النظريات العلمية في معظم حقول المعرفة والتخصصات، وبالذات في الدول النامية ومنها الوطن العربي ويظهر هذا الاختلاف بشكل بارز في مجال المحاسبة.

وقد تعددت الدراسات المحلية والعالمية التي تناولت موضوع تطوير مهنة المحاسبة والتعليم المحاسبي، والتي سعت بدورها إلى محاولة تطوير معارف ومهارات خريجي أقسام المحاسبة لتلائم متطلبات واحتياجات سوق العمل، حيث أكدت لجنة *Bedford* التي أجرت دراسة في أمريكا لتحديد متطلبات الإصلاح والتطوير في التعليم المحاسبي وكانت نتائج دراستها تؤكد على "إن الفجوة بين المعارف التي تتضمنها مناهج التعليم المحاسبي، والمهارات والخبرات التي تتطلبها بيئة العمل تزداد اتساعاً يوماً بعد يوم بما انعكس سلباً على نوعية الخريجين فأصبحوا غير قادرين على الاستجابة لديناميكية الوظائف التي يتولونها بعد تخرجهم"¹.

¹ - عوض أحمد الروياتي، "مدى توفير متطلبات جودة التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقع وإمكانات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص1.

وقد أكدت إحدى الدراسات¹ على أن هناك اختلاف ملحوظ بين التعليم الأكاديمي والتطبيق العملي خاصة في مجال المحاسبة، ويعود ذلك إلى أن التطورات التي حدثت في مهنة المحاسبة لم يرافقها التغيير المطلوب في التعليم المحاسبي الجامعي. إن هذا الاختلاف يعود إلى "وجود فجوة كبيرة بين التعليم المحاسبي ومتطلبات المهنة وسوق العمل، وإن المناهج التعليمية في المرحلة الحالية غير مؤهلة لإعداد خريجين على مستوى مقبول لممارسة المهنة، إذ تفتقد المناهج إلى المهارات والمعارف المهنية والسلوكية"².

وقد قامت جمعية المحاسبة الأمريكية *American Accounting Association* بدراسة³ استقصائية لمعرفة مدى إمكانية القيام بتدريس السلوكيات ومن نتائج هذه الدراسة أن هناك عدم كفاية التعليم بالسلوكيات، ومن ثم تنشأ الحاجة إلى التعليم بفلسفة السلوكيات.

وفي دراسة أجريت في الكويت عام 1998 تهدف إلى التعرف على دور المؤسسات التعليمية في بناء المهارات المنشودة لخريجي أقسام المحاسبة، وعلى مدى الارتباط بين التنمية المهنية من جانب، والحدثة من جانب آخر، وأكدت الدراسة على إن النتائج لا تدل على تفاؤل المشاركين بالدور الحالي الذي تقوم به المؤسسات التعليمية⁴.

كما بينت إحدى الدراسات في ليبيا أن هناك قصوراً في إدراك المحاسبين لأخلاقيات المهنة، ومن ثم عدم إتباعهم لقواعد السلوك المهني، حيث إن المحاسبين

¹ - إسماعيل إسماعيل، منير شاكر محمد، عبد الناصر نور، "التأهيل المهني المحاسبي- الواقع والأفاق"، المؤتمر العلمي الثاني تحت شعار المحاسبة وتحديات المستقبل، (عمان: جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين، الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب، 2000/8/21-20)، ص11.

² - صالح ميلود خلاط، فتحي رمضان الماقوري، عادل عبد الحميد المشاط، "تقييم مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية من وجهة نظر خريجي أقسام المحاسبة"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 2007/3/27-26)، ص10.

³ - Mastracchio, Nicholas J. "Teaching CPAS about serving the public interest". *The CAP journal*, January, 2005, Available at: WWW.Nysscpa.org/printversions/cpai/2005/105/p6.htm

⁴ - وائل الراشد، مرجع سبق ذكره، ص13.

في ليبيا يعانون من ضعف كبير في جودة أدائهم، كما إنهم لم يساهموا في تطوير المنشآت الاقتصادية، مما يشير إلى وجود ضعف في المقدرة العلمية والمهنية لهم¹. مما سبق يمكن القول بأن هناك اختلاف بين التعليم المحاسبي والواقع المهني، وأن برنامج التعليم المحاسبي لا يلبي احتياجات المهنة، وأن هناك اختلاف بين ما يدرسه الطلاب في الجامعات وبين متطلبات المهنة، مما خلق فجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات التأهيل المهني. من خلال استعراض الدراسات السابقة حول موضوع الفجوة يمكن استخلاص العوامل المسببة في وجود الفجوة وطبيعتها فيما يلي:

2-5 العوامل المسببة للفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة:

هناك العديد من الأسباب و العوامل التي تؤدي إلى وجود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والتي وردت متفرقة في أدبيات المحاسبة والمراجعة. إن دراسة العوامل المسببة للفجوة يساعد بدوره على تضيقها، من خلال معالجة العناصر المسببة لها، ويمكن تبويب العوامل المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى مجموعتين هما:

2-5-1 العوامل المرتبطة ببرنامج التعليم المحاسبي، حيث تتدرج تحت هذه المجموعة الأسباب المؤدية إلى عدم كفاءة خريج المحاسبة، وعدم قدرته على الالتحاق بالمهنة بالشكل المطلوب.

2-5-2 العوامل المرتبطة بمتطلبات ممارسة المهنة، وتتدرج تحتها الأسباب المؤدية إلى سوء الأداء المهني للمحاسب والمراجع، وقصور دور المنظمات المهنية والتشريعات المنظمة للمهنة.

أي أن العوامل المؤثرة على الفجوة تعود لشقين، فهي إما أن تعود لقصور تام أو جزئي في إعداد البرنامج التعليمي للمحاسبة، أو أنها تعود لمشاكل عملية للمهنة أو قصور المعايير المنظمة للمهنة.

¹ - عوض أحمد الروياتي، مرجع سبق ذكره، ص ص 4-5.

2-5-1- العوامل المسببة لفجوة الاختلافات والمتعلقة ببرنامج التعليم المحاسبي:
حددت إحدى الدراسات¹ العوامل المسببة لفجوة الاختلافات والمتعلقة ببرنامج التعليم المحاسبي في التالي :

2-5-1-1 ضعف التأهيل العلمي لعضو هيئة التدريس.
2-5-1-2 عدم التحديث المستمر لمحتوى المناهج العلمية التي تدرس للطلاب.

2-5-1-3 عدم توفير التدريب العملي للطلاب والوسائل التعليمية الحديثة في الجامعات.

2-5-1-4 عدم تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً.
وسيتم تناول هذه العناصر في الفصل الثاني، وتحديد تأثير كل عامل على تضيق الفجوة من خلال الجزء العملي لهذه الدراسة.

2-5-2- العوامل المسببة للفجوة والمتعلقة بمتطلبات ممارسة المهنة:
هناك عدداً من العوامل التي ساهمت في ضعف الأداء المهني للمحاسبين والمراجعين، ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

2-5-2-1 قصور القوانين المنظمة لمزاولة المهنة.
2-5-2-2 ضعف برامج التأهيل العلمي والمهني للمحاسبين.
2-5-2-3 ضعف دور المنظمات المهنية في تنظيم المهنة.
2-5-2-4 نقص المهارات الواجب توفرها في المحاسب.
2-5-2-5 ضعف التعليم المهني المستمر.

وسيتم تناول هذه العناصر وفق متطلبات ممارسة المهنة المحاسبي في ليبيا خلال الفصل الثالث، وتحديد تأثير كل عامل على تضيق الفجوة من خلال الجزء العملي لهذه الدراسة.

¹ - محمد بكري عب المنعم، أسامة محمد عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص 693 .

2-6 خلاصة الفصل الأول:

- يمكن تعريف الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة على إنها التباين بين المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة لخريجي الجامعات، وبين ما تطلبه المهنة من الخريج من مهارات وقدرات وكفاءات، أو هي التباين بين ما يتوقعه المجتمع ويحتاجه من خريج المحاسبة، وبين ما يستطيع الخريج تحقيقه بشكل معقول. ولقد أثبتت دراسات عديدة سابقة وجود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة بشكل عام، وفي ليبيا بشكل خاص واقترحت نماذج لتنضيق الفجوة.

- يعود وجود الفجوة لعدة عوامل منها ما تعود بشكل تام لبرنامج التعليم المحاسبي، وهي ما يطلق عليها فجوة البحوث، ومنها عوامل تعود لمتطلبات ممارسة المهنة، كالمعلقة بالمعايير والنشرات المهنية وتسمى فجوة معايير، أو المرتبطة بالتطبيق العملي للمحاسبين وتسمى فجوة أداء، ومنها عوامل تعود للطرفين والاتصال بينهما، وتسمى بفجوة الاتصال.

- تتمثل العوامل الأكاديمية المسببة في الفجوة في التالي:

- ضعف التأهيل العلمي لعضو هيئة التدريس.
- عدم التحديث المستمر لمحتوى المناهج العلمية التي تدرس للطلاب
- عدم توفير التدريب العملي للطلاب والوسائل التعليمية الحديثة في الجامعات.

- عدم تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً.

- تتمثل العوامل المهنية التي ساهمت في ضعف الأداء المهني للمحاسبين

والمراجعين في ما يلي:

- 2-6-4-1 قصور القوانين المنظمة لمزاولة المهنة.
- 2-6-4-2 ضعف برامج التأهيل العلمي والمهني للمحاسبين.
- 2-6-4-3 ضعف دور المنظمات المهنية في تنظيم المهنة.
- 2-6-4-4 نقص المهارات الواجب توفرها في المحاسب.
- 2-6-4-5 ضعف التعليم المهني المستمر.

الفصل الثاني

التعليم المحاسبي في ليبيا

3-1 مقدمة؛؛؛

شهدت الساحتان المحلية والدولية عدة متغيرات، منها ثورة المعلومات، والاتصالات والتقدم العلمي والتكنولوجي، والتحول إلى اقتصاديات السوق؛ فقد صارت أسواق العالم سوقاً اقتصادية واحدة، تتنافس فيها المنتجات على أساس جودتها، وانخفاض سعرها، مما فرض تحدياً على القوى الصغرى في العالم لاكتشاف إمكانياتها الذاتية واستثمار قدراتها، بحيث تجد لنفسها مكاناً على الساحة، ومن ثم أصبح الاستثمار المطلوب ليس استثماراً في المعدات فحسب وإنما استثماراً في البشر، باعتبار أن العنصر البشري هو مصدر قوة الأمم.

ومن هنا يأتي دور التعليم الذي يمثل المدخل الأساسي لإعداد العنصر البشري، فالتعليم بجميع مراحلها بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة يلعب دوراً هاماً في تنمية المجتمعات، وتزويد أفراد المجتمع بالمعارف والمعلومات اللازمة لقيامهم بواجباتهم ومسئولياتهم نحو مجتمعاتهم.

وللتعليم أغراض مختلفة منها المنافع الاقتصادية التي تعود على الفرد والمجتمع، حيث يساعد على زيادة إنتاجية القوى العاملة وتحسين الدخل ويرفع مستوى الصحة والتغذية فضلاً عن التنمية السياسية والاجتماعية.

وللتعليم معنيان، معنى واسع، يحوي كل أنواع المهارات والمعارف البشرية المكتسبة، ومعنى ضيق يقتصر على العملية التي تجرى في مؤسسات متخصصة كالجامعات، ويعرف التعليم بأنه " الطرق العديدة التي يستخدمها المعلم لتقديم المادة العلمية لطلابه في قالب ملائم لاستعداداتهم وحاجاتهم واهتماماتهم، وتتضمن عملية التعليم هذه كل المصادر اللازمة لشرح المادة العلمية نظرياً وعملياً وكذلك كل الوسائل التقنية المساعدة على ذلك"¹.

ونجاح النظم التعليمية يتوقف على مدى قدرتها على إعداد وتنمية مواردها البشرية والمساهمة في زيادة معدلات الإنتاج، ولتحقيق ذلك ينبغي أن يكون التعليم المحاسبي أكثر وظيفية وأكثر اهتماماً بإعداد المتعلم، إعداداً يتسم بالشمول والتكامل

¹ - لطيفة علي أبو ذينة، "التعليم ودوره في التنمية الاجتماعية"، مؤتمر التعليم في شعبية الزاوية الواقع والطموح تحت شعار من أجل نهضة تعليمية فعالة ومجدية، (اللجنة الشعبية للتعليم بالزاوية، جامعة السابع من أبريل، 20-21/12/2005 ف)، ص3.

المعرفي ليكون قادراً على مواجهة المستقبل والتعامل الذكي مع ظروف الحياة المحيطة، عن طريق تطوير النظم التعليمية وإمداد المتعلم بالخبرات والمهارات العلمية والمعيشية، حتى يكون قادراً على توظيف المعرفة لأن الإنسان الفاعل هو الإنسان المتعدد المهارات.

ويرى بعض الكتاب¹ أن تطوير النظم التعليمية المحاسبية، لإحداث نقلة نوعية في مخرجات التعليم المحاسبي يرتكز بصورة كبيرة على الأتي:

- أ- تسليح الطلاب بمهارات وقدرات وثقافات عصر المعلومات.
- ب- إعداد الخريجين إعداداً متخصصاً يتفق مع متطلبات الحياة.
- ت- إتاحة التعليم للجميع، وتأكيد أهمية التعلم والتدريب المستمرين.
- ث- التفاعل والعمل المشترك مع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والخدمية.
- ج- تنمية صيغ التعاون الدولي في مختلف المجالات.

ويتناول هذا الفصل مفهوم التعليم المحاسبي، نشأته وتطوره في ليبيا، أهدافه، عناصره، واقع التعليم المحاسبي، والمشاكل التي يتعرض لها التعليم المحاسبي.

¹ - حسن شحاتة، " نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل"، الطبعة الأولى، (الإسكندرية: الدار المصرية اللبنانية للنشر، 2003ف)، ص222.

3-2 مفهوم التعليم المحاسبي:

تعتبر المحاسبة مجالاً من مجالات المعرفة، تهتم بتقديم البيانات والمعلومات الاقتصادية، ويحكمها مجموعة من الفروض والمبادئ والمفاهيم النظرية، ومجموعة من الإجراءات العلمية والعملية المتعلقة باختيار بديل أو طريقة أو إجراء من بين عدد البدائل أو الطرق أو الإجراءات المحاسبية المقبولة¹ ومن هنا يمكن اعتبار المحاسبة علماً وفناً معاً؛ فهي كعلم يحكمها مجموعة من الفروض والمبادئ المحاسبية، وتتمثل المحاسبة كفن في التطبيق العملي لعملية تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الاقتصادية لمستخدمي هذه المعلومات.

ويمثل التعليم المحاسبي أحد فروع المعرفة الإنسانية التي تكسب الطلاب معرفة جوانب المحاسبة العلمية والفنية من تعليم الفروض والمبادئ المحاسبية، وكيفية تطبيق هذه المعارف في الواقع العملي من خلال برنامج تعليمي يعمل على تقديم فهماً أساسياً وعميقاً للمحاسبة ومراجعة الحسابات، ويشمل هذا المفهوم تاريخ المحاسبة والفكر المحاسبي والمفاهيم والمعرفة المتعلقة بالفروض والمبادئ والطرق المحاسبية، وتتم عملية التعليم المحاسبي من خلال برنامج التعليم المحاسبي والذي يقصد به: أهداف البرنامج- المقررات الدراسية- طرق التدريس- والوسائل التعليمية².

أي أن التعليم المحاسبي يمثل نظاماً علمياً تعليمياً يعمل على إكساب الطلاب والخريجين المعارف والمهارات والقيم المحاسبية ليصبحوا أعضاء في مهنة تعمل على تنظيم نفسها.

وقد أكدت إحدى الدراسات³ على إن التعليم المحاسبي في الولايات المتحدة الأمريكية حتى سنة 1994ف كان يركز على الجوانب الفنية والوظيفية، إلا أنه بعد هذا التاريخ بدأت مناهج التعليم المحاسبي تركز على الواجبات والمسؤوليات، ومن ثم الجوانب الأخلاقية للممارسة المحاسبية جنباً إلى جنب مع الجوانب الفنية والوظيفية.

¹ - سامي عمر علي، " التعليم المحاسبي ومواجهة المتغيرات"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار- المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية العظمى، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف)، ص3.

² - بشير محمد عاشور الدرويش، مرجع سبق ذكره، ص513.

³ - عوض أحمد الروياتي، مرجع سبق ذكره، ص1.

فالتعليم المحاسبي لا يختلف عن غيره من المجالات العلمية الأخرى، فالمحامون مثلاً يتم تعليمهم المسؤوليات والواجبات الخاصة بهم للدفاع عن حقوق عملائهم. ومن هنا يمكن القول بأن التعليم المحاسبي يكون أكثر شمولاً عندما يركز على ثلاثة جوانب يتم إكسابها للخريج ليكون المحاسب الكفاء، والتي تمثل:

أ- تعليم المفاهيم والمعرفة المحاسبية.

ب- تعليم وتدريب المهارات المحاسبية للقيام بالعمل المحاسبي.

ج- تعليم وإكساب أخلاقيات المهنة لإكساب المهنة صفة المصدقية والنزاهة والثقة.

3-3 نشأة وتطور التعليم المحاسبي في ليبيا:

تعود بداية المحاسبة على مستوى التعليم الجامعي إلى بينجامين فرانكلين الذي اقترح أن تدرس المحاسبة في مؤسسات التعليم العالي، ووضع مقترحاً لذلك سنة 1750ف، بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بنسلفانيا، ودُرِس مسك السجلات فعلاً في تلك الجامعة من قبل أستاذ في الرياضيات سنة 1782ف، هذا بالإضافة إلى عدد من الأكاديميات التي كانت تدرس مسك السجلات بعد منتصف القرن الثامن عشر¹

وفيما يخص التعليم المحاسبي في الدول النامية، فقد مرت هذه الدول بشكل عام وليبيا بشكل خاص بالعديد من الظروف والعوامل البيئية المتغيرة، التي أثرت على أنظمتها المختلفة بما فيها الأنظمة المحاسبية، ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى²:

أ- عوامل خارجية: مثل تأثيرات الاستعمار، والشركات الدولية.

¹ - محمود محمد الدالي، "دور التعليم المحاسبي في رفع وتطوير الكفاءة المهنية لخريجي أقسام المحاسبة بالجامعات الليبية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا والبحوث الاقتصادية، مدرسة العلوم الإدارية والمالية، 2003ف، ص18.

² - محمد المبروك أبو زيد، "المحاسبة في ليبيا وعلاقتها بالبيئة المحلية"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار- المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية العظمى، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف)، ص11.

ب- عوامل داخلية: مثل القوانين، النظام الضريبي، أنظمة التعليم المحاسبي، العوامل الثقافية والسياسية والاقتصادية، وتعتبر العوامل الخارجية أهم الأسباب التي أثرت في ظهور وتطور المحاسبة في ليبيا.

وبشكل عام فإن التعليم المحاسبي في ليبيا بدأ فقط في أوائل الخمسينات، تحت التأثير البريطاني والأمريكي، وقد أخذت ليبيا بعد الاستقلال الطريق السهل نسبياً لتأسيس ووضع أنظمة التعليم بها¹. وقد حظي التعليم في مجال العلوم الاقتصادية والمالية ومن بينها المحاسبة باهتمام في ليبيا، فقد بدأ التعليم المحاسبي في ليبيا بافتتاح مدرسة الإدارة العامة لتدريب موظفي الدولة في مجال المحاسبة سنة 1953 ف؛ وتطورت هذه المدرسة فيما بعد بالتعاون مع الأمم المتحدة سنة 1957 ف لتصبح معهد الخدمة العامة، وتطور هذا المعهد ليصبح المعهد الوطني للإدارة الذي يقدم حالياً برنامج بكالوريوس في المحاسبة، وقد بدأ التعليم المحاسبي على المستوى الجامعي في ليبيا سنة 1957 ف، بافتتاح كلية التجارة بالجامعة الليبية (كلية الاقتصاد بقاريونس حالياً)، وقد أثر نظام التعليم المحاسبي بكلية الاقتصاد بجامعة قاريونس من خلال المواد والمناهج التي تدرس بقسم المحاسبة، وأنظمة التدريس والتقييم وأعضاء هيئة التدريس بهذه الكلية تأثيراً جوهرياً في نظام التعليم المحاسبي في ليبيا بصورة عامة².

ثم توسع التعليم المحاسبي بشكل كبير جداً مع نهاية السبعينات وبداية الثمانينات، فقد افتتحت الكثير من المعاهد العليا والتي منها المعهد العالي للإدارة والأعمال المصرفية بطرابلس سنة 1979 ف، والمعهد القومي للإدارة، وكلية الاقتصاد بجامعة الفاتح، وكلية المحاسبة بغريان، ومع أواخر التسعينات توسع التعليم أفقياً، وتم افتتاح الكثير من الكليات والتي منها كلية الاقتصاد بجامعة التحدي، كلية الاقتصاد بجامعة سبها، كلية الاقتصاد بجامعة السابع من أبريل³.

¹ - نفس المرجع، ص 12.

² - مصطفى بكار محمود، " نظم التعليم المحاسبي ورأس المال المعرفي ودورهما في تحقيق التنمية الاقتصادية"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007 ف)، ص 5.

³ - محمد المبروك أبو زيد، " المحاسبة في ليبيا جذورها.. حاضرها وسبل تطويرها"، الطبعة الأولى، (طرابلس: منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2005 ف)، ص 241.

وقد مر نظام التعليم في ليبيا بمرحلتين لهما التأثير على مسار البرنامج التعليمي بالجامعات من حيث وضع المناهج، المراجع، أنظمة التدريس، وأعضاء هيئة التدريس، وتمثلت المرحلتين في الآتي¹:

3-3-1 نظام التعليم المحاسبي القديم 1957-1976 ف:

كان نظام التعليم المحاسبي القديم تحت تأثير المملكة المتحدة، والذي يتطلب فيه الدراسة أربع سنوات للحصول على درجة البكالوريوس بقسم المحاسبة، وتعتبر الدراسة عامة في جميع الأقسام (المحاسبة، الاقتصاد، إدارة الأعمال والإحصاء) خلال السنتين الأولى والثانية.

3-3-2 نظام التعليم المحاسبي الجديد:

منذ بداية العام الدراسي (1976 / 77 ف) تبنت كلية الاقتصاد نظام التعليم المحاسبي الأمريكي (نظام الفصل الدراسي) كبديل لنظام التعليم المحاسبي البريطاني (نظام السنة الدراسية).

وتختلف عناصر التعليم المحاسبي للنظام الجديد عن النظام القديم من حيث أسلوب الدراسة، حيث يعتمد النظام الجديد على عدد الفصول الدراسية والساعات المكتسبة، وتقسّم السنة إلى فصلين دراسيين، وتحدد مدة الدراسة والامتحانات لكل فصل دراسي في 16 أسبوع، وتتراوح المدة الكلية للدراسة ما بين ثمانية فصول كحد أدنى، وعشرة فصول كحد أقصى.

وقد تأثر النظام التعليمي في هذه الفترة بالنظام الأمريكي، حيث كان معظم أعضاء هيئة التدريس بكليات الاقتصاد من خريجي الجامعات أمريكية. بالإضافة إلى أن معظم الكتب الجامعية المستخدمة من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على حد سواء كانت إما كتباً أمريكية أو كتباً عربية مترجمة من كتب أمريكية، أو مكتوبة بواسطة أكاديميين عرب تخرجوا من جامعات أمريكية.

3-4 أهداف التعليم المحاسبي:

¹ - مصطفى بكار محمود، مرجع سابق، ص ص 6-8.

يهدف التعليم المحاسبي إلى تأهيل الخريجين للعمل في مجالات المحاسبة المختلفة، أي أنه يعمل على إعداد الطلاب لشغل الوظائف المحاسبية والمجالات المتعلقة بها ولإعدادهم ليعالجوا بكفاءة تلك المشاكل التي ستواجههم كمحاسبين¹. ويقصد بالتأهيل الإعداد والتهيئة للدخول في تأدية عمل معين، والتمكن منه بالصورة المرضية التي تنال رضا المستفيدين من هذا العمل².

ويعتبر التأهيل من أهم روافد النهوض بالمهنة وأخذها المكانة اللائقة بها بين المهن الأخرى في المجتمع، وهناك نوعين من التأهيل المهني للمحاسب اتفقت عليه كل المنظمات المهنية والكتاب والباحثين، بالإضافة إلى بُعد آخر للتأهيل والذي أصبح يمثل أهمية بالغة في النهوض وتطوير المهنة وهو البعد السلوكي، وتتمثل الأنواع الثلاثة من التأهيل المهني للمحاسب في الآتي³:

التأهيل العلمي - التأهيل العملي - التأهيل السلوكي.

أ- **التأهيل العلمي:** ويعني ذلك أن يكون لدى المحاسب والمراجع قدر من التعليم النظري للوصول إلى درجة معينة من المعرفة في مجال المواد المحاسبية والمراجعة، ويتم الحصول على هذه الدرجة من خلال الدراسة في المعاهد والكليات. والتأهيل العلمي للمحاسب والمراجع لا يقتصر على الجوانب المحاسبية فقط، بل يتعداها إلى بعض الجوانب المعرفية الأخرى التي تمكنه من القيام بوظيفته، مثل أنظمة المعلومات والحاسب الآلي والإدارة والاقتصاد، وقد أكدت على ذلك توصيات إحدى اللجان⁴ المختصة والمكلفة بدراسة مستقبل التعليم المحاسبي.

ب- **التأهيل العملي:** إن الدراسة النظرية وحدها لا تكفي لإيجاد محاسبين أكفاء، وإنما ينبغي أن يشارك ذلك وجود إعداد وتطبيق عملي يتعرف من خلاله الطالب على أهم الممارسات المهنية حتى يتكون لديه مستوى من الخبرة تمكنه من مزاولته

¹ - عبد الفتاح عبد العظيم محمد بلو، مرجع سبق ذكره، ص3.

² - نصر صالح محمد، " نحو إطار نظري عام للمراجعة وأثره على معاييرها "، ط1، (طرابلس: منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2004ف)، ص246.

³ - أنظر في هذا الشأن: نصر صالح محمد، نفس المرجع، ص248.

⁴ - سالم محمد بن غربية، مرجع سبق ذكره، نقلاً عن:

- American Accounting Association (A.A.A), "Committee report in the future structure, Content and scope of accounting", Issue in accounting education, spring, 1986, p186.

المهنة. ويتم التأهيل العملي للمحاسبين من خلال التدريبات العملية في برنامج التعليم المحاسبي، وكذلك الدورات التدريبية المستمرة بعد فترة التخرج، والتي تعقد بمعرفة المنظمات المهنية والهيئات المسؤولة عن المهنة.

ج- **التأهيل السلوكي**: أصبحت الجوانب السلوكية أحد المقومات الهامة التي لا يمكن إغفالها، لتكوين المحاسب الكفاء، فسلوك أفراد المهنة يؤثر بطريقة مباشرة على الثقة بالمهنة والنهوض بها . فعلى المحاسب أن يكون لديه قدر من المعرفة السلوكية، والتي تتعلق بتكوينه النفسي والشخصي، أو بكيفية تعامله مع الآخرين.

مما سبق يمكن القول بأن التأهيل المهني للمحاسب يعمل على إعداد له لشغل الوظائف المحاسبية، من خلال إكسابه مجموعة من المعارف والمهارات الضرورية، والقيم السلوكية اللازمة للمهنة، ويتم ذلك بواسطة برنامج تعليمي. ومن هنا ينبغي أن تكون أهداف البرنامج التعليمي المحاسبي واضحة ومحددة بحيث يكون هذا البرنامج قادراً على تأهيل الطلاب وإمدادهم بأنواع المعارف والمهارات المطلوبة لشغل الوظائف المحاسبية.

وتتمثل أهداف التعليم المحاسبي في الآتي¹ :

أثراء المعرفة المحاسبية وتنميتها.

3-4-1 تنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً، عن طريق تقديم كوادر محاسبية مؤهلة وقادرة على تقديم المعلومات الملائمة والتي تساعد في اتخاذ القرارات الاقتصادية المناسبة.

3-4-2 إعداد الباحثين القادرين على مواجهة المشاكل العملية وطرحها وعلاجها.

3-4-3 إعداد الكفاءات القادرة على التكيف مع الواقع العملي.

3-4-4 إعداد الطلاب للنجاح في الأعمال والوظائف المهنية وتنمية وعيهم بواجباتهم ومسئولياتهم.

وقد اشترط الاتحاد الدولي للمحاسبين في مواصفات طالب-الذي يرغب في دراسة المحاسبة-أن تتوفر في شخصيته القدرة على فهم وإدراك الجوانب التالية²:

¹ - محمد بكري عبد العليم، أسامة محمد عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص 691 .
² - إسماعيل إسماعيل، منير شاكر محمد، عبد الناصر نور، مرجع سبق ذكره، ص 6 .

- أ-كيفية تدفق البيانات والمعلومات وفق تسلسل حدوثها تاريخياً.
- ب-المعرفة الأساسية بالسلوك الإنساني.
- ت-الأفكار العامة، ومعانيها وأبعادها، وكذلك المواضيع الرئيسية والمؤثرة على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لعالم اليوم.
- ث-الخبرة في جمع المعلومات وتقييم البيانات الكمية.
- ج-القابلية على إنجاز أعمال ذات طابع تحريري يحتاج إلى المنطق في التفكير والتصرف.
- ح-الوعي بالآداب والعلوم.
- خ-الوعي بالتقييم الاجتماعية الفردية.
- د-الخبرة في تقييم الأحداث.

3-5 عناصر التعليم المحاسبي:

يتكون التعليم المحاسبي كنظام علمي تعليمي من عدة عناصر تتفاعل معاً لتحقيق الأهداف التعليمية، وتؤثر على كفاءتها، فإذا حدث تغيير في أي عنصر من عناصر النظام فإن ذلك سوف يؤثر على العناصر الأخرى وبالتالي يؤثر على العملية التعليمية وكفاءتها.

وتتكون هذه العناصر من:

3-5-1 المناهج و طرق التدريس.

3-5-2 أعضاء هيئة التدريس.

3-5-3 الطلاب.

3-5-1 المناهج و طرق التدريس:

تعتبر المناهج التعليمية من العناصر المهمة في العملية التعليمية، وفي هذا الصدد ينبغي أن تكون المناهج قادرة على تزويد الطلبة بالخبرات العلمية والعملية، وأن تواكب التطورات المستمرة في مهنة المحاسبة.

وبصفة عامة يعرف المنهج على إنه خطة عامة وشاملة لمحتوى المواد التي ينبغي أن تقدمها الجامعة للطالب، في سبيل تأهيله للتخرج أو منحه الإجازة من أجل الدخول في معترك الحياة¹.

هذه الخطة ينبغي أن ترتبط بتحديد أهداف العملية التعليمية وتحديد المعارف والمهارات والسلوكيات الواجب توفرها في الخريج، بحيث يتمكن الطالب من اكتساب المعارف المحاسبية اللازمة، وكذلك المهارات والسلوكيات اللازمة للمهنة.

إن تحديد هذه المعارف والمهارات يتطلب تحديد الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للدولة الموجود بها النظام التعليمي، بحيث تلبي مقررات المنهج احتياجات سوق العمل في هذا المجتمع.

ولمقابلة هذه الحاجات والتوقعات ينبغي إكساب المحاسب المهارات المهنية بجانب العلوم المحاسبية من خلال المناهج التعليمية المحاسبية، وقد اقترحت لجنة التعليم المحاسبي في الولايات المتحدة الأمريكية AEC أن يتضمن المنهج الدراسي لطلاب المحاسبة ما يلي² :

أ- يجب أن يشارك الطلاب مشاركة فعالة في عملية التعليم، حتى يتمكنوا من حل المشاكل المستحدثة، كما يجب أن يعملوا في مجموعات ويهتموا بالتعليم الذاتي واستخدام التقنية كل ما أمكن ذلك.

ب- يجب أن يتعلم طلاب المحاسبة المقررات التعليمية العامة التي تنمي قدرات الطالب على الاستقصاء والتفكير المنطقي المجرد والتحليل النقدي، كما يجب أن تتوفر لدى الطالب مهارة الكتابة والتحدث والاستماع، وأن تتضمن المقررات معارف أخرى كالرياضيات والمعارف الدولية والأخلاقية.

ج- كما ينبغي أن يتعلم طلاب المحاسبة مقررات تتعلق بقطاع الأعمال والأجهزة العامة والمنظمات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح وأن تتضمن التمويل والتسويق والإنتاج والسلوك التنظيمي.

¹ - صالح ميلود خلط، فتحي رمضان الماقوري، عادل عبد الحميد المشاط، مرجع سبق ذكره، ص2.
² - نفس المرجع، ص13.

د- كذلك ينبغي أن يتضمن المنهج مقررات محاسبية عامة تركز على المعلومات واتخاذ القرار وتصميم النظم.

ه- وكذلك مقررات محاسبية متخصصة يدرسها الطالب في مرحلة الدراسات العليا بعد حصوله على معارف محاسبية وتنظيمية وتجارية عامة في المرحلة الجامعية.

وعلى ذلك فإنه على الجامعات أن تهتم بالمناهج وتوفر لها كل الإمكانيات المادية لتحقيق الهدف من عرض هذه المناهج على الطلاب.

أما فيما يتعلق بطرق تدريس المناهج المحاسبية، فإنها تعني " مجموعة الإجراءات التي يتبعها المعلم لمساعدة الطلاب على تحقيق الأهداف التعليمية"¹.

وهذه الإجراءات قد تكون مناقشات أو توجيه أسئلة أو إثارة مشكلة أو تهيئة موقف معين، ومن طرق التدريس: المحاضرة- الأسئلة- دراسة الحالة- التمارين، كما تختلف أدوات العرض المنهجي والتي منها: السبورة- الحاسوب- الخرائط- شاشات عرض البيانات *Data Show*.

وحتى تكون طريقة التدريس فعالة يجب توفير عنصرين عند اختيار طريقة التدريس هما:

أ- الملاءمة:

ينبغي اختيار الطريقة الأكثر ملاءمة لتحقيق الأهداف طبقاً للإمكانيات المتاحة، فعلى سبيل المثال إذا كان الهدف هو تعليم الطلاب مهارات محاسبية يمكن استخدام الحاسوب كوسيلة لتطبيق هذه المهارات، أما إذا كان الهدف تعليم الطلاب كيفية ترابط العمليات وتسلسلها يمكن استخدام الخرائط كوسيلة لتتبع العملية من إعداد القيد المحاسبي مثلاً إلى ترحيل القيد في دفتر الأستاذ، ثم الترسيد وإعداد ميزان المراجعة إلى إعداد القوائم المالية وهكذا.

ب- التنوع:

¹ - علي محمد موسى، نادبة ميلاد الماقوري، "واقع التعليم المحاسبي وأثره على التأهيل المهني لخريجي الجامعات"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص5.

فعن طريق اختيار مجموعة من طرق التدريس يمكن تحديد الطرق الأفضل والأكثر مناسبة للموضوع محل الدراسة.

إن إتباع طريقة الإلقاء والمحاضرات واستخدام الكتاب فقط دون التطرق إلى بعض التطبيقات العملية لا تفي باحتياجات الطلاب، إذ أن الطلاب عادة ما يتعلمون المهارات من خلال التطبيقات العملية، حيث أن التطبيق العملي يتيح للطلاب فرصة ممارسة أنواع مختلفة من الأعمال التي تواجه المحاسب، مما يساعد على تكوين شخصية مهنية مستقلة للطلاب.

3-5-2 أعضاء هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الفعال والحركي في العملية التعليمية، إذ أنه يستخدم عناصر العملية التعليمية لتحويل المواد الخام (الطلاب) إلى منتج قابل للاستخدام (المخرجات)، وبالتالي فالدور الذي يمثله عضو هيئة التدريس بمثابة المنتج الذي يستخدم مجموعة من العناصر لتحويل المواد الخام إلى منتج قابل للاستخدام. إن التأهيل العلمي الذي يملكه عضو هيئة التدريس، وكذلك المهارات والمعارف والخبرات هي الأداة التي تساعد على تشكيل برنامج تعليمي مناسب، وملئم للطلاب.

وتتحدد مسؤولية عضو هيئة التدريس في مجموعة من المهام أو الواجبات من أهمها ما يلي¹:

- أ- توفير المادة العلمية وتطويرها باستمرار وربطها بالواقع.
- ب- استخدام طرق التدريس التي تتناسب مع ظروف الحال، من حيث عدد الطلاب وتوفر المراجع العلمية والتطبيقات العملية.
- ت- اهتمام عضو هيئة التدريس بأسلوب التغذية الراجعة والرقابة الذاتية، عن طريق استقصاء آراء طلابه بين الفينة والأخرى للتعرف على درجات تحصيلهم العلمي والبحث عن طريقة التدريس الأكثر ملاءمة إذا كان هناك انخفاض في التحصيل العلمي.

¹ - عوض أحمد الروياتي، مرجع سبق ذكره، ص 6-7.

ث- التزام عضو هيئة التدريس بالوقت المتاح للمحاضرات والتطبيقات العملية وتوفير فرص الاتصال لكل الطلاب والتعرف على مشاكل الطلاب عن قرب والعمل على معالجتها.

ج- العمل على قياس أداء الطلاب و تصنيفهم إلى مجموعات بحسب قدراتهم العملية، وخلق نوع من التفاعل بين المجموعات ذات المستويات الأعلى في التحصيل والمجموعات ذات المستويات الأدنى للرفع من مستوى التحصيل العلمي عند المجموعتين.

أي أن مسؤولية عضو هيئة التدريس تتضح جلياً في مساهمته في وضع المنهج الدراسي الأكاديمي، وتطويره حسب احتياجات المجتمع؛ علاوة على إعداد واختيار الكتب الدراسية؛ كما يساهم عضو هيئة التدريس في وضع أهداف وأغراض النظام التعليمي المحاسبي، بالإضافة إلى مساهمته في توجيه الطلاب إلى الوجهة الصحيحة في الدراسة والاستيعاب والفهم العلمي والتحليلي¹.

إن المعرفة المتكونة لدى عضو هيئة التدريس تؤثر بشكل مباشر على طريقة التدريس، فوجود عضو هيئة التدريس الذي يتمتع بالمعرفة والخبرة والإبداع يعتبر جزءاً أساسياً وهاماً في العملية التعليمية، حيث إن معظم أعضاء هيئة التدريس يقومون بتصميم محتويات ومنهج المواد التي يقومون بتدريسها على أساس معلومات اكتسبوها من مصادر مختلفة عادة ما تشمل المراجع والكتب المقررة والخبرات المكتسبة².

وقد أكدت بعض الدراسات³ على أهمية تنمية هذه المعرفة، وزيادة مهارات عضو هيئة التدريس والتي منها تطوير أدوات عرض جديدة للمنهج، وذلك للوصول

¹ - عبيد العزيز عبيد أبو بكر، مصطفى الكاسح، جود الأخضر صالح، "تعليم المقرر الأول في المحاسبة (رؤية الطلبة) وتأثير ذلك على قرار التخصص"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص6.

² - نعيم دهمش، "وجهات نظر حول التعليم المحاسبي- القدرات التي يجب توفيرها للنجاح في مهنة المحاسبة"، المؤتمر المحاسبي العربي الدولي الثالث تحت عنوان التحديات التي تواجه المحاسبين العرب، (البحرين: إصدارات المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، 1993/4 ف)، ص20.

³ - محمد عبد الخالق مدبولي، "التنمية المهنية للمعلمين، الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجيات"، الطبعة الأولى، (الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، 2002ف)، ص27.

إلى تكوين مخرجات تعليمية أعلى جودة وكفاءة، وبينت أن تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا تتضمن تحقيق أربعة أهداف:

أ- إضافة معارف مهنية جديدة لأعضاء هيئة التدريس.

ب- تنمية المهارات المهنية لديهم.

ت- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.

وتتمثل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ثلاثة مكونات رئيسية وهي كالتالي¹:

أ- التدريب المهني: أي العمل على إكساب المعلمين مجموعة من المهارات اللازمة لرفع كفاءاتهم.

ب- التربية المهنية: أي العمل على تطوير أفكار أعضاء هيئة التدريس ومعتقداتهم بشأن عملهم وممارساتهم والتأكيد على القيم المهنية من خلال الدورات الطويلة والقراءات المختارة والملاحظة الذاتية.

ت- المساندة المهنية: بمعنى توفير مناخ من الاستقرار الوظيفي وتحسين ظروف العمل والحوافز لأعضاء هيئة التدريس.

3-5-3 الطلاب:

يعتبر الطلاب من أهم مدخلات العملية التعليمية، إذ أنهم يمثلون حصيلة تفاعل عناصر البرنامج التعليمي، وهم المستهدفون منه ليكونوا خريجي اليوم ومحاسبي الغد، والمطالبون بتوفير مهارات جيدة ومعارف تمكنهم من الدخول في المهنة والعمل فيها بشكل ملائم.

ولكي يتم تبني طلاب على درجة من الكفاءة ينبغي توفير المقدار المناسب من التعليم والتدريب خلال سنوات الدراسة، وتحفيزهم وزيادة رغبتهم للعمل في مهنة المحاسبة والمراجعة وإتاحة فرص العمل أمامهم، وذلك لاستقطاب المتميزين للدراسة في مجال المحاسبة، مع الأخذ بالاعتبار تحديد متطلبات التعليم والتأهيل الجامعي لهم حتى لا تكون المهنة فرصة يلتحق بها من لا يكون بالمستوى العلمي المطلوب.

¹ - نفس المرجع، ص 27.

إن عملية تحفيز الطلاب والقيام بدورهم كطلاب وخريجين فيما بعد ترتبط وتتأثر بصورة كبيرة بمجموعة من العوامل من أهمها ما يلي:

أ- كفاءة أعضاء هيئة التدريس.

ب- المناهج التعليمية الموضوعية وطرق تدريسها.

ت- ثقافة المجتمع.

ث- عوامل بيئية أخرى.

حيث يتأثر الطلاب بدرجة كبيرة بدور عضو هيئة التدريس والفلسفة الفكرية التي تنعكس على انطباعه، مما يرسم لدى الطالب قيماً فكرية واجتماعية ومهنية تؤثر فيما بعد على سلوكه في المجتمع، أي أن درجة المسؤولية والوعي والعلم والكفاءة التي يملكها عضو هيئة التدريس تعكس أمام الطالب صورة رجل مهنة المحاسبة، كما إن للمنهج التعليمي دور في رسم فكرة التخصص المحاسبي وأهميته ودوره في المجتمع، فإذا تم من خلال المنهج المحاسبي توضيح فكرة العمل المحاسبي وأساسياته وتطبيقاته العملية، وكذلك وضع إستراتيجية حماية المهنة من خلال غرس الروح الأخلاقية لدى الطلاب كمحاسبين وغرس المسؤولية المهنية لديهم من خلال ذلك كله يمكن تخريج كوادر محاسبية على درجة من الكفاءة.

وهناك عوامل أخرى من الممكن أن تؤثر على كفاءة التحصيل العلمي للطلاب كثقافة المجتمع ونظرتهم إلى المهنة ودورها في المجتمع، وكذلك الحصيلة المعرفية التي جمعت لدى الطلاب خلال السنوات السابقة (ما قبل الجامعة)، ودرجة وعيهم وميولهم ورغبتهم لهذا التخصص وتأثير المجتمع والأسرة على شخصية الطالب.

كما تؤثر متطلبات التعليم والتأهيل الجامعي تأثيراً كبيراً في استقطاب الطلاب من ذوي الكفاءات العالية، حيث إن المهنة ذات السمعة العالية في المجتمع، هي الأكثر استقطاباً للطلاب الجادين من غيرهم.

وهذا لا يعني ضرورة وجود صرامة حادة في هذه المتطلبات، لأن ذلك قد يؤدي إلى التناقص في التحاق الطلاب بالبرامج التعليمية المحاسبية.

ولكي يتحقق لدى الطالب التوافق المادي والمعنوي ينبغي أن يتعرف الطلاب على فلسفة وأهداف المجتمع والجامعة، وزيادة نمو خلفيتهم الاجتماعية والمعرفية، وتزداد رغبة الطلاب للعمل في المهنة مع زيادة قدرتهم على التحصيل الدراسي، وقد بينت إحدى الدراسات¹ ثلاث متغيرات ترتبط بالتحصيل الدراسي للطلاب وهي:

- أ- المدخل إلى المعرفة: أي كيفية الحصول على المعرفة، وإلى أي مدى توفر المؤسسة التعليمية الفرصة لطلابها لتعلم العلوم والمهارات المختلفة.
- ب- الضغط من أجل التحصيل : وهو خليط من الحوافز - متطلبات التخرج - صرامة البرنامج التعليمي - تقدير المؤسسة لإنجازات الطلاب.
- ت- ظروف التعلم المهنية: ومنها المرتبات - عبء العمل - وقت الإعداد والتحضير - والتي قد تدفع بهم للأمام، أو تحد من جهودهم وهم يقومون بالعملية التعليمية.

ولزيادة فاعلية وكفاءة الطلاب وزيادة تحصيلهم الدراسي يرى البعض² ضرورة ربط تدريس المواد المحاسبية بالواقع العملي فالدراسة النظرية للمفاهيم والمبادئ العلمية للمحاسبة وحدها لا تكفي لتخريج كفاءات قادرة على التعامل مع الواقع العملي؛ فالطالب بحاجة إلى معرفة مدى إمكانية تطبيق تلك المفاهيم والمبادئ التي درسها؛ وقد أشارت الدراسة إلى ضرورة أن تتاح الفرصة للتدريب العملي للطلاب وذلك بتعريض الطلاب لمشاكل عملية حقيقية والطلب منهم إيجاد حلول لها، وكذلك إثارة المواضيع التي تتعرض لها المجالات العلمية في مجال المحاسبة، واستخدام وسائل التقنية الحديثة لتطوير ملكة التفكير المنطقي عند الطلاب.

إن تحسين التعليم وتطويره، والارتقاء به، يتم من خلال تطوير عناصر التعليم السابقة، مع القيام بعملية المتابعة والتقييم المستمر لهذه العناصر، وتحديث بعضها مثل المناهج التعليمية بما يواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

¹ - Ogawa, R, t & Collom. E (2000/ This issue) Using Performance indicators to hold school accountability Implicit assumptions and inherent Tensions, Peabody, Journal of Education , 2000, pp 200- 215.

² - الهادي محمد السحيري، "التعليم المحاسبي بين الواقع النظري والتطبيق العملي"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص5.

3-6 واقع التعليم المحاسبي:

يعد التعليم المحاسبي أحد فروع المعرفة الإنسانية، ورغم الجهود المبذولة للرقى بالتعليم المحاسبي في ليبيا، إلا إنه واجه ومازال يواجه كغيره من فروع العلوم الأخرى مشكلة التأخر الدراسي¹؛ فلقد أصبحت فعالية البرامج المحاسبية في الجامعات تحتاج إلى تطوير حقيقي ونوعي، حيث يتطلب التعليم المحاسبي إعادة توجيه وتعديل ليواسب الأوضاع والمتغيرات المستجدة، فالمناهج المحاسبية لا تزال تعاني من قصور واضح، فالمراجع إما أنها منقولة عن كتب ألفت في أمريكا وأوروبا، وبالتالي فهي لا تلائم المناخ الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للدول العربية، أو إنها قديمة تخلو من التطورات الحديثة التي طرأت على علم المحاسبة². وفي دراسة³ أجريت في مجال تقويم دور المناهج المحاسبية في بناء المهارات المهنية لدى مزاوولي المهنة في العالم العربي كان الاتفاق حول قصور المناهج المحاسبية فيما يتعلق بالمهارات المهنية التالية:

- أ- مهارات التفكير الجيد والقدرة على حل المشاكل.
 - ب- مهارات الاتصال بجميع أنواعها (الاستماع- المحادثة- الكتابة).
 - ت- معلومات عن البيئة التي يتم فيها ممارسة العمل في منشآت الأعمال.
 - ث- المهارة في احتراف المهنة بأخلاقياتها.
 - ج- الدافعية على استمرار التعلم مدى الحياة المهنية.
 - ح- مهارة التعامل بكفاءة مع الضغوط الصعبة.
 - خ- المعلومات الفنية (الخلفية المحاسبية وعلومها مثل المراجعة والضرائب).
- إن فالمنهج المحاسبي المتبع في الجامعات يفتقر إلى خاصية الملاءمة، وبالتالي يمكن القول أن هذه المناهج غير ملائمة لتخريج كوادر محاسبية مزودة بالمهارات والخبرات اللازمة لاحتياجات سوق العمل⁴.

¹ - مسعود عبد الحفيظ البدري، "تحليل مسببات التخلف الدراسي في مقررات المواد المحاسبية"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا واقعه وإمكانات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص3.

² - عبد الحميد خرايشة، "تجربة ديوان المحاسبة في التغلب على مشكلات التعليم والتأهيل المحاسبي"، ندوة الربط بين الجانبين النظري والعملي في علوم المحاسبة وتدقيق الحسابات، جامعة مؤتة، 1995ف، ص18.

³ - الهادي محمد السحيري، مرجع سبق ذكره، ص3.

وباستقراء وضع المناهج المحاسبية المستخدمة في الجامعات الليبية تبين أنها لا تحتوي على بعض العلوم الأساسية لمزاولة المهنة، كاستخدام الحاسوب في التطبيقات المحاسبية والرياضيات وعلوم الإدارة الحديثة، بالإضافة إلى خلو هذه المناهج من الصبغة المهنية، كالمعايير وآداب السلوك المهني¹.

كما أشارت إحدى الدراسات² حول واقع التعليم المحاسبي في ليبيا إلى أن الاحتياجات التعليمية ذات العلاقة بالمحاسبة عن الأموال العامة والإدارة المالية مفقودة في برنامج التعليم المحاسبي في ليبيا، علاوة على افتقار هذا البرنامج إلى مواد في الحاسب الآلي فيما عدا مادة واحدة؛ أما فيما يتعلق بطريقة التعليم فإن غالبيتها تعتمد على الكتب المنهجية والمحاضرات المكتوبة على اللوحات المثبتة (السيورات).

وهناك اتفاق عام بأن المناهج المحاسبية بحاجة إلى تغيير لتواكب التطورات، فمهمة المحاسبة تواجه حاجات وتوقعات وتحديات متزايدة³.

أي أن التعليم المحاسبي في ليبيا يغلب عليه طابع التلقين، كما يركز على إعداد الطالب لغرض الامتحانات دون تنمية مهاراته على التحليل الانتقادي والتفكير المنطقي المستقل، وهذا بدوره لا يفيء بالاحتياجات الجديدة المتطورة، هذا بالإضافة إلى أن المستوى العلمي للطلاب (وهم أهم عناصر التعليم المحاسبي) متدني بوجه عام، حيث بينت إحدى الدراسات⁴ أنه ليس هناك شرط المستوى العالي في مرحلة التعليم السابقة (ما قبل الجامعة) للالتحاق بدراسة المحاسبة في كليات الاقتصاد، بل العكس فإن أدنى مستويات يتم تنسيبها إلى كليات الاقتصاد، والأسوأ من ذلك انه من يفشل في دراسته من طلاب الكليات الأخرى يلجأ للانخراط في برنامج كلية الاقتصاد.

⁴ - حسن حيان، " آفاق تحسين مهنة المحاسبة في الأردن - دراسة ميدانية "، المؤتمر العلمي المهني الثاني تحت شعار المحاسبة وتحديات المستقبل، (عمان: جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين، الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب، 20-21/8/2007ف)، ص4.

¹ - علي محمد موسى، نادبة ميلاد الماقوري، مرجع سبق ذكره، ص4.

² - عبد السلام عبد الله المحمد، محمد مسعود الثعلبي، " معوقات التحصيل العلمي في مقرر مبادئ المحاسبة المالية من منظور الطالب "، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص8.

³ - عوض أحمد الروبائي، مرجع سبق ذكره، ص13.

⁴ - رندة عطية أبو فارس، "التعليم المحاسبي المهني- الواقع وسبل التطوير"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص5.

3-7 المشاكل التي يعاني منها التعليم المحاسبي:

بينت إحدى الدراسات¹ أن قلة الاهتمام المعطى للمهارات الكتابية والاتصال، والتحليل المنطقي العقلاني، وحل المشاكل، والتفكير الناقد الهادف والحكم والتقدير الشخصي الغير الموزون يعتبر من أهم المشاكل التي تساهم في تدني التعليم المحاسبي.

وباستقراء واقع التعليم المحاسبي يلاحظ أن معظم المشاكل التي يعاني منها التعليم المحاسبي تعود لعدة أسباب والتي من أهمها²:

3-7-1 تركز الدراسة المحاسبية على الإجراءات المحاسبية والجوانب الوصفية وليست التحليلية، حيث أن الدراسة المحاسبية تعرّف الطالب بالعلاقات السببية للمفاهيم المحاسبية، وتعمق القدرة لدى الطالب على التفكير المنطقي.

3-7-2 لا تزال الأساليب المستخدمة في التدريس المحاسبي الجامعي تعتمد على النمط الكمي وليس النوعي، ولا يزال الربط العملي بين قاعة الدرس وورش العمل محدوداً.

3-7-3 إن استخدام أساليب المعرفة الحديثة (كاستخدام الحاسبات الإلكترونية) والأساليب الإحصائية ووسائل الاتصال الحديثة، وعلم النفس والعلوم السلوكية والقانون مازالت محدودة.

3-7-4 إن مساهمة الهيئات المشرفة على تطوير مهنة المحاسبة محدودة.

3-7-5 لا تدرس مادة أخلاقيات المهنة ضمن مناهج الدراسة لطلبة المحاسبة بالرغم من أهمية هذه المادة، والتي تعتبر متطلب تعليمي عام يدرس ضمن برامج دراسية في المجمع الأمريكي للمحاسبين القانونيين،

¹ - نعيم دهمش، مرجع سبق ذكره، ص18.

² - سها النجار، انتصار الدعجة، ديوان المحاسبة، "التدريب المؤسسي المهني المحاسبي خلال الدراسة وبعدها وأهميته"، المؤتمر العلمي المهني الثاني-تحت شعار المحاسبة وتحديات المستقبل، (جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين، الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب، 20-21/8/2000 ف)، ص7.

فالاهتمام به ينبغي أن يعنى بشكل أكبر، فقد ثبت أن العديد من الوحدات الاقتصادية في المنطقة العربية تم انهيارها بسبب أخلاقيات القائمين بالوظيفة المحاسبية داخل المشروع أو من مراجعي الحسابات خارج الوحدة¹.

3-8 خلاصة الفصل الثاني:

تناول الفصل الثاني مفهوم التعليم المحاسبي ونشأته وعناصره، ومن خلال العرض السابق يمكن بيان ما يلي:

- كانت بداية نشأة التعليم المحاسبي الجامعي سنة 1782ف، على يد أستاذ في الرياضيات، في جامعة بنسلفانيا الأمريكية، وفي ليبيا بدأ التعليم المحاسبي سنة 1953ف، متأثراً بالثقافة البريطانية والأمريكية.

3-8-1

- يعتبر التعليم المحاسبي أحد فروع المعرفة الإنسانية التي تُكسب الطلاب معرفة الجوانب المتعلقة بالفروض والمبادئ المحاسبية، وكيفية تطبيقها في الواقع العملي، وكذلك تعريف الطلاب لتاريخ المحاسبة والفكر المحاسبي والمفاهيم المتعلقة بالفروض والمبادئ والطرق المحاسبية. وعن طريق التعليم المحاسبي يتم إنشاء مستويات للحد الأدنى لمتطلبات العمل المحاسبي، وذلك بإكساب الطلاب معارف ومهارات وسلوكيات المهنة.

- يهدف التعليم المحاسبي إلى إعداد الخريجين للقيام بالأعمال المحاسبية على الوجه المطلوب، وتأهيلهم التأهيل العلمي والعملي والسلوك للمهنة.

- تتمثل عناصر التعليم المحاسبي في: أعضاء هيئة التدريس - المناهج وطرق التدريس - الطلاب، ويعتبر الطلاب العنصر المستهدف من العملية التعليمية، وبالتالي فإن العناصر المؤثرة على سير البرنامج التعليمي لتخريج طلاب أكفاء تتمثل في أعضاء هيئة التدريس - المناهج - طرق التدريس.

¹ - كوثر عبد الفتاح لاجبي، "التأهيل العلمي لمراقبي الحسابات مدخل أخلاقيات"، المؤتمر الضريبي الثالث، المجلد 6، 1996ف، ص51.

- يمكن تلخيص العوامل المؤثرة في تطوير برامج التعليم المحاسبي فيما يلي:
- عامل كفاءة عضو هيئة التدريس.
 - عامل تحديث وتطوير المناهج المحاسبية.
 - عامل تطوير أساليب التدريس.
 - عامل الوسائل الالكترونية والتدريب العملي للطلاب.

الفصل الثالث

متطلبات سوق العمل المحاسبي في ليبيا

4-1 مقدمة؛؛؛

تعتبر مهنة المحاسبة من المهن الاجتماعية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقطاع الاقتصادي، فقد تطورت المحاسبة من أداة للرقابة إلى أداة للتخطيط وقياس الإنتاجية، وتحليل الأنشطة الاقتصادية المختلفة، حيث تزود رجال الأعمال والمقرضين والمستثمرين والجهات الرسمية بالمعلومات الضرورية لاتخاذ قرارات سليمة. ونظراً لأهمية المحاسبة باعتبارها أحد القطاعات الخدمية فقد احتلت مكانة في اتفاقية الجات الدولية، والتي تقضي بتحرير التجارة والتبادل التجاري بين الدول، ولقد تصدرت مهنة المحاسبة قائمة الخدمات الصادرة عن منظمة التجارة العالمية، *World Trade Organization* ولكي يثق الجمهور في هذه المهنة يتطلب الأمر مبدئياً أن يكون الأشخاص المنضمين للمهنة مؤهلين تأهيلاً مناسباً، وأي راغب في الحصول على مؤهل مهنة المحاسبة والمراجعة يجب أن يضطلع بالآتي¹:

- أ- إكمال برنامج تعليمي و تدريبي يحقق المعلومات الضرورية العامة والنظرية ويطور مهاراته المختلفة وقيم المهنة.
- ب- اجتياز امتحان متكامل يدار بواسطة مجلس مهني.
- ت- إكمال فترة تدريبية عملية تحت إشراف مهنيين تمكن المحاسب من إبراز قدراته ومهاراته للنجاح في هذه المهنة بحيث لا تقل هذه الفترة عن ثلاث سنوات - وفق المتعارف عليه .

كما ينبغي أن تجرى الممارسة الفعلية للمهنة وتنظيمها في إطار المعايير المهنية المتعارف عليها والمعتمدة محلياً ودولياً لدراسة واقع مهنة المحاسبة من أجل الوقوف على أوجه القصور فيها، ومدى إيفائها بالمتطلبات الاقتصادية الجديدة كالدخول في منظمة التجارة العالمية (WTO) والاتجاه إلى التخصص؛ أي أن الأمر يتطلب بيان أهم المعايير والمتطلبات المهنية الدولية لاستخدامها كقياس لمدى تطور المتطلبات المهنية في ليبيا، باعتبار ليبيا جزء من النظام العالمي المتجه

¹ - فيصل مختار سويدان، "مهنة المحاسبة والمراجعة القانونية- الواقع وسبل التطوير"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير،،، تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية العظمى- غرفة التجارة والصناعة، 12/6/2006ف)، ص1.

إلى العولمة، وباعتبارها ستمثل أحد أعضاء منظمة التجارة العالمية، والتي تخضع لقوانين وإجراءات دولية.

4-2 نبذة تاريخية عن تطور النظام المحاسبي في ليبيا:

عند تتبع تطور المحاسبة في ليبيا يلاحظ أنها تأثرت بشكل كبير بالاستعمار وأنظمتها المحاسبية "فالأساليب المحاسبية استخدمت لأول مرة من قبل الإيطاليين، إلا أن تأثيرها كان ضعيفاً على المحاسبة في ليبيا فيما بعد، وتأثرت المحاسبة بشكل واضح بالمحاسبة البريطانية والأمريكية خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، ودخول وكالات الإغاثة والشركات الدولية إلى ليبيا، والتي كانت معظمها من بريطانيا وأمريكا، ورغم هذا التأثير إلا أن التنظيم المحاسبي الليبي لم يشرع أخلاقيات المهنة بما فيه الكفاية، أو ينظم معايير ومبادئ محاسبية تتبناها ليبيا"¹.

ورغم أهمية المقاييس والمعايير المحاسبية المتعارف على إتباعها عالمياً لزيادة موثوقية المعلومات الواردة بالتقارير والقوائم المالية ومراقبة المحاسبين المعدين لهذه التقارير والقوائم إلا أنه "حتى الآن لا يوجد تبني لأي من هذه المقاييس-معايير محاسبة أو معايير مراجعة-كما إنه حتى الآن ليس هناك قواعد للسلوك المهني في ليبيا، بالإضافة إلى أن المصدر الوحيد للتشريع المحاسبي كان منبثقاً من قوانين الضرائب والقانون التجاري، ويعود ذلك لعدم وجود نقابات مهنية تولت هذه المسألة، حتى وإن وجدت فقد كان تكوينها متأخراً، فنقابة المحاسبين والمراجعين الليبية تأسست فقط عام 1973ف، بالإضافة إلى أن معظم المحاسبين المهنيين في ليبيا لم يخضعوا لأي نوع من أنواع الامتحانات المهنية، ولم يكن لهم دور في تطوير الوضع الحالي في ليبيا"².

¹ - محمد المبروك أبو زيد " المحاسبة في ليبيا وعلاقتها بالبيئة المحلية "، مرجع سبق ذكره، ص ص 11- 12.

² - نفس المرجع، ص ص 13- 17.

4-3 المشكلات التي تعترض مهنة المحاسبة:

إن حال مهنة المحاسبة في الدول العربية والنامية لا يختلف عن الدول المتقدمة في بعض المشاكل، فقد بين استطلاع ميداني في أمريكا قام به Eynon وآخرين لعينة مكونة من 167 محاسباً قانونياً بأمريكا حول مدى وعي المحاسبين بأخلاقيات المهنة، وقد توصل الاستطلاع إلى أن هناك مشكلة عدم وجود وعي كامل لدى المحاسبين تجاه أخلاقيات المهنة، وعدم إتباعهم لقواعد السلوك المهني، كما أشارت دراسة تحليلية أخرى في أمريكا أن المحاسبين يواجهون منافسة داخلية وخارجية، ويواجهون مشكلة التقدم التكنولوجي¹.

ومن المشاكل التي تواجهها المهنة بوجه عام إيجاد مؤهل محاسبي معترف به، والذي أدرجته منظمة التجارة العالمية في أولوياتها وكذلك الاتحاد الدولي للمحاسبين ومنظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.

أما على مستوى الدول النامية فمهنة المحاسبة تواجه مشكلات تتعلق بالقوانين المنظمة للمهنة، ومشكلات تتعلق بالتأهيل المهني لأعضاء المهنة، وقد أشارت إحدى الدراسات² التي أجريت في دولة الكويت إلى أن هناك الكثير من المشاكل المحاسبية التي تواجهها مهنة المحاسبة، من أهمها: تدني مستوى كفاءة محاسبي الشركات، وغياب دور الجمعيات المهنية المنظمة للمهنة، وعدم اشتراط التأهيل والتعليم المستمر للمحاسبين، وخاصة المراجعين القانونيين.

ومن أهم الأسباب التي ساعدت في ظهور المشاكل المتعلقة بمهنة المحاسبة ما يلي³:

أ- تبعية مهنة المحاسبة (في الدول النامية) للدول المتقدمة، وذلك بحكم العلاقات والظروف السياسية والاقتصادية التي مرت بها الدول النامية.

¹ - عوض الروياتي، فريحه الحراري، "مدى اهتمام الجامعات والمعاهد العليا الليبية بالتعليم المحاسبي المستمر"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي تحت شعار التعليم المحاسبي في ليبيا- واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف)، ص ص6-7 .

² - نفس المرجع، ص 7 .

³ - يمكن الرجوع في هذا الشأن:

- عبد الحميد خرابشة، مرجع سبق ذكره، ص ص23-25 .
- سها النجار، انتصار الدعجة، ديوان المحاسبة، مرجع سبق ذكره، ص9.
- عوض الروياتي، فريحه الحراري، مرجع سبق ذكره، ص7.

- ب- القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة في مجملها يعترها النقص، مثل عدم وجود قواعد للسلوك المهني بصورة مفصلة وواضحة يتقيد بها المهنيين.
- ت- ضعف كفاءة المحاسبين وعدم إتباعهم للأصول المحاسبية المتعارف عليها.
- ث- ضعف نظم الرقابة الداخلية بوجه عام.
- ج- وجود فجوة بين التعليم المحاسبي الجامعي والواقع العملي . الأمر الذي يقلل من كفاءة الخريج.
- ح- نقص عدد المحاسبين المؤهلين في فروع المحاسبة المتخصصة، كمحاسبة التكاليف والنظم المحاسبية والتحليل المالي.
- خ- ضعف دور الجمعيات المهنية المنظمة للمهنة في تطوير مستوى الكفاءة لدى أعضائها.
- د- عدم قدرة الشركات على مواكبة المستجدات في نظريات وقواعد المحاسبة
- ذ- عدم إلزامية برنامج التعليم المستمر للمحاسبين.

4-4 الصعوبات التي تواجهها مهنة المحاسبة في ليبيا:

إن المشاكل التي تعرضت لها مهنة المحاسبة وضعت بعض الصعوبات أمام مسألة النهوض بالمهنة في ليبيا، ويمكن تحديد الصعوبات التي تواجهها مهنة المحاسبة في ليبيا في ثلاث فئات كما يلي:

- 1-4-4 صعوبات مرتبطة بالتعليم المحاسبي.
- 2-4-4 صعوبات مرتبطة ببيئة العمل المحاسبي.
- 3-4-4 صعوبات مرتبطة بالهيئات المهنية المنظمة لمهنة المحاسبة.

1-4-4 الصعوبات المرتبطة بالتعليم المحاسبي:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمتعلقة بالتعليم المحاسبي، يلاحظ أن مخرجات التعليم المحاسبي لا تتمتع بالمهارات المحاسبية اللازمة لممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة، كما إن نقص الكفاءة في أدائها يمثل صعوبة أمام مهنة المحاسبة في ليبيا، حيث أشارت إحدى الدراسات من خلال استطلاع آراء المشاركين

في قائمة للاستقصاء "إن هناك ضعف في برامج التعليم المحاسبي، وأن المناهج لا تتماشى مع التطورات العلمية والمهنية والتقنية، وأن أسلوب التعليم تلقيني أكثر منه إبداعى، مع عدم ارتباط الجانب النظري من المناهج التعليمي مع الواقع العملي"¹.

4-4-2 الصعوبات المرتبطة ببيئة العمل المحاسبي:

تعاني بيئة العمل المحاسبي من عدة مشاكل أهمها "عدم وجود مجموعة من المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة التي تتفق مع البيئة الليبية، بحيث تعمل هذه المعايير على تنظيم الأداء المهني بدلاً من الاعتماد على المعايير الدولية، وكذلك عدم الالتزام بمسئوليات مهنة المحاسبة والمراجعة من قبل المحاسبين والمراجعين"². كما إن عدم إلزام المحاسبين والمراجعين بالتعليم والتطوير المهني المستمر، جعل مسألة تطوير مهارات المحاسب والمراجع ومواكبته للمستجدات في ساحة العمل قليلة إن لم تكن معدومة، وقد أشارت إحدى الدراسات إلى بعض المشاكل المتعلقة ببيئة العمل المحاسبي، حيث بينت "عدم التزام بعض الممارسين للمهنة بأداب وأخلاق المهنة، وعدم مواكبة المحاسبين القانونيين للتطورات التقنية والتكنولوجيا، كما اجمع كل المقابلين في الدراسة على انعدام البرامج التدريبية"³. كما إن البيانات التي يقدمها المحاسبين والمراجعين لا تتميز بالدقة والسرعة المطلوبة، هذا بالإضافة إلى ندرة استخدام أساليب الرقابة المالية المتعارف عليها كالموازنات التخطيطية والتكاليف المعيارية وجداول التدفقات النقدية والمالية، وأساليب الرقابة الكمية"⁴.

4-4-3 الصعوبات المرتبطة بالهيئات المهنية المنظمة لمهنة المحاسبة:

¹ - إدريس عبد الحميد الشريف، مرجع سبق ذكره، ص 10.

² - سيد محمود النراوي وآخرون، "مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في سوق العمل بالجمهورية"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف)، ص 6.

³ - إدريس عبد الحميد الشريف، مرجع سبق ذكره، ص 10.

⁴ - إسماعيل عبد المجيد المحيشي، "تأثير منظمة التجارة العالمية على الخدمات المحاسبية في الجماهيرية"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف)، ص 12.

لم تحظ مهنة المحاسبة في ليبيا بنصيب مناسب من التطور، ولم تساير حركة التقدم المحاسبي المعاصر، خاصة فيما بتحديد المنظمات المختصة بوضع وإلزام التشريعات القانونية للمهنة، فمهنة المحاسبة نظماً القانون التجاري الصادر سنة (1953ف)، وقانون ديوان المحاسبة رقم 13 لسنة (1955ف)، أما رخص مزاوله المهنة فكانت تصدر عن وزارة الخزانة بشرط حصول الممارس على درجة جامعية في المحاسبة، وخبرة في أعمال المحاسبة لمدة سنتين بعد التخرج¹.

والدلائل الحالية تشير إلى قصور المهنة فيما يتعلق بوجود مجموعة متكاملة من معايير وقواعد آداب السلوك المهني، " حيث وجدت هذه القواعد في نصوص مبعثرة، في القانون التجاري، والقانون رقم 65 لسنة 1979ف، والخاص بالتجارة والشركات التجارية والإشراف عليها، والقانون رقم 31 لسنة 1970ف، والخاص بالإشراف والرقابة على شركات التأمين، وقانون ضرائب الدخل، والقانون رقم 116 لسنة 1973ف، والخاص بتنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة ولائحته التنفيذية والقوانين ذات العلاقة بالمهنة"².

وبالرغم من صدور القانون رقم 73/116ف بناءً على توصيات ديوان المحاسبة، بإنشاء نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين، والقرارات المكملة له- والذي أوجب على أعضاء النقابة الحصول درجة جامعية في المحاسبة وخبرة بعد التخرج لمدة خمس سنوات في أحد مكاتب المحاسبة والمراجعة- والقانون 73/118ف بشأن علاقة ديوان المحاسبة بمكاتب المحاسبة إلا أن النقابة لم تنظم نفسها، ولم تحقق أهدافها وفقاً لقانون إنشائها ولائحته التنفيذية³.

وقد توصلت إحدى الدراسات⁴ في سنة 1989ف إلى نتيجة مفادها أن هناك نقص واضح فيما يتعلق بتنظيم معايير المراجعة وقواعد السلوك المهني، وفي شروط مزاوله المهنة كما هو معمول به في باقي دول العالم، ولم تتغير هذه النتيجة في

¹ - مصطفى بكار محمود، مرجع سبق ذكره، ص9.

² - بشير محمد عاشور الدرويش، عبد المولى علي محمد الغالي، " العوامل المؤثرة في تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا "، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار - المحاسبة مهنة ومعايير ... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية العظمى، غرفة التجارة والصناعة- 6/12 /2006ف)، ص 4 .

³ - مصطفى بكار محمود، مرجع سبق ذكره، ص9.

⁴ - بشير محمد عاشور الدرويش، عبد المولى علي محمد الغالي، مرجع سبق ذكره، ص4

دراسة أخرى أجريت في سنة 2005 ف واستمرار الحال كما هو عليه، حتى 2007 ف حيث لم تتبنى أي جهة أي برنامج لوضع معايير وقواعد السلوك المهني للمراجعة، أو التوجيه بتطبيق المعايير الدولية للمراجعة.

إن عدم وجود هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير، وتنظيم المهنة خلق صعوبات أمام تطوير المهنة والنهوض بها وبالتالي الوصول إلى درجة من عدم المصدقية في نتائج العمل المحاسبي.

4-5 متطلبات ممارسة المهنة المحاسبة في ليبيا:

إن المستجدات على الساحة الاقتصادية في ليبيا تتطلب تحديد أهم المتطلبات اللازمة للنهوض بالمهنة خاصة بعد استعراض واقع مهنة المحاسبة في ليبيا والمشاكل التي تعترضها، وفيما يلي تحديد أهم المتطلبات وفقاً للمعايير الدولية واتفاقية الجات.

4-5-1 متطلبات ممارسة مهنة المحاسبة في ليبيا وفق المعايير الدولية:

ظهرت فكرة تنسيق المبادئ المحاسبية عالمياً لأول مرة في المؤتمر الأول للمحاسبين في (سانت لويس) بالولايات المتحدة سنة 1904 ف، كما ساهمت العديد من المؤتمرات الأخرى والهيئات المنظمة للمهنة في دول متعددة بجهود قيمة في هذا الموضوع، منها المؤتمر الأول لمحاسبى دول آسيا والباسفيك المنعقد في مانيل سنة 1957 ف، والمؤتمر الدولي للمحاسبين في سيدني سنة 1972 ف.

وقد أنشئت اللجنة الدولية لمعايير المحاسبة *International Accounting Standards Committee (IASC)* سنة 1973 ف، وتختص هذه اللجنة بإصدار معايير المحاسبة الدولية، كما تأسس في نفس السنة الاتحاد الدولي للمحاسبين، *(International Federation of Accountants (IFAC)* والذي يختص بوضع معايير المراجعة وما يتعلق بأخلاقيات المهنة والتعليم المحاسبي والمحاسبة الإدارية، وقد شكّلت لجنة سنة 1978 ف للتنسيق بين الـ *IFAC* والـ *IASC*. وفي سنة 2001 ف تم استبدال اللجنة الدولية لمعايير المحاسبة *IASC* بمجلس معايير المحاسبة الدولية *International Accounting Standards*

Bord (IASB)، وقد اهتمت كل من منظمة التجارة العالمية (WTO) والاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية *United Nation Conferences on Trade And Development (UNCTAD)* بتسيق المبادئ والمعايير المحاسبية دولياً¹.

إن تبني معايير المحاسبة الدولية يؤدي إلى رفع الثقة والمصداقية وسهولة المراجعة والمقارنة في القوائم المالية، ويشجع تدفق الاستثمارات الأجنبية، ويوفر على الدول النامية الوقت والجهد والتكاليف لأعداد معايير محلية بدءاً من الصفر، على أن تراعي هذه الدول البيئة المحلية المتغيرة من دولة لأخرى.

كما إن توحيد وتنسيق المعايير المحاسبية يساعد على نجاح العديد من المعاملات الدولية، فنجاح الاتحاد الدولي للمحاسبين اعتمد بدرجة كبيرة على توحيد المعاملات وتبني معايير المحاسبة الدولية.

واتجهت كل من اليابان والولايات المتحدة وهيأة سوق المال الأمريكي *Securities Exchange Commission* لنهج نفس النمط ومحاولة التنسيق وإزالة أي خلاف بين معاييرها المحلية والدولية للمحاسبة.

أما على مستوى الدول العربية، فقد أنشئت هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي لغرض تنسيق وتوحيد المعايير فيما بينهم، وقد أصدرت الهيئة عدد 13 معياراً حتى 05 / 2006، حيث تم الاسترشاد بمعايير المحاسبة الدولية لوضع هذه المعايير أخذين في الاعتبار الفروق في البيئة المحلية بين الدول الأعضاء.

وقد تم صدور العديد من المعايير الدولية المتعلقة بالعمل المحاسبي، ولعل من أهمها في هذه الدراسة ما أصدره الاتحاد الدولي للمحاسبين والمتمثل في الأتي:
4-1-1 أصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين في أكتوبر 2003 ف المعيار التعليمي الثالث بعنوان (مهارات مهنية)²، يوجب من خلاله أن يتصف المحاسب بخمس مهارات كي يحقق الكفاءة المهنية.

¹ - إدريس عبد الحميد الشريف، مرجع سبق ذكره، ص ص5-7.

² - IFAC Education Committee, IES3: (WWW. ifac. Org/ store/ category. Tmp1? Category=Education/, October, 2003), Para 14.

4-5-1-2 أصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين في مايو 2004 ف المعيار التعليمي السابع بعنوان (التطوير المهني المستمر: برنامج التعلم مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية)¹، والذي أوجب على الهيئات والسلطات المنظمة للمهنة أن تطالب كل المحاسبين في بيئتها بتطوير وصيانة كفاءاتهم التي تلائم وتناسب أعمالهم ومسئولياتهم المهنية، على أن يخضع هذا التطوير لهذه السلطات، من خلال توفيرها لبرامج التطوير المهني المستمر CPD وتسهيل عملية الدخول فيه وتشجيعها، وتقويم مدى ملاءمة هذه البرامج، وقياسها، والتحقق منها والرقابة على جودتها، وتوفير الردع المناسب للمحاسبين الذين لا يلبيون متطلبات هذا المعيار أو الذين يفشلون في تطوير قدراتهم والمحافظة على كفاءتهم.

4-5-1-1 المهارات الواجب توفيرها في المحاسب، ووسائل اكتسابها وتطويرها:

إن مسألة النهوض بالمهنة تتطلب توفر مجموعة من المهارات يكتسبها المحاسب بحيث يستطيع القيام بالأعمال المحاسبية على الوجه المطلوب، وفيما يلي بيان لأهم هذه المهارات ووسائل اكتسابها.

1- المهارات:

حدد معيار التعليم الدولي الثالث IES3 المهارات الواجب توفرها في

المحاسب في المهارات التالية:

- أ- المهارات الذهنية.
- ب- المهارات الشخصية .
- ت- مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين.
- ث- المهارات الفنية والوظيفية.
- ج- مهارات تنظيمية وإدارة الأعمال.

¹ - IFAC Education Committee, IES7: (WWW. ifac. Org/ store/ category. Tmp1? Category=Education/, May, 2004), Para 19.

أ- **المهارات الذهنية:** هي المهارات التي تمكن الفرد من استخدام أنشطته الذهنية، في فهم، وتفكير، وتذكر، وذكاء الاستخدام الأمثل¹. ويمكن تصنيف هذه المهارات في ستة مستويات تتمثل في:

- المعرفة- الفهم- التطبيق- التحليل- التركيب- التقويم.

وقد بينت التجارب أن "هناك فروقاً فردية بين الأفراد، من حيث البنية الدماغية، التي تؤثر في مدى التمتع بالمستويات السابقة"².

ويمكن اعتبار المحاسب متمتعاً بالمهارات الذهنية إذا كان قادراً على الآتي³:

- تحديد أماكن المعلومات الملائمة والحصول عليها سواء من الأفراد أم من المطبوعات أم من المصادر الالكترونية، وتنظيمها وفهمها ووضعها موضع التطبيق الأمثل.

- الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والانتقادي والمنطقي الذي يمكنه من إعلام الآخرين ما يجب أن يعرفوه.

- التعرف على المشاكل الشائكة التي قد تنشأ في الظروف غير المألوفة وحلها.

ب- **المهارات الشخصية:** وهي تعني القدرة على التأثير على مواقع اتخاذ القرارات، وتنمية هذه المهارات وتطويرها تساعد الفرد على التعلم - وتهذيب سلوكه، وتغيير اتجاهاته- وتقييم مستوى الأداء⁴.

ويمكن اعتبار المحاسب ذا مهارات شخصية، إذا كان قادراً على الآتي:

- إدارة ذاته: وهي مقدرة الفرد على معرفة حقيقته وحقيقة سلوكه في العمل، ويشمل ذلك تعلمه كيفية التعامل مع أوجه القصور، ومواجهة المشكلات التنظيمية المحتملة.

¹ - عبد السلام علي العربي، رندة عطية أبو فارس، "المهارات الواجب توفيرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير ... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية العظمى، غرفة التجارة والصناعة، 26-27/3/2007ف)، ص6.

² - فيصل محمد خير الزراد، الذاكرة: قياسها، اضطراباتها، علاجها، (الرياض: دار المريخ للنشر، 2002ف)، ص30.

³ - IFAC Education Committee, IES3.

نقلاً عن - عبد السلام علي العربي، رندة عطية بوفارس، مرجع سبق ذكره، ص7.

⁴ - سامي عمر علي، مرجع سبق ذكره، ص5.

- المبادأة والتأثير والتعلم الذاتي : أي أن يكون للفرد مهارة التعلم مدى الحياة، والتي تتيح له إمكانية جلب المعارف اللازمة لحل مشاكل العمل اليومية.
- اختيار وتخصيص الأولويات في حدود الموارد المتاحة، مع القدرة على تنظيم العمل وإنجازه قبل ضغط المواعيد.
- تحفيز الآخرين وتوقع التغيير والقدرة على التعامل معه.
- مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار.
- الحذر المهني، وهي تتطلب توفر عنصر الذكاء حتى لا تتطلي عليه الحيل.

ت- مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين: ويقصد بالاتصال: توصيل البيانات والمعلومات والرسائل المحاسبية عبر التقارير للغير بعد إثبات صلاحيتها وإيضاحها¹.

وهو عملية التأثير في الفهم بين اثنين أو أكثر من خلال الحصول على البيانات وتحويلها إلى معلومات وتذكرها، وتوليد معلومات أخرى عنها، وينبغي أن يكون الممارسون للمهنة قادرين على عرض وجهات نظرهم والدفاع عنها من خلال العرض الرسمي أو غير الرسمي الذي يقومون به شفويًا أو كتابةً، كما ينبغي أن يكونوا قادرين على عمل ذلك على مستوى نظرائهم من المديرين الإداريين².

ويمكن اعتبار المحاسب ممتلكاً لهذه المهارة إذا كان يستطيع القيام بما يلي³ :

- حسن التفاوض مع الآخرين . واتخاذ الشورى مبدئاً له، لحل الخلافات.
- العمل ضمن فريق عمل.

- التفاهم والتعامل مع الفروق الثقافية والذهنية للأفراد .
- ابتكار الحلول وتداولها، وإبرام الاتفاقيات، وهو يرتبط بالسلوك الاجتماعي للفرد .

- حل المواقف المتعارضة بكفاءة، كالبدء بطرح الآراء المقبولة من قبل المعارضين لاجتذاب ثقتهم، ثم مناقشة وجهات النظر المعارضة.

¹ - صادق حامد مصطفى، " نحو أهداف أساسية لتعليم مقررات المراجعة "، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد 1999، 54، ف، ص87.

² - نعيم دهمش، مرجع سبق ذكره، ص22.

³ - عبد السلام علي العربي، رندة عطية بوفارس، مرجع سبق ذكره، ص10.

- الإنصات والقراءة بفعالية، أي الوعي والفهم لما يسمع أو يقرأ.

ث- **المهارات الفنية والوظيفية:** وهي معرفة المحاسب للأصول المحاسبية، بحيث تكون للمحاسب خلفية علمية تمكنه من أداء عمله بشكل مناسب.

ويعتبر المحاسب ماهراً فنياً ووظيفياً إذا امتك القدرة على ما يلي¹:

- استخدام تطبيقات الأعداد رياضياً سواء في القياس، أو في التحليل المالي، أو في عملية صنع القرار، وما تتضمنه من عملية الاختيار بين البدائل، وكذلك القدرة على استخدام تطبيقات الأعداد على تقنية المعلومات، مثل *Excel* التي تحتاج إلى معرفة هذه التطبيقات لاستخدامها في حل المشاكل المحاسبية المختلفة.

- استخدام نظم تقنية المعلومات، وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل الأعمال والمحاسبة، والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها.
- كتابة التقارير بالشكل والكيف الملائم فنياً ووظيفياً.
- الإلمام بالتشريعات القانونية والنظامية، والعمل وفقها.

ج- **مهارات تنظيمية وإدارة الأعمال:** وتمثل فهم جميع مظاهر سير العمل بالتنظيم، وتأتي أهمية هذه المهارة في كون المحاسب جزءاً من فريق صنع القرار، ومطالب بتطوير نظريته وتوقعاته في مجال الأعمال.

ويعتبر المحاسب ممتكاً لهذه المهارة إذا كان لديه القدرة على القيام بما يلي²:

- التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع، وإدارة الأفراد والموارد.
- تنظيم العمل، وإسناد المهام على جماعة العمل.
- القيادة: وهي القدرة على توجيه الأفراد نحو بلوغ أهداف معينة.
- امتلاك البصيرة، وحسن الرأي المهني.

2- وسائل اكتساب وتطوير المهارات المهنية:

يمكن اكتساب وتطوير المهارات المهنية من خلال: التعليم بأنواعه العام والمهني والتدريب- الخبرة العملية- التطوير من خلال التعلم مدى الحياة.

¹ - نفس المرجع، ص 8 .

² - نفس المرجع، ص 12- 13 .

ويمكن للمحاسب اكتساب هذه المهارات من خلال:

أ- التعليم : ويتمثل في:

- التعليم العام (غير المهني): وهي المعلومات التي يتلقاها الفرد أثناء دراسته (ما قبل الجامعة) ودون تخصص الثانويات، وكذلك المعلومات غير المهنية التي يتلقاها أثناء فترة التعليم المحاسبي، كالعلوم السلوكية، وإدارة الأفراد وإدارة الأعمال، ومواد التحليل الرياضي، والرياضة المالية والقانون، والدراسات الإسلامية وغير ذلك.

- التعليم المهني (الجامعي): وهي المعلومات التي يتلقاها الفرد أثناء دراسته في مرحلة الجامعة وما بعدها، وفي هذه المرحلة يزود الفرد بالمهارات الفنية والوظيفية وكذلك التنظيمية وإدارة الأعمال والمهارات الذهنية من خلال تعلم المحاسبة المالية والمعرفة المرتبطة بها، وكذلك تقنية المعلومات والمعرفة التنظيمية والتجارية، كما يتم من خلال التعليم المهني تدريب الفرد على المهارات المحاسبية من خلال تدريبه على القيام بالأعمال المحاسبية، وتقنية المعلومات لأداء العمل المحاسبي، وغير ذلك من التدريبات اللازمة لأداء العمل المحاسبي. ويتمثل التدريب عامل مهم لتكوين المهارات لدى المحاسب سواء كان في فترة الدراسة المحاسبة أو بعدها، فهو يربط بين الجوانب النظرية التي درسها الطالب بالجانب العملي، مما يساعد المحاسب فيما بعد على التعامل مع المشاكل المحاسبية التي تعترضه، كما يكتسب من خلاله بعض القيم والمهارات نتيجة تفاعل الجماعة مع بعضها وتبادل المنافع والقيم فيما بينهم.

ب- الخبرة العملية: وهي عملية تعلم متراكمة نتيجة القيام بالأعمال لفترات معينة، وتزيد مهارات الفرد كلما زادت خبرته، ويمكن أن يمتلك المحاسب الخبرة العملية في حالة تعلمه كيفية القيام بعمل ما، والإحساس بأثره، وأخيراً إدراك نتائجه وأخطائه. وزيادة واجباته وتنوعها تزيد من خبرته، كما إن تبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين تزيد من خبرة المحاسب.

ت- التطوير من خلال التعلم مدى الحياة: يلعب التعليم المهني المستمر دوراً أساسياً في اكتساب المحاسب مهارات مهنية، وتطوير خبراته وتعميقها، والمحافظة عليها، ومواجهة المستجدات والمتغيرات المتسارعة في الجوانب الفنية والمهنية . فهو بمثابة الركيزة لمحافظة المحاسب على كفاءته المهنية من خلال تطوير معلوماته ومهاراته.

4-5-1-2 التعليم المهني المستمر:

أوضح الاتحاد الدولي للمحاسبين أن برامج التعليم المهني المستمر تمكن المحاسبين من التكيف مع التطورات التقنية والمتغيرات البيئية الاقتصادية المختلفة، من خلال تحفيزهم على اكتساب المهارات والمعلومات والتقنيات المناسبة، وقد أشار العديد من الكتاب¹ إلى أهمية التعليم المهني المستمر بوصفه ركيزة لتطوير مهارات ومعارف المحاسب والمحافظة عليها.

وقد صدر في مايو 2004 ف المعيار التعليمي الدولي IES7 بعنوان (التطوير المهني المستمر: برنامج التعلم مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية) : وقد أوجب هذا المعيار "على الهيئات والسلطات المنظمة للمهنة أن تطالب المحاسبين المهنيين في بيئتها بتطوير وصيانة كفاءتهم المهنية. ومن أشكال التعليم المهني المستمر سواء الرسمي (التعليم النظامي أو غير الرسمي والتعلم عن بعد) والتدريب ما يلي²:

- الاشتراك في الدورات والمؤتمرات، والحلقات الدراسية.
- المنشورات المهنية، والكتابات الأكاديمية.
- كل أنواع التعلم الذاتي، كالخبرة والملاحظة بالإضافة إلى التدريب المنظم أثناء العمل وخارجه على برنامج جديد، أو التدريب على أنظمة جديدة، أو على إجراءات وتقنيات جديدة تستخدم لأداء الدور المهني.
- المشاركة والعمل في لجان فنية.

¹ - سعد بن صالح الرويتع، "أهمية التعليم المهني المستمر للمحاسب القانوني"، مجلة الإدارة العامة، المجلد 41، العدد 4، يناير 2002ف، ص660.

² - IFAC Education Committee, *Appendix of IES 7: Continuing Professional Development: A Program of Lifelong Learning and Continuing Development of Professional Competence*, (www.ifac.org/ store/ category.tmpl?category=Education/, May 2004), p11.

- تعليم مقرر دراسي أو تعليم دورة تعليمية للتطوير المهني المستمر في مجال مرتبط بالمسئوليات المهنية، أي من خلال أنشطة التدريس ونقل المعرفة للآخرين.
- الاشتراك كمتحدث في المؤتمرات والدورات الدراسية وحلقات النقاش.
- كتابة مقالات فنية، وأوراق عمل، وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة.
- البحث، ويشمل قراءة الأدب المهني والصحف المهنية لأجل تطبيق محتواها.
- الجلوس لامتحانات إعادة التأهيل أو الخضوع لاختبارات رسمية.

4-5-2 متطلبات الدخول في منظمة التجارة العالمية (WTO):

أنشئت منظمة التجارة العالمية (WTO) سنة 1995 ف، ومقرها جنيف بسويسرا، تضم كل الأطراف المتعاقدين في الجات، وقد قسمت أمانة منظمة التجارة العالمية أنشطة التجارة في الخدمات إلى إثني عشر نشاطاً والتي منها الخدمات المالية، وتهدف هذه الاتفاقية إلى إيجاد إطار لتحرير تجارة الخدمات، من خلال مطالبة الدول المنظمة للمنظمة بتقديم تعهدات لتعديل أنظمتها المحلية على أن تؤدي هذه التعديلات إلى التخلص التدريجي من القيود المطبقة على دخول صفقات الخدمات إليها.

4-5-2-1 شروط الدخول في منظمة التجارة العالمية:

لتحرير تجارة الخدمات اشترطت منظمة التجارة العالمية على الدول المنظمة الالتزام وتحقيق الشروط التالية¹ :

أ- الالتزام بتطبيق مبدأ المعاملة الوطنية للخدمات التي ترد إلى البلد، وذلك من خلال التعهد بإجراء تخفيض تدريجي للمعوقات القانونية في أنظمتها المحلية التي تميز بين موردي الخدمات المحليين والموردين الأجانب، أو تلك المعاملة التي تقضي بمعاملة موردي الخدمات الأجانب معاملة أقل من معاملة الموردين المحليين.

¹ - شعبان يوسف مبارز، "أثر تحرير التجارة في الخدمات للاستثمارات على آداب وسلوك وأخلاقيات المحاسب المهني الوطني وعلى جودة الأداء المهني للمحاسبة"، مجلة الدراسات المالية، العدد 1، 2005 ف، ص ص 260-261 .

ب- الالتزام بتطبيق مبدأ معاملة الدول الأكثر رعاية للخدمات التي ترد إلى البلد من الدول الأعضاء في المنظمة.

ت- ضمان الوصول إلى الأسواق، من خلال التعهد بعدم تقييد حركة دخول الخدمات وموردي الخدمات الأجانب.

ث- استقرار فرص الوصول إلى الأسواق لكل موردي الخدمات من مختلف بلاد العالم.

4-2-5 أشكال تجارة الخدمات:

اتخذت تجارة الخدمات بين الدول الأعضاء في المنظمة أربعة أشكال متمثلة في الآتي¹:

أ- انتقال الخدمة عبر الحدود؛ أي يتم انتقال خدمة معينة من دولة إلى دولة أخرى.

ب- انتقال مستخدمي الخدمة من دولة إلى أخرى كانتقال أفراد من دولة لأخرى بهدف السياحة.

ج- التواجد التجاري؛ أي قيام موردي الخدمة الأجانب بالدخول إلى دولة ما بهدف إنشاء كيان تجاري لتوريد خدمة ما.

د- انتقال الأشخاص الطبيعيين الذين ينتمون إلى دولة عضو في منظمة التجارة العالمية لتوريد خدمة في دولة أخرى عضو أيضاً بالمنظمة.

وقد حددت منظمة التجارة العالمية (WTO) احد شروط الانضمام إليها في توقيع الاتفاقية العامة لتجارة الخدمات، ضرورة تبني معايير المحاسبة الدولية، وتبادل الاعتراف بالتأهيل المهني للمحاسبين، والسماح للمحاسبين غير الوطنيين بالعمل في البلاد².

4-2-5 متطلبات ممارسة المهنة المحاسبية وفقاً لمنظمة التجارة العالمية:

إن شروط الدخول في منظمة التجارة العالمية، وأشكال الخدمات المحددة وفق المنظمة تزيد من حدة المنافسة بين المحاسبين المحليين والأجانب، مما يفرض على

¹ - نفس المرجع، ص 260.

² - إدريس عبد الحميد الشريف، "مرجع سبق ذكره، ص 7.

الدول المنظمة وخاصة النامية منها اتخاذ الإجراءات والوسائل اللازمة للرفع من القدرة التنافسية للمهنيين لديها، ومن هنا يمكن بيان أهم متطلبات ممارسة المهنة المحاسبية وفق منظمة التجارة العالمية في الأتي¹:

أ- الشفافية: على البلاد أن تتيح الاطلاع على أسماء وعناوين السلطة المختصة المسؤولة عن صياغة أنظمة كالمحاسبية، وعن الترخيص بمزاولة المهنة.

ب- اشتراطات الترخيص وإجراءاته: أي الشروط الموضوعية- غير المؤهلات- التي يجب استيفاؤها للحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو تجديد الترخيص.

ت- المؤهلات المطلوبة: ينبغي أن تتأكد البلاد الأعضاء أن السلطات المختصة لديها تراعي المؤهلات المكتسبة في بلد عضو آخر، وذلك على أساس معادلة المؤهلات التعليمية، والخبرة أو شروط الامتحانات أو الاثتين معاً.

ث- المعايير الفنية: على البلاد الأعضاء أن تتأكد من أن التدابير التي تتصل بالمعايير الفنية تعد وتعتمد وتطبق لغرض واحد هو الوفاء بأغراض مشروعة.

ج- التوقف: وبموجب هذا الشرط تتعهد جميع أعضاء منظمة التجارة العالمية بأن تبذل قصارى جهدها باتخاذ التدابير الخاصة بقطاع المحاسبية ضمن التشريع القائم للمنظمة، وإذا خالفت إحدى الدول ذلك ينفذ عليها شرط التوقف فلا يعترف بأي خدمات محاسبية تتم داخلها، كما ينفذ عليها جزاءات منظمة التجارة العالمية.

من خلال المتطلبات السابقة يمكن تحديد العناصر اللازمة لتحقيق هذه المتطلبات والتي تتمثل في الأتي:

- مراجعة القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.

- إعادة النظر في عمل الهيئات المهنية المحلية.

¹ - شعبان يوسف مبارز، مرجع سبق ذكره، ص269.

- اتخاذ الوسائل اللازمة للرفع من كفاءة المهنيين المحليين من خلال تطوير التعليم والتدريب ومواكبة التطور التقني.

4-6 العوامل المؤثرة في تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا:

إن المستقبل المنظور لمهنة المحاسبة في ليبيا يتوقف إلى حد كبير على نوع المخرجات التعليمية المحاسبية، وعلى طبيعة التنظيمات المهنية الموجودة في البيئة المحلية، ومدى تأثيرها في وضع السياسات المحاسبية اللازمة لتطوير المهنة، وعلى طبيعة الانفتاح العالمي القادم، وما يترتب عليه من زيادة مستخدمي المعلومات المحاسبية، ومن ضرورة زيادة التقنيات المستخدمة في الشركات سواء العامة أو الخاصة، وزيادة جودة الأداء المهني للمهنيين.

4-6-1 العوامل التعليمية والمهنية المؤثرة في تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا:

أثبتت المؤشرات الحالية للمهنة أن هناك بعض العوامل التي كان لها تأثير على تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا ولعل أهمها ما يلي¹:

- يوجد قصور في الإعداد المهني للمحاسبين.
 - يوجد قصور في النواحي الفنية والتقنية لدى المحاسبين.
 - يوجد قصور في الجوانب السلوكية لدى المحاسبين.
 - يوجد قصور في الجانب المعرفي لدى المحاسبين.
 - ارتفاع مستوى التأهيل العلمي للمحاسبين الليبيين.
- وبالرغم من ارتفاع التأهيل العلمي للمحاسبين الليبيين إلا أن هناك قصوراً في أدائهم، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في العناصر الثلاثة الأساسية لزيادة جودة الأداء المهني، والمتمثلة في:
- أ- كفاءة الممارسين للمهنة.
 - ب- معايير العمل المحاسبي اللازمة لمزاولة المهنة بشكل أكثر ملاءمة.

¹ - عبد السلام علي العربي، رندة عطية بوقارس، مرجع سبق ذكره، ص 5.

ت- مدى تطور التقنيات والنواحي الفنية لدى المحاسبين.
إن الوصول إلى أداء مهني عالي يتطلب تحديد سبيل التطوير، من خلال النظر لمراحل التطور التي مرت بها الدول المتقدمة في هذا المجال، أي أنه ينبغي أن يبدأ التطوير من حيث انتهى الآخرون، وليس من حيث بدئوا. وهذه الأمور تتوقف على مدى وجود منظومة محاسبية مهنية فعّالة تعمل على تطوير المهنة من خلال ثلاث جوانب رئيسية هي:

التعليم المحاسبي والمنظمات المهنية والسياسة المتبعة في الدولة وصنّاع القرار.

4-6-2 العوامل البيئية المؤثر في تطوير مهنة المحاسبة:

إن تطوير مهنة المحاسبة يتطلب مراعاة اختلاف العوامل البيئية بين الدول النامية مثل ليبيا، وبين الدول المتقدمة مثل أمريكا وبريطانيا.

1- الخصائص البيئية للدول المتقدمة:

بينت إحدى الدراسات أن المحاسبة في الدول الغربية كانت وليدة لعوامل بيئية خاصة أهمها ما يلي¹:

أ- وجود قطاع خاص واسع وقوي يملك الموارد المختلفة وتوزعها على الاستخدامات المتباينة بهدف تحقيق الأرباح بعيداً عن هيمنة الدولة والقانون والعادات.

ب- وجود أسواق مالية فعالة وقوية.

ت- وجود معدلات مرتفعة من التقنية، الإنتاجية، النمو الاقتصادي، الدخل الفردي والقومي.

ث- وجود معدلات متدنية للنمو السكاني، البطالة.

ج- وجود تعليم محاسبي مناسب، تنظيمات مهنية فعالة ومهنة محاسبة قوية.

ح- نظام ضرائب تابع من النظام المحاسبي ومقترن به.

2- الخصائص البيئية للدول النامية:

¹ - مصطفى بكر محمود، مرجع سبق ذكره، ص11.

- إن العوامل المؤثرة في تطوير مهنة المحاسبة في الدول المتقدمة تختلف اختلافاً جوهرياً عن العوامل البيئية للدول النامية، والتي تتسم بالخصائص التالية¹:
- أ- أسواق الأوراق المالية إما غائبة، أو غير فعالة.
 - ب- الحكومات أو الدول أو المجتمعات تملك الموارد الطبيعية أو الرئيسية، وتقوم بدورها بتوزيعها على الاستخدامات المختلفة.
 - ت- وجود معدلات متدنية من التقنية، الإنتاجية، النمو الاقتصادي والدخل الفردي والقومي.
 - ث- وجود معدلات مرتفعة من الديون الخارجية، النمو السكاني، الإعالة، البطالة.
 - ج- اعتماد الاقتصاد بشكل رئيسي على الإنتاج الزراعي، السياحة، والموارد الطبيعية.
 - ح- وجود قطاع خاص غير مؤثر، وقطاع عام كبير ولكنه غير فعال، ويلعب دوراً مهماً من خلال حكومة مركزية في إدارة وتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية.
 - خ- التوزيع غير المتوازن للثروات والسكان.
 - د- عجز في موازين المدفوعات، استثمار المدخرات المحلية بالخارج والاعتماد على تمويل الاستثمارات المحلية لموارد خارجية.

3- العوامل التي ساعدت في تطوير مهنة المحاسبة في الدول المتقدمة:

- ومن العوامل التي ساعدت في تطوير العمل المحاسبي في الدول المتقدمة²:
- أ- وجود هيئات مهنية قوية وفعالة تنظم مهنة المحاسبة.
 - ب- وجود محاسبين على مستوى من الكفاءة والتأهيل (التعليم المحاسبي).
 - ت- اتساع طبقة مستخدمو المعلومات المحاسبية وزيادة وعيهم المحاسبي.
 - ث- استقرار مؤسساتي للمنظمات المهنية المخولة بتنظيم وتطوير المهنة.
 - ج- وجود نظم معلومات محاسبية متطورة.
 - ح- زيادة ثقافة المجتمع؛ فمهنة المحاسبة تؤثر وتتأثر بالبيئة الثقافية للمجتمع.

¹ - نفس المرجع، ص ص 11-12 .

² - بشير محمد عاشور الدرويش، عبد المولى علي محمد الغالي، مرجع سبق ذكره، ص 5 .

إن تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا يتطلب النظر في العوامل التي ساعدت على تطوير المهنة في الدول المتقدمة؛ مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات البيئية والاحتياجات المختلفة في ليبيا كدولة نامية، فمثلاً في الدول المتقدمة نجد المعايير المنظمة لمهنة المحاسبة تركز بشكل كبير على المحاسبة المالية (إعداد ومراجعة التقارير المالية والتحليل المالي والضرائب) لمقابلة احتياجات المستثمرين من القطاع الخاص. أما في الدول النامية، فبالإضافة إلى المحاسبة المالية هناك احتياجات محاسبية أخرى على المستويين الجزئي والكلي لا تقل أهمية لليبيا كدولة نامية عن المحاسبة المالية، فعلى المستوى الجزئي تحتاج ليبيا للمحاسبة الإدارية لتخطيط ومراقبة الأنشطة المختلفة واتخاذ القرارات والاستخدام الأمثل للموارد المختلفة والأصول والمحافظة عليها. كما تحتاج لمحاسبة التكاليف على مستوى الوحدات الاقتصادية على اختلاف أنواعها عامة كانت أو خاصة، وسواء كانت تهدف لتحقيق الربح أو لا تهدف إلى تحقيق الأرباح، وذلك لتحديد ومراقبة تكاليف منتجاتها أو خدماتها وتسعيرها، وعلى المستوى الكلي تحتاج ليبيا للمحاسبة القومية لقياس الأنشطة الاقتصادية على المستوى القومي وعلى مستوى القطاعات الاقتصادية خلال فترة معينة، وتقييم كفاءة هذه الأنشطة وتوفير البيانات اللازمة لاتخاذ العديد من القرارات المالية والاستثمارية والاقتصادية¹.

وخلاصة لما سبق ينبغي الأخذ بالاختلافات البيئية لتحديد معايير العمل المحاسبي، من خلال تطوير المعايير الدولية بما يتماشى مع البيئة المحلية، وتحديد قاعدة علمية وعملية للمهنة تتناسب واحتياجات البيئة المحلية.

4-7 خلاصة الفصل الثالث:

مما سبق يمكن بيان التالي:

- إن محاولة ليبيا للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية (WTO)، فرض عليها الموافقة على شروط تجارة الخدمات العامة التي اهتمت بموضوع تنسيق مبادئ ومعايير المحاسبة الدولية، وتبادل الاعتراف بالتأهيل المهني للمحاسبين، الأمر الذي

¹ - مصطفى بكار محمود، مرجع سبق ذكره، ص12.

زاد من حدة المنافسة أمام المحاسبين في البيئة الليبية، مما فرض عليهم اتخاذ الإجراءات التالية: مراجعة القوانين المنظمة للمهنة- النظر في عمل الهيئات المهنية المحلية- اتخاذ الوسائل اللازمة للرفع من كفاءة المهنيين.

- تواجه مهنة المحاسبة بوجه عام مشاكل عديدة، منها ما يتعلق بالقوانين والتشريعات المنظمة لها، ومنها ما يتعلق بكفاءة المحاسبين، ومنها ما يتعلق بدور الجمعيات المنظمة للمهنة.

- تواجه مهنة المحاسبة في البيئة الليبية صعوبات، منها ما يتعلق ببرنامج التعليم المحاسبي، وهناك صعوبات مرتبطة ببيئة العمل المحاسبي، وصعوبات أخرى مرتبطة بالهيئات المنظمة للمهنة.

- حدد معيار التعليم الدولي الثالث IES3 خمس مهارات ينبغي توفرها في المحاسب، وهي: المهارات الذهنية- المهارات الفنية والوظيفية- المهارات الشخصية- مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين- مهارات تنظيمية وإدارة الأعمال.

- يمثل التعليم المهني المستمر وسيلة لإكساب المحاسب المهارات المهنية، وقد أوجبه المعيار التعليمي الدولي IES7 من خلال مطالبة السلطات والهيئات المنظمة للمهنة من المحاسبين في بيئتها بتطوير وصيانة الكفاءة التي تلائم وتتاسب أعمالهم ومسئولياتهم، ويتم ذلك من خلال توفير المنظمات المهنية لبرنامج التطوير المهني المستمر.

- يمكن تلخيص العوامل المؤثرة في تطوير مهنة المحاسبة فيما يلي:

- عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.
- عامل التأهيل العلمي للمحاسبين.
- عامل المنظمات ودورها في تنظيم المهنة.
- عامل المهارات الواجب توفرها في المحاسب.
- عامل التعليم المهني المستمر.

الفصل الرابع الدراسة الميدانية

الإطار العام للدراسة الميدانية

1-5 مقدمة؛؛؛

أن الأنظمة المحاسبية المطبقة في ليبيا مستوردة بشكل رئيسي من الدول المتطورة مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة، "ورغم التغيرات الجوهرية في الظروف البيئية المحلية إلا أنه ليست هناك مؤشرات حتى الآن تدل على إحداث أيّ تغييرات أو تعديلات جدية لهذه الأنظمة لتعكس احتياجات البيئة الليبية"¹.

وقد تناول الجزء النظري من الدراسة ما جاء في الأدب المحاسبي عن برامج التعليم المحاسبي، والتنظيمات المهنية للوقوف على احتياجات الليبية، ومعرفة مدى تأثير العوامل الأكاديمية والمهنية على الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة المحاسبي في ليبيا، ووفقاً لتلك الدراسات تم إعداد قائمتي الاستقصاء بناءً على العوامل المسببة في تكوين الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة؛ تهتم القائمة الأولى بمدى إمكانية تضييق الفجوة من خلال معالجة العوامل الأكاديمية، بينما تختص القائمة الثانية بمدى إمكانية تضييق الفجوة من خلال معالجة العوامل المهنية، وعلى ضوء ذلك تم إجراء الدراسة الميدانية، وهذا الفصل يوضح ما جاء في الدراسة الميدانية حيث تم تناول أهداف الدراسة الميدانية، وفروض الدراسة، ومجتمع الدراسة، وحدود الدراسة الميدانية، وكذلك أسلوب جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى عرض لبعض خصائص المشاركين في الدراسة، وانتهى الفصل بتحليل ودراسة بيانات الدراسة، واختبار الفروض ذات العلاقة.

¹ - يمكن الرجوع في هذا الشأن إلى:

- محمد المبروك أبوزيد، "المحاسبة في ليبيا- جذورها- حاضرها وسبل تطويرها"، مرجع سبق ذكره.

- Kilani K. A., "The evolution and status of Accounting in Libya ", PhD dissertation (1988).

5-2 أهداف الدراسة الميدانية:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة الميدانية في تحليل العوامل المرتبطة بالجانب الأكاديمي والمؤثرة في تضيق الفجوة، وتحليل العوامل المرتبطة بالجانب التطبيقي والمؤثرة في تضيق الفجوة في البيئة الليبية، وذلك لاختبار مدى إمكانية تضيق الفجوة بين مخرجات برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة. وللوفاء بذلك ينبغي تحقيق الآتي:

5-2-1 تحديد الأهمية النسبية للعوامل الأكاديمية المؤثرة في تكوين الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من وجهة نظر الأكاديميين في البيئة الليبية.

5-2-2 تحديد الأهمية النسبية للعوامل المهنية المؤثرة في تكوين الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من وجهة نظر مزاولي المهنة في البيئة الليبية.

5-2-3 تحديد مدى إمكانية تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من خلال معالجة أوجه القصور في العوامل الأكاديمية والمهنية الواردة في قائمة الاستقصاء.

5-3 فروض الدراسة:

تشمل فروض الدراسة على فرضين رئيسيين على النحو التالي:

5-3-1 الفرض الرئيسي الأول:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في برنامج التعليم المحاسبي في البيئة الليبية ."

ولاختبار مدى صحة هذا الفرض فقد تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية التالية:

5-3-1-1 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في كفاءة عضو هيئة التدريس.

5-3-1-2 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تحديث وتطوير المناهج المحاسبية.

3-1-3-5 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً.

4-1-3-5 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في توفير الوسائل التعليمية المناسبة والتدريب العملي للطلاب.

2-3-5 الفرض الرئيسي الثاني:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور الأداء المهني لممارسي المهنة في البيئة الليبية".

ولاختبار مدى صحة هذا الفرض فقد تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية التالية:

1-2-3-5 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في القوانين والتشريعات المنظمة.

2-2-3-5 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التأهيل العلمي للمحاسبين.

3-2-3-5 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة.

4-2-3-5 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المهارات الواجب توفرها في المحاسب.

5-2-3-5 تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التعليم المهني المستمر.

4-5 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين بيانها كالتالي:

1-4-5 الفئة الأولى - أعضاء هيئة التدريس:

تشمل هذه الفئة أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة بجامعة الفاتح وجامعة السابع من أبريل بفروعها وأكاديمية الدراسات العليا والبالغ عددهم (49 عضو هيئة

تدريس) باعتبارهم يمثلون رأي الجانب الأكاديمي، ويرجع اختيار الباحثة لهاتين الجامعتين وأكاديمية الدراسات العليا للأسباب التالية:

- أ- تمثل جامعة الفاتح أحد أكبر الجامعات في ليبيا، وتحتوي أعداداً هائلة من الطلاب، وكذلك أعضاء هيئة التدريس من ذوي المؤهلات والكفاءات العالية.
- ب- تغطي جامعة السابع من أبريل معظم مناطق الجهة الغربية لليبيا فهي تضم كلية الاقتصاد بالزاوية- وكلية الاقتصاد بصرمان وكلية الاقتصاد والمحاسبة بالعجيلات، وتضم هذه الكليات أعداد كبيرة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من ذوي المؤهلات والكفاءات العالية.
- ت- تمثل أكاديمية الدراسات العليا أحد المراكز الهامة في ليبيا التي تعمل على تخريج دفعات من حملة الماجستير، وهي تضم أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءات العلمية العالية.
- ث- مناخ بيئة التعليم في ليبيا واحد ومتشابه في المقررات الدراسية- أماكن تخرج أعضاء هيئة التدريس.
- ج- ضيق الوقت والجهد والتكاليف، والذي يمثل عثرة أمام تغطية باقي الجامعات في المناطق الأخرى في ليبيا.
- ح- تمثل جامعة قاريونس المكان الأول لتخريج دفعات المحاسبة والذين أصبحوا ضمن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأخرى في ليبيا وبالتالي فإن لها تأثير على باقي الجامعات في ليبيا من حيث بيئة التعليم، والمناهج، وطرق التدريس مما يعطي اعتقاداً للباحثة حول تشابه بيئة التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية.

5-4-2 الفئة الثانية- الممارسون لمهنة المحاسبة:

تشمل هذه الفئة مديري الإدارات المالية وإدارات المراجعة ورؤساء الأقسام المالية في شركات النفط العاملة في ليبيا والمملوكة للمؤسسة الوطنية للنفط والبالغ

عددها (12) شركة¹، باعتبارهم يمثلون رأي مزاولي المهنة. ويرجع اختيار الباحثة لهذه الشركات من بين الممارسين لمهنة المحاسبة والمراجعة للأسباب التالية:

أ- تعتبر الشركات النفطية من أكبر الشركات في الدولة والتي لها أهمية كبيرة في الاقتصاد الوطني، إذ أن النفط يعتبر مصدراً هاماً للدخل في ليبيا، وهذا يستلزم اختيار عناصر ذوي كفاءات عالية لشغل المناصب في هذه الشركات².

ب- تتسم الحسابات وعمليات المراجعة في شركات النفط بالتعقيد، نتيجة لـكبر حجم النشاط والنظام المحاسبي فيها، مما يثير الاعتقاد بأن تلك الشركات تضم موظفين ذوي مؤهلات وخبرات عالية، كما إنها تتبع عمل روتيني منظم يمكن الاعتماد عليه في إجراء الدراسات التحليلية.

ونظراً لأن مجتمع الدراسة يتكون من 49 عضو هيئة التدريس من حملة الدكتوراه والماجستير (الخاص بالجانب الأكاديمي) ، وكذلك 36 محاسب من بين مديري الإدارات المالية وإدارات المراجعة ورؤساء القسم المالي في الشركات النفطية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا)؛ فإنه تم إجراء المسح الشامل على هذه الفئات باعتباره يمكن تغطيتها، وذلك من خلال توزيع قوائم الاستقصاء على جميع أعضاء هيئة التدريس في كل من:

- جامعة الفاتح بطرابلس (قسم الدراسات العليا، وقسم المحاسبة) -
أكاديمية الدراسات العليا بطرابلس- كلية الاقتصاد بالزاوية (قسم الدراسات العليا، وقسم المحاسبة)- كلية الاقتصاد بصرمان، قسم المحاسبة- كلية الاقتصاد والمحاسبة بالعجيلات، قسم المحاسبة .
كما تم توزيع قوائم الاستقصاء على مدير الإدارة المالية- مدير إدارة المراجعة- رئيس القسم المالي، وتم توزيع هذه القوائم في الشركات النفطية العاملة في ليبيا والبالغ عددها 12 شركة.

¹ - [http:// WWW. noclibya. com](http://WWW.noclibya.com), 22/3/2008

² - اللجنة الشعبية العامة لجهاز التفتيش والرقابة الشعبية، التقرير السنوي، (طرابلس: اللجنة الشعبية العامة لجهاز التفتيش والرقابة الشعبية، 2002ف)، ص11.

* - تم تحديد هذا الرقم من خلال الاطلاع على أعداد هيئة التدريس المسجلين في الكليات المذكورة آنفاً، وذلك بمساعدة رئيس قسم المحاسبة في كل من جامعة الفاتح والكليات التابعة لجامعة السابع من أبريل وأكاديمية الدراسات العليا بطرابلس .

5-5 عينة الدراسة:

نظراً لمحدودية مجتمع الدراسة، قامت الباحثة بمسح شامل لفتتي مجتمع الدراسة، وبالتالي لم يتم استخدام العينة في التحليل.

5-6 البيانات اللازمة للدراسة الميدانية:

تم تقسيم البيانات اللازمة وفقاً لفروض الدراسة، و أهدافها، إلى التالي:

5-6-1 بيانات عامة (ثانوية):

تمثل بيانات عن المشاركين في الدراسة والخاصة بالجانب الأكاديمي من حيث: المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة في تدريس المحاسبة - أية بيانات عن مزاوله مهنة أخرى.

أما بيانات المشاركين في الدراسة والمتعلقة بالجانب المهني فهي كما يلي: المؤهل العلمي - مؤهلات أخرى - مستوى الوظيفة - عدد سنوات الخبرة في المجال العمل المحاسبي.

5-6-2 بيانات أساسية (أولية):

تتمثل البيانات الأولية التي تم تجميعها في هذه الدراسة حول المشكلة المطروحة في الآتي:

- بيانات أولية للتعرف على الأهمية النسبية للعوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجتمع الدراسة المحدد سابقاً، وتتمثل هذه العوامل في التالي:

أ - التأهيل العلمي لعضو هيئة التدريس.

ب - تحديث وتطوير المناهج المحاسبية.

ت - تطوير أساليب التدريس.

ث - توفير الوسائل التعليمية المناسبة والتدريب العملي للطلاب.

- بيانات أولية للتعرف على الأهمية النسبية للعوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من وجهة نظر الممارسين لمهنة المحاسبة في مجتمع الدراسة المحدد سابقاً، وتتمثل هذه العوامل في التالي:

أ- القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.

ب- التأهيل العلمي للمحاسبين.

ت- المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة.

ث- المهارات الواجب توفرها في المحاسب.

ج- التعليم المهني المستمر.

5-7 مصادر الحصول على البيانات اللازمة للدراسة الميدانية:

اعتمدت الباحثة على قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، حيث اتبعت الخطوات التالية عند إعداد قائمتي الاستقصاء:

5-7-1 تصميم قائمة الاستقصاء:

- تم إعداد قائمة الاستقصاء بناءً على العوامل المسببة في تكوين الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة والتي تم تحديدها في الجزء النظري من هذه الدراسة، حيث اعتمدت القائمة على مجموعتين من العوامل، تهتم المجموعة الأولى بالعوامل الأكاديمية، ومن ثم تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس (الجانب الأكاديمي)، وذلك لاختبار فرض الدراسة الأول، حيث تضمنت هذه القائمة ثلاثة أجزاء خصص الجزء الأول للأسئلة العامة، بينما اختص الجزء الثاني بالعوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، في البيئة الليبية، أما الجزء الثالث فترك المستقصي فرصة التعبير عن رأيه عن كيفية الرفع من كفاءة العملية التعليمية، بينما تختص المجموعة الثانية بالعوامل المهنية لاختبار فرض الدراسة الثاني، وعلى ضوء ذلك تم توزيع هذه القائمة على الممارسين للمهنة (الجانب المهني)، والتي تضمنت ثلاثة أجزاء، خصص الجزء الأول للأسئلة العامة، بينما يختص الجزء الثاني بالعوامل المهنية المؤثرة في تضيق

الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، في البيئة الليبية، وترك الجزء الثالث لإعطاء المستقضي فرصة التعبير عن رأيه عن كيفية الرفع من كفاءة الأداء المهني لممارسة مهنة المحاسبة .

- تم استخدام مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط (*Five Points Likert Scale*) لقياس تأثير تلك العوامل في تضيق الفجوة، حيث أعطي للمستقضي خيار الإجابة من بين خمسة بدائل، تدور بين الغير مؤثر، والمؤثر جداً، وبأوزان تتدرج ما بين 1-5 حيث أعطيت درجة واحدة لإجابة غير مؤثر، ودرجتان لإجابة ضعيف التأثير، وثلاث درجات لإجابة متوسط التأثير، وأربع درجات لإجابة مؤثر، وخمس درجات لإجابة مؤثر جداً.

- تم تحويل الأسئلة الواردة في قائمتي الاستقصاء إلى متغيرات، يتم الربط فيما بينها وبين فروض الدراسة، وذلك لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة والملاءمة لهذه الدراسة.

5-7-2 تحكيم قائمتي الاستقصاء:

قبل إجراء الدراسة الميدانية وتوزيع قائمتي الاستقصاء تم توزيع القائمتين مع خطة الدراسة وفروضها على عينة حكومية لغرض تحكيم القائمتين، ولضمان تماشي أسئلة الاستقصاء مع فروض الدراسة، بما يساعد على إتمام التحليل الإحصائي المناسب، وتمثل العينة الحكومية في التالي:

- تم تحكيم القائمتين بواسطة ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بالزاوية بجامعة السابع من أبريل.

- كما تم تحكيم القائمتين بواسطة اثنان من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بصرمان بجامعة السابع من أبريل.

- تم تحكيم القائمتين بواسطة محكم إحصائي (عضو هيئة التدريس بجامعة السابع من أبريل)، لغرض التعرف على إمكانية تحويل البيانات إلى لغة الأرقام، وتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

- تم إجراء التعديلات اللازمة على قائمتي الاستقصاء وفقاً لأراء المحكمين، وتمشياً مع الفروض، وبما يتفق مع أهداف الدراسة.

5-8 تنفيذ الدراسة الميدانية:

بعد إتمام عملية التحكيم وإظهار القائمتين في الصورة النهائية، تم توزيع قوائم الاستقصاء بشكل نهائي على مجتمع الدراسة المحدد سابقاً، عن طريق التسليم المباشر وذلك لضمان الرفع من نسبة ردود الإجابات على القوائم.

وقد واجهت الباحثة بعض الصعوبات أثناء تنفيذ الدراسة الميدانية منها ما يلي:

أ- صعوبة الوصول إلى بعض الشركات النفطية في طرابلس، نتيجة تغيير مواقعها، مما اضطر بالباحث إلى تخصيص أيام لتحديد مواقع تلك الشركات.

ب- تأخر بعض المعنيين بتسليم قوائم الاستقصاء، مما تطلب ذلك مدة تتراوح من أسبوع إلى ثلاثة أسابيع للشركة الواحدة.

ت- صعوبة تحديد أعداد هيئة التدريس في إحدى الجامعات، الأمر الذي كلف الباحث مدة ثلاثة أسابيع لجمع هذا الرقم.

والجدول رقم (1)، يوضح نسبة ردود المشاركين في الدراسة.

جدول رقم (1)

نسبة الردود من المشاركين في الدراسة

نسبة الردود إلى مجتمع الدراسة	عدد القوائم غير المستلمة	عدد القوائم المستلمة	عدد* القوائم الموزعة	البيان	
51%	14	14	27	أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفاتح.	الجانب الأكاديمي (أعضاء هيئة التدريس في مجتمع الدراسة)
100%	0	3	3	أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية الدراسات العليا طرابلس.	
86%	0	6	7	أعضاء هيئة التدريس بجامعة السابع من أبريل الزاوية.	
100%	0	7	7	أعضاء هيئة التدريس بجامعة السابع من أبريل صرمان.	
100%	0	5	5	أعضاء هيئة التدريس بجامعة السابع من أبريل العجيلات.	
91%	1	11	12	مدراء الإدارات المالية في الشركات النفطية.	الجانب المهني (الممارسون للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا)
100%	0	12	12	مدراء إدارة المراجعة في الشركات النفطية.	
100%	0	12	12	رؤساء القسم المالي في الشركات النفطية.	
82%	15	70	85		الإجمالي

مما سبق يتضح أن نسبة الردود في الجدول تساوي 82%، وهذا يساعد على إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة على إجابات المشاركين في الدراسة.

5-9 قياس ثبات أداة الدراسة وصدقها:

تم الاعتماد على معامل كرونباخ ألفا (*Cronback s Alpha Coefficient*)، لاختبار مدى ثبات وصدق الأسئلة المتعلقة بالعوامل الرئيسية الواردة في قائمتي الاستقصاء، كما هو موضح في الجدول رقم (1/2) والجدول رقم (2/2):

* - إن أعداد قوائم الاستقصاء الموزعة تمثل أعداد فئات مجتمع الدراسة المحدد سابقاً.

جدول رقم (1/2)

معامل الثبات للعوامل الرئيسية لقائمة الاستقصاء الخاصة بالأكاديميين

معامل الثبات (ألفا)	العوامل الرئيسية والمؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة
0.74	كفاءة عضو هيئة التدريس.
0.85	مستوى تحديث المناهج.
0.79	أساليب التدريس المستخدمة حالياً.
0.65	مدى توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب.

جدول رقم (2/2)

معامل الثبات للعوامل الرئيسية لقائمة الاستقصاء الخاصة بالمهنيين

معامل الثبات (ألفا)	العوامل الرئيسية والمؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة
0.78	القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.
0.81	التأهيل العلمي للمحاسبين.
0.73	المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة.
0.75	المهارات الواجب توفرها في المحاسب.
0.71	التعليم المهني المستمر.

من بيانات الجدولين (1/2)، و(2/2) يلاحظ أن هناك درجة عالية من الثبات والاستقرار، مما يوفر إمكانية الاعتماد على النتائج المستخلصة من الدراسة.

5-10 أساليب معالجة البيانات وتحليلها:

تم الإشارة إلى أن الدراسة اعتمدت على قائمتي الاستقصاء لجمع البيانات، وتم إعداد القائمتين، كما تم ترميز الأسئلة الواردة بقائمتي الاستقصاء وربط العوامل الواردة في القائمتين بالعوامل الرئيسية المؤثرة في تضيق الفجوة بين الجانبين.

ولمعالجة بيانات الواردة من إجابات المشاركين في الدراسة تم تحديد المدى للمتوسط الحسابي المرجح والوسيط لهذه الإجابات، وذلك لاستبعاد العوامل التي تحصل على درجة تأثير أقل من 3.5 والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3)

المدى لمتوسط إجابات المشاركين في الدراسة

المدى	درجة التأثير	النتيجة عند إعادة توصيف العوامل المؤثرة في تضييق الفجوة
من 1 إلى أقل 1.5	غير مؤثر	استبعاد العامل من العوامل المؤثرة في تضييق الفجوة
من 1.5 إلى أقل 2.5	ضعيف التأثير	استبعاد العامل من العوامل المؤثرة في تضييق الفجوة
من 2.5 إلى أقل 3.5	متوسط التأثير	استبعاد العامل من العوامل المؤثرة في تضييق الفجوة
من 3.5 إلى أقل 4.5	مؤثر	إدراج العامل من العوامل المؤثرة في تضييق الفجوة
من 4.5 إلى 5	مؤثر جداً	إدراج العامل من العوامل المؤثرة في تضييق الفجوة

وتمت مراجعة البيانات التي تم إدخالها قبل القيام بعملية التحليل الإحصائي، من خلال برنامج *Statistical Package for the Social Sciences for Windows (SPSS WIN)* حيث تم تجميع إجابات أفراد مجتمع الدراسة وترميز تلك الإجابات باستخدام مقياس ليكرت ذي الأوزان الخمس، وأدخلت البيانات إلى الحاسب الآلي عن طريق استخدام أوراق العمل الملحقة في البرنامج الإحصائي *Minitab*، وتم اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة لأهداف الدراسة وطبيعة المشكلة وفروض الدراسة.

وفيما يلي عرض تفصيلي للتحليلات التي تم القيام بها:

5-10-1 أساليب التحليل الوصفي للبيانات:

وتستخدم هذه الأساليب لوصف إجابات أفراد العينة حول العبارات الواردة بقائمة الاستقصاء وتلخيصها بمؤشرات إحصائية، ويتم تجميع إجابات المشاركين في الدراسة، وتبويبها، وتلخيصها عن طريق الأساليب الإحصائية التالية:

5-10-1-1 التوزيعات التكرارية:

تستخدم لوصف طبيعة الإجابة حول ظاهرة معينة لغرض تحديد الأهمية النسبية للعوامل هذه الظاهرة، حيث تحدد عدد التكرارات ، والنسبة المئوية لكل تكرار (كل إجابة) منسوبةً إلى إجمالي التكرارات- عدد الإجابات التي تم تجميعها¹.

5-10-1-2 الوسيط:

وهو القيمة التي تتوسط مجموعة القيم تماماً، إذا ما رُتبت مجموعة القيم ترتيباً تنازلياً أو ترتيباً تصاعدياً لمتغير معين. ويستخدم للتأكيد على الأهمية النسبية للعوامل المدرجة في قائمة الاستقصاء والمؤثرة في تضييق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، حيث ترتب إجابات المشاركين في الدراسة ترتيباً تصاعدياً، أو تنازلياً وبحسب الوسيط.

5-10-1-3 الربع الأول والربع الثالث:

ويعرف الربع الأول على أنه: قيمة المفردة التي تقسم مجموعة القيم المرتبة ترتيباً تصاعدياً إلى قسمين، بحيث يقع 25% من القيم قبلها، ويقع 75% من القيم بعدها، أي أنها قيمة الإجابة التي تقع في نهاية الربع الأول من القيم المرتبة تصاعدياً، بينما يعرف الربع الثالث على أنه: قيمة المفردة التي تقسم القيم المرتبة تصاعدياً إلى قسمين بحيث يقع 75% من القيم (الإجابات) قبلها، ويقع 25% من القيم بعدها.

5-10-1-4 المنوال:

يعرف المنوال على أنه القيمة الأكثر ظهوراً أو تكراراً أو شيوعاً في مجموعة القيم (الإجابات)، ويستخدم لحساب المتوسطات في حالة التوزيعات الكمية والوصفية، سواء كانت ترتيبية أو غير ترتيبية.

¹ - إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، "مبادئ علم الإحصاء"، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004ف)، ص123.

5-11 بعض خصائص المشاركين في الدراسة:

تضم قائمة الاستقصاء في الجزء الأول أسئلة عامة، تهدف إلى جمع بيانات عامة عن المشاركين في الدراسة، وقد تم الحصول على التوزيع التكراري لأفراد مجتمع الدراسة لغرض التعرف على خصائص وصفات المشاركين، وتتمثل هذه البيانات في التالي:

5-11-1 المؤهل العلمي للمشاركين في الدراسة:

يوضح الجدول رقم (4) التوزيع التكراري لأفراد المجتمع حسب فئات المؤهل العلمي.

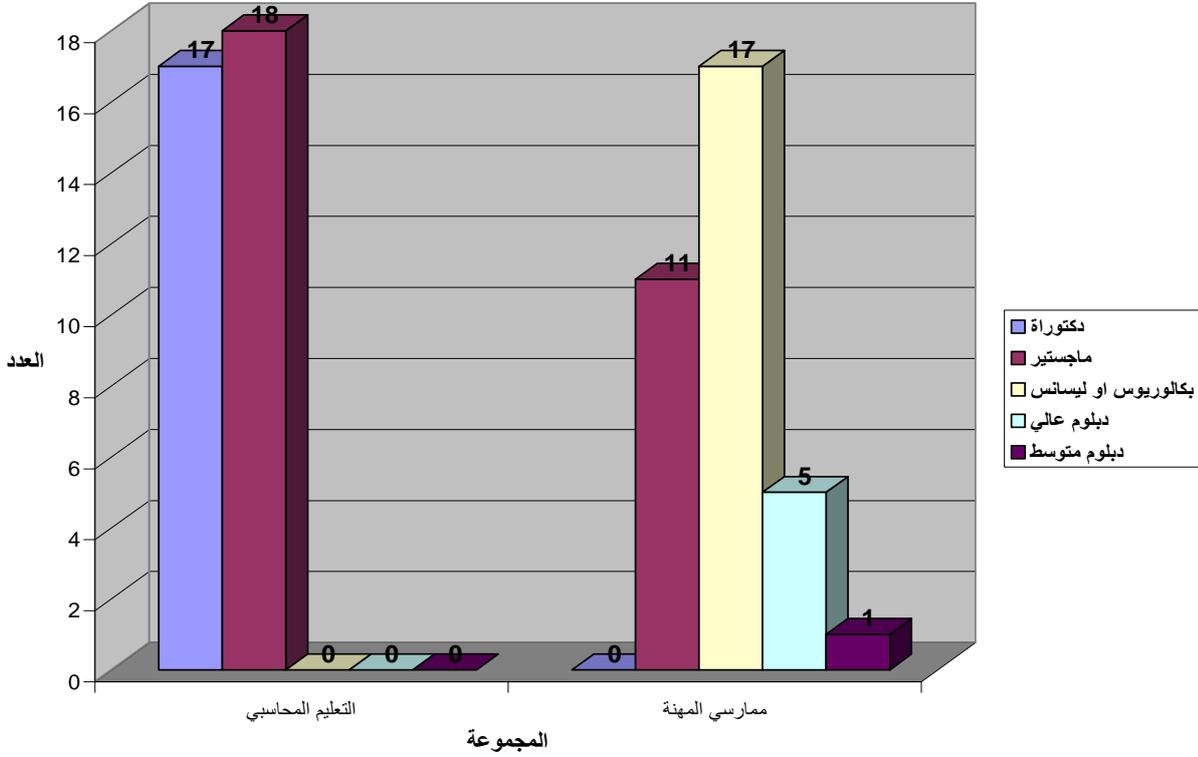
جدول رقم (4)

توزيع المشاركين في الدراسة حسب مؤهلاتهم العلمية

مجتمع الأطراف ذات العلاقة بممارسي المهنة		مجتمع الأطراف ذات العلاقة ببرنامج التعليم المحاسبي		المؤهل العلمي
النسبة للإجمالي %	عدد المشاركين	النسبة للإجمالي %	عدد المشاركين	
0.0	0	48.6	17	دكتوراه
32.4	11	51.4	18	ماجستير
50.0	17	0.0	0	بكالوريوس
14.7	5	0.0	0	دبلوم عالي
2.9	1	0.0	0	دبلوم متوسط
0.0	0	0.0	0	مؤهلات أخرى
100	34	100	35	المجموع

من خلال الجدول السابق يتبين أن ما نسبة 48.6% من المشاركين في الدراسة يحملون درجة الدكتوراه في المجتمع الأكاديمي، وباقي المجتمع يحملون درجة الماجستير مما يزيد الثقة في آراء هذه الفئة، بينما يلاحظ أن ما نسبة 32.4% من المشاركين في الدراسة يحملون درجة الماجستير، في المجتمع المهني، وأن ما نسبة 50% يحملون درجة البكالوريوس، و هذا يعتبر مؤشراً جيداً لإمكانية التعرف على الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في تضيق الفجوة، من وجهة نظر المهنيين

والأكاديميين في البيئة الليبية. والشكل رقم (1) يوضح التوزيع التكراري لإفراد المجتمع حسب فئات المؤهل العلمي.



الشكل رقم (1) التوزيع التكراري لإفراد المجتمع حسب فئات المؤهل العلمي

5-11-2 نوع المؤهل العلمي: الجدول التالي يوضح بياناً بتوزيع ممارسي المهنة المشاركين في الدراسة حسب نوع المؤهل العلمي لديهم :

جدول رقم (5) توزيع الممارسين للمهنة المشاركين في الدراسة حسب نوع مؤهلاتهم العلمية

نوع المؤهل	عدد المشاركين	النسبة المئوية %
محاسبي	34	100%
غير محاسبي	0	00
الإجمالي	34	100

من خلال الجدول السابق يتبين أن كل المشاركين في الدراسة يحملون مؤهلات محاسبية، مما يزيد الثقة في المجتمع المهني للممارسين، وبالتالي إمكانية الاعتماد على النتائج المستقاة من هذه الدراسة.

5-11-3 مستوى الوظيفة:

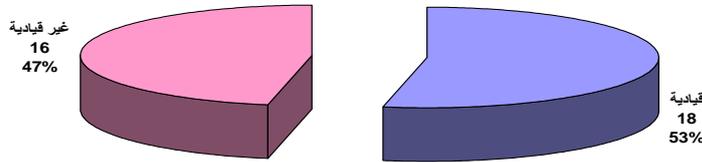
الجدول رقم (6) يوضح التوزيع التكراري لأفراد المجتمع ذات العلاقة بممارسي المهنة حسب مستوى الوظيفة:

جدول رقم (6)

توزيع الممارسين للمهنة المشاركين في الدراسة حسب مستوى وظائفهم

النسبة %	عدد المشاركين	مستوى الوظيفة
52.9 %	18	قيادية
47.1 %	16	غير قيادية
100 %	34	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ أن ما نسبته 52.9% من المشاركين يحتلون مناصب قيادية، وهذا يعطي انطباعاً جيداً نحو وجهات نظرهم حول موضوع الدراسة والشكل رقم (2) يوضح توزيع المشاركين حسب وظائفهم.



الشكل رقم (2) توزيع الممارسين للمهنة والمشاركين حسب وظائفهم

5-11-4 عدد سنوات الخبرة:

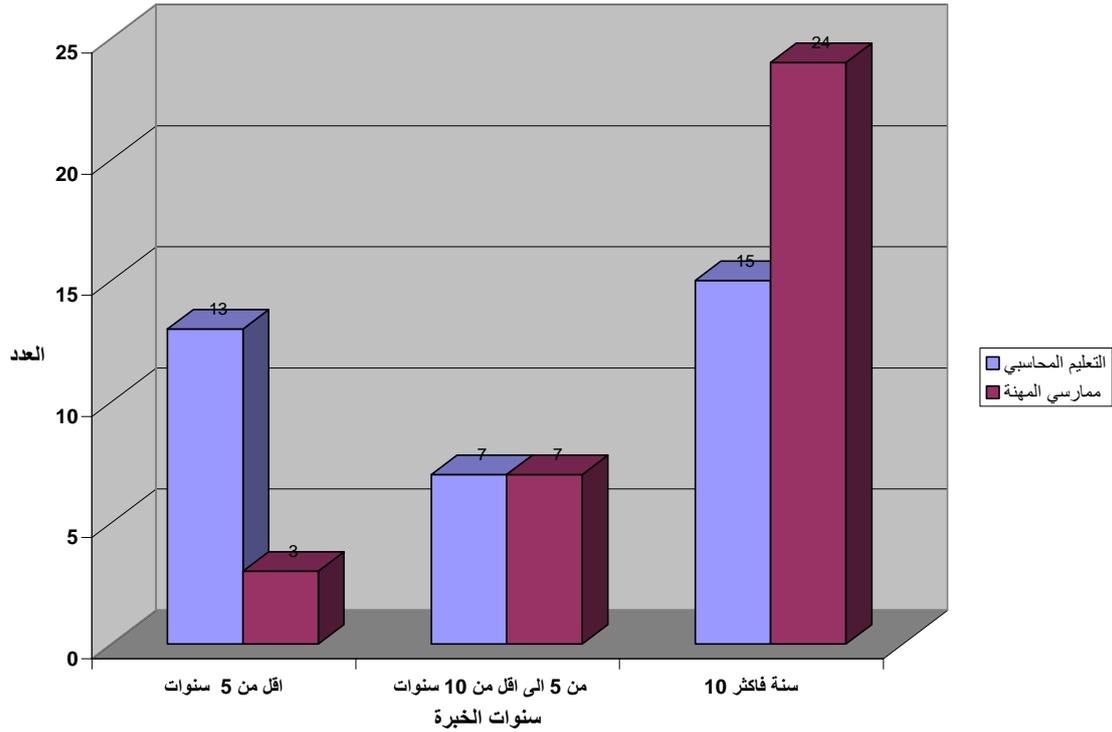
يوضح الجدول رقم (7) التوزيع التكراري للمشاركين في الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في مجال أعمالهم:

جدول رقم (7)

توزيع المشاركين في الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

المهنيين المشاركين في الدراسة		الأكاديميين المشاركين في الدراسة		عدد سنوات الخبرة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
8.8 %	3	37.1 %	13	اقل من 5 سنوات
20.6 %	7	20.0 %	7	من 5 إلى اقل من 10 سنوات
70.6 %	24	42.9 %	15	10 سنة فأكثر
100 %	34	100 %	35	المجموع

إن الخبرة العملية في المجال المحاسبي سواء في التعليم أو في المجال المهني للمحاسبة تثري الدراسة بالمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك من خلال خبرة المشاركين في مجالات أعمالهم، وهذا يساعد بشكل كبير في الحصول على معلومات أكثر واقعية مما يعطي نتائج أكثر دقة ووضوح.



شكل رقم (3) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع الدراسة حسب فئات سنوات الخبرة

5-11-5 مزاولة المهنة:

يوضح الجدول التالي مزاولة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة لأي مهن أخرى. جدول رقم (8) توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة حسب مزاولتهم لأي مهنة أخرى

مزاولة المهنة أخرى	العدد	النسبة %
محاسب قانوني	8	23 %
مستشار مالي	1	3 %
عضو مجلس إدارة	1	3 %
أخرى	4	11 %
لم يزاول مهنة أخرى	21	60 %
المجموع	35	100 %

يوضح الجدول السابق ما إذا زاول أحد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة أية مهنة أخرى، وقد بين الجدول أن ما نسبته 40% يزاولون مهنة أخرى.

يمكن تلخيص خصائص المشاركين في الدراسة في التالي:

- أ- التأهيل العلمي : دبلوم تجاري (بكالوريوس محاسبة) فما فوق.
- ب- الخبرة العلمي : من 5 سنوات فما فوق .
- ت- المهنة الأخرى : 40% من أعضاء هيئة التدريس يزاولون مهنة أخرى.
- ث- مستوى الوظيفة : 52.9% من المزاولين للمهنة في الدراسة يعتبرون قياديين.

5-12 تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة:

إن مسألة تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تتطلب إجراء التحليلات اللازمة واختبار فروض الدراسة الرئيسية لغرض استخلاص النتائج والتوصيات، وفي هذا المبحث تم تحليل العوامل الأكاديمية، والعوامل المهنية للوصول إلى تحديد أهم العوامل المؤثرة في تضيق الفجوة بين الطرفين، وفيما يلي بيان لهذه التحليلات:

5-12-1 تحليل العوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة:

ينص الفرض الرئيسي الأول على الآتي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في برنامج التعليم المحاسبي في البيئة اللببية ."

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في برنامج التعليم المحاسبي في البيئة اللببية ."

ويمكن اختبار الفرض الرئيسي الأول، وتحديد الأهمية النسبية للعوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة من خلال تحليل واختبار الفروض الفرعية المتعلقة بالفرض الرئيسي الأول، وفيما يلي عرض لهذه التحليل والاختبار:

5-12-1-1 تحليل عامل "كفاءة عضو هيئة التدريس":

تم طرح الأسئلة المرتبطة بكفاءة عضو هيئة التدريس، وتجميع البيانات الواردة من إجابات المشاركين في الدراسة لغرض التعرف على الأهمية النسبية لتأثير هذا العامل، وذلك من خلال اختبار الفرض الفرعي الأول المرتبط بكفاءة عضو هيئة التدريس، والذي يمكن صياغته على النحو التالي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في كفاءة عضو هيئة التدريس ."

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في كفاءة عضو هيئة التدريس ".

وبناءً على ما سبق فإن المناقشة ستوجه إلى دراسة وتحليل العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية، ودرجة تأثيرها على تضيق الفجوة.

1- أثر عدد ساعات التدريس على كفاءة عضو هيئة التدريس:

يمكن بيان تأثير عدد ساعات التدريس على كفاءة عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (9)

أثر عدد ساعات تدريس مواد المحاسبة

ت	العامل	مؤثر جداً		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	عدد ساعات تدريس مواد المحاسبة.	48.6	17	25.7	9	22.9	8	0.0	0	2.9	1

ينتضح من بيانات الجدول السابق تأييد آراء المشاركين في الدراسة حول أثر "عدد ساعات التدريس" على كفاءة عضو هيئة التدريس بدرجة كبيرة، وبنسبة 48.6% من المشاركين.

2- أثر تدريب أعضاء هيئة التدريس "بعد التعيين على عدة مهارات":

لتحديد تأثير تدريب عضو هيئة التدريس على عدة مهارات على كفاءة عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية يمكن الإطلاع على بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (10)

أثر تدريب عضو هيئة التدريس على (الحاسب الآلي/ طرق التدريس)

ت	العامل	مؤثر جداً		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	تدريب عضو هيئة التدريس على الحاسب الآلي.	31.4	11	45.7	16	11.4	4	2.9	1	8.6	3
2	تدريب عضو هيئة التدريس على طرق التدريس.	25.7	9	54.3	19	11.4	4	0	0	8.6	3

من خلال الجدول السابق يمكن بيان تأييد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة حول تأثير تدريب عضو هيئة التدريس على "الحاسب الآلي" في كفاءة عضو هيئة التدريس بدرجة عالية، وبنسبة 45.7%، وتأييدهم على تأثير تدريب عضو هيئة التدريس على "طرق التدريس" على كفاءة عضو هيئة التدريس، بدرجة عالية، وبنسبة 54.3%، وهذا يبين أهمية تدريب عضو هيئة التدريس على الحاسب الآلي وطرق التدريس لعرض المنهج المحاسبي.

3- قلة عدد الطلاب في قاعة المحاضرات:

لتحديد تأثير قلة عدد الطلاب على كفاءة عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية يمكن الإطلاع على بيانات الجدول التالي رقم (11):

جدول رقم (11)

قلة عدد الطلاب في قاعة المحاضرات

ت	العامل	مؤثر جداً		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	قلة عدد الطلاب في قاعة المحاضرات.	31.4	11	40.0	14	22.9	8	2.9	1	2.9	1

يتضح من بيانات الجدول السابق تأييد آراء المشاركين في الدراسة حول تأثير قلة "عدد الطلاب" على كفاءة عضو هيئة التدريس ، بدرجة عالية، وبنسبة 40.0% من المشاركين.

4- زيادة عدد سنوات تدريس المحاسبة:

لتحديد تأثير زيادة عدد سنوات تدريس المحاسبة على كفاءة عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية يمكن الإطلاع على بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (12)

أثر زيادة عدد سنوات تدريس المحاسبة في تضيق الفجوة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	زيادة عدد سنوات تدريس المحاسبة.	34.3	12	40.0	14	11.4	4	8.6	3	5.7	2

يتضح من بيانات الجدول رقم (12) تأييد آراء المشاركين في الدراسة حول تأثير "زيادة عدد سنوات تدريس المحاسبة" على كفاءة عضو هيئة التدريس، بدرجة كبيرة، وبنسبة 40.0% من المشاركين.

5- الخبرة العملية لمهنة المحاسبة :

لتحديد تأثير "الخبرة العملية لمهنة المحاسبة" على كفاءة عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية يمكن الإطلاع على بيانات الجدول التالي:

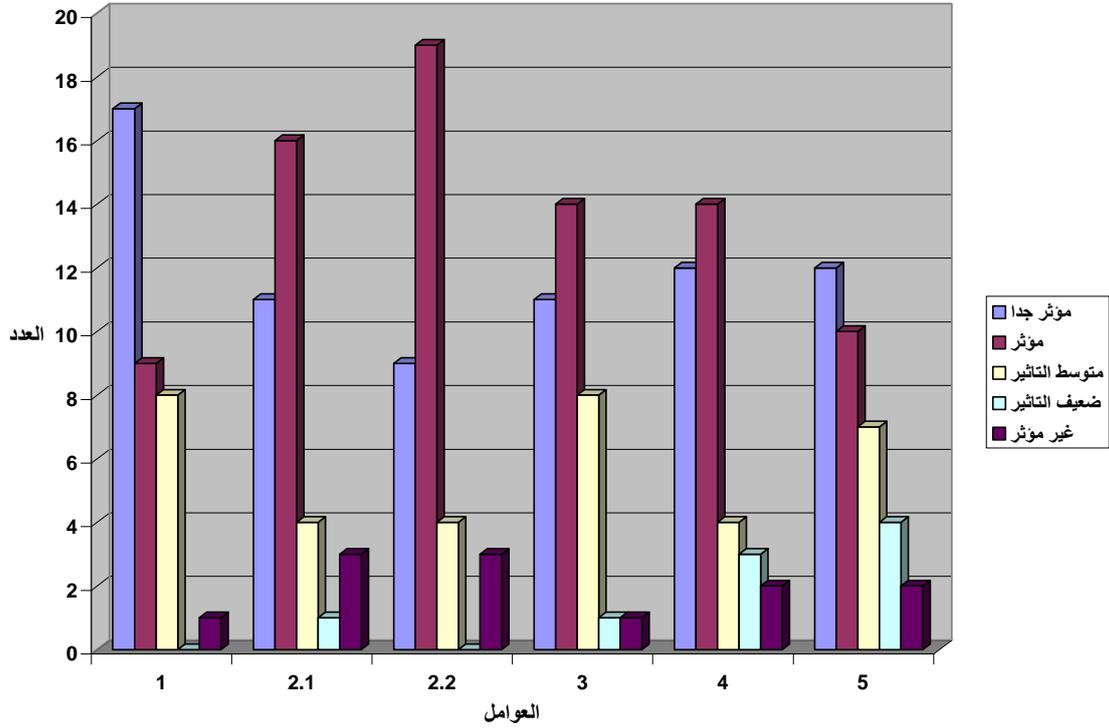
جدول رقم (13)

أثر الخبرة العملية لمهنة المحاسبة في تضيق الفجوة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الخبرة العملية لمهنة المحاسبة.	34.3	12	28.6	10	20.0	7	11.4	4	5.7	2

يتضح من بيانات الجدول السابق تأييد آراء المشاركين في الدراسة حول أثر "الخبرة العملية لمهنة المحاسبة" على كفاءة عضو هيئة التدريس ، بدرجة كبيرة، وبنسبة 34.3% من المشاركين.

والشكل التالي يوضح التوزيع التكراري لإجابات أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة حول تأثير العوامل الفرعية المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة:



شكل رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير

العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة

يلاحظ من الشكل رقم (4) أن التوزيع التكراري لإجابات المشاركين أن تأثير العاملين الأول والخامس يرتفع في فئة مؤثر جداً وينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة يساوي 5)، وهذا يشير إلى درجة تأثير عالية جداً لتلك العوامل على تضيق الفجوة. ويلاحظ أن التوزيع التكراري للإجابات حول تأثير العوامل الأخرى يرتفع في فئة مؤثر وينخفض في فئات التأثير الضعيفة، كما ينخفض في فئة مؤثر

جداً (منوال الإجابة يساوي 4)، مما يشير إلى درجة تأثير عالية لتلك العوامل على تضيق الفجوة.

من خلال العرض السابق للعوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس يمكن استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات، وبيان درجة تأثير هذا العامل على تضيق الفجوة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (14) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة

رمز العامل	اصغر إجابة	الربيع الأول	الوسيط	الربيع الثالث	اكبر إجابة	المدى الربيعي
1	1	3	4	5	5	2
2.1	1	4	4	5	5	1
2.2	1	4	4	5	5	1
3	1	3	4	5	5	2
4	1	3	4	5	5	2
5	1	3	4	5	5	2

الجدول رقم (14) يبين بعض المقاييس الإحصائية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول العوامل المتعلقة بتأثير العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة. ومن الجدول يلاحظ إن وسيط درجة الإجابة حول أثر جميع العوامل يساوي 4 (مؤثر) ، وأن الربيع الأول لأثر العوامل 2.2 و 2.2 يساوي 4 (مؤثر) بينما أثر الربيع الأول لأثر العوامل الأخرى يساوي 3 (متوسط التأثير) وأن الربيع الثالث لأثر جميع العوامل يساوي 5 (مؤثر جداً).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير كفاءة عضو هيئة التدريس في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة:

بناءً على نتائج التحليلات الإحصائية المتعلقة بالفروض الفرعية، والتي تم عرضها سابقاً، تم اختبار تأثير كفاءة عضو هيئة التدريس في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، باستخدام المتوسط الحسابي والذي جاءت نتائجه كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (15) متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول اثر العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع درجة تأثير العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	18.4	73.0

يبين الجدول رقم (15) أن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول تأثير العوامل المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس على تضيق الفجوة يساوي 73.0% (أكبر من متوسط التأثير) بانحراف معياري 18.4، وهي أكبر من 65% (تأثير عالي). وهذا يشير إلى ارتفاع تأثير هذا العامل على تضيق الفجوة في المجتمع الدراسي، وبالتالي يتم إدراجه ضمن العوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة.

ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:
" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في كفاءة عضو هيئة التدريس ".

5-12-1-2 تحليل عامل "مستوى تحديث المناهج المحاسبية":

تم طرح الأسئلة المرتبطة بمستوى تحديث المناهج المحاسبية لغرض تحديد الأهمية النسبية لهذا العامل، وبموجب البيانات الواردة في إجابات المشاركين في الدراسة يمكن التعرف على الأهمية النسبية لمستوى تحديث المناهج المحاسبية،

ولتحقيق ذلك ينبغي اختبار الفرض الفرعي الثاني ذو العلاقة، والذي يمكن صياغته على النحو التالي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تحديث وتطوير المناهج المحاسبية ".

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تحديث وتطوير المناهج المحاسبية ".

وبناءً على ما سبق فإن المناقشة ستوجه إلى دراسة وتحليل العوامل المتعلقة بمستوى تحديث المناهج المحاسبية في الجامعات الليبية، ودرجة تأثيرها على تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي من جانب ومتطلبات ممارسة المهنة من جانب آخر.

1- أثر تحديث المناهج المحاسبية "وفقاً لاحتياجات المهنة وسوق العمل":

يمكن بيان تأثير "تحديد احتياجات المهنة وسوق العمل" على مستوى تحديث المناهج من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (16)

أثر تحديد احتياجات المهنة وسوق العمل على مستوى تحديث المناهج

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	تحديد احتياجات المهنة وسوق العمل	22.9	8	45.7	16	28.6	10	0.0	0	2.9	1

من بيانات الجدول السابقة يلاحظ أن ما نسبته 45.7% من المشاركين في الدراسة يؤيدون تأثير "تحديد احتياجات المهنة وسوق العمل" على مستوى تحديث المناهج بدرجة عالية.

2- أثر تحديث المناهج المحاسبية وفقاً للتطورات المستمرة في المهنة:

يمكن بيان تأثير "تحديد احتياجات المهنة وسوق العمل" على مستوى تحديث المناهج من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من خلال بيانات الجدول التالي: **جدول رقم (17)**

أثر تحديث المناهج المحاسبية وفقاً للتطورات المستمرة في المهنة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	تحديث المناهج المحاسبية وفقاً للتطورات المستمرة في المهنة.	54.3	19	40.0	14	5.7	2	0.0	0	0.0	0

من بيانات الجدول السابقة يلاحظ أن ما نسبته 54.3 % من المشاركين في الدراسة يؤيدون تأثير "تحديث المناهج المحاسبية وفقاً للتطورات المستمرة في المهنة" على مستوى تحديث المناهج بدرجة كبيرة.

3- الاهتمام بالتطبيقات العملية عند تدريس المناهج المحاسبية:

يمكن بيان تأثير التطبيقات العملية على مستوى تحديث المناهج المحاسبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (18)

أثر الاهتمام بالتطبيقات العملية على مستوى تحديث المناهج المحاسبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بالتطبيقات العملية	51.4	18	40.0	14	8.6	3	0.0	0	0.0	0

يوضح الجدول رقم (18) تأييد المشاركين في الدراسة حول تأثير "الاهتمام بالتطبيقات العملية" على مستوى تحديث المناهج المحاسبية، بدرجة كبيرة، وبنسبة 51.4%.

4- أثر الاهتمام بأخلاقيات وسلوك المهنة عند وضع المناهج المحاسبية:

يمكن بيان تأثير أخلاقيات وسلوك المهنة على مستوى تحديث المناهج المحاسبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (19)

أثر الاهتمام بأخلاقيات وسلوك المهنة على مستوى تحديث المناهج المحاسبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بأخلاقيات وسلوك المهنة.	34.3	12	48.6	17	14.3	5	2.9	1	0.0	0

يوضح الجدول (19) تأييد المشاركين في الدراسة حول أثر "الاهتمام بأخلاقيات وسلوك المهنة" على مستوى تحديث المناهج المحاسبية، بدرجة عالية، وبنسبة 48.6%.

5- الاهتمام بتدريس بعض المواضيع المحاسبية عند وضع المناهج المحاسبية:

يمكن بيان أثر تدريس بعض المواضيع المحاسبية على مستوى تحديث المناهج المحاسبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجداول التالية:

جدول رقم (20) أثر الاهتمام بتدريس بعض المواضيع المحاسبية

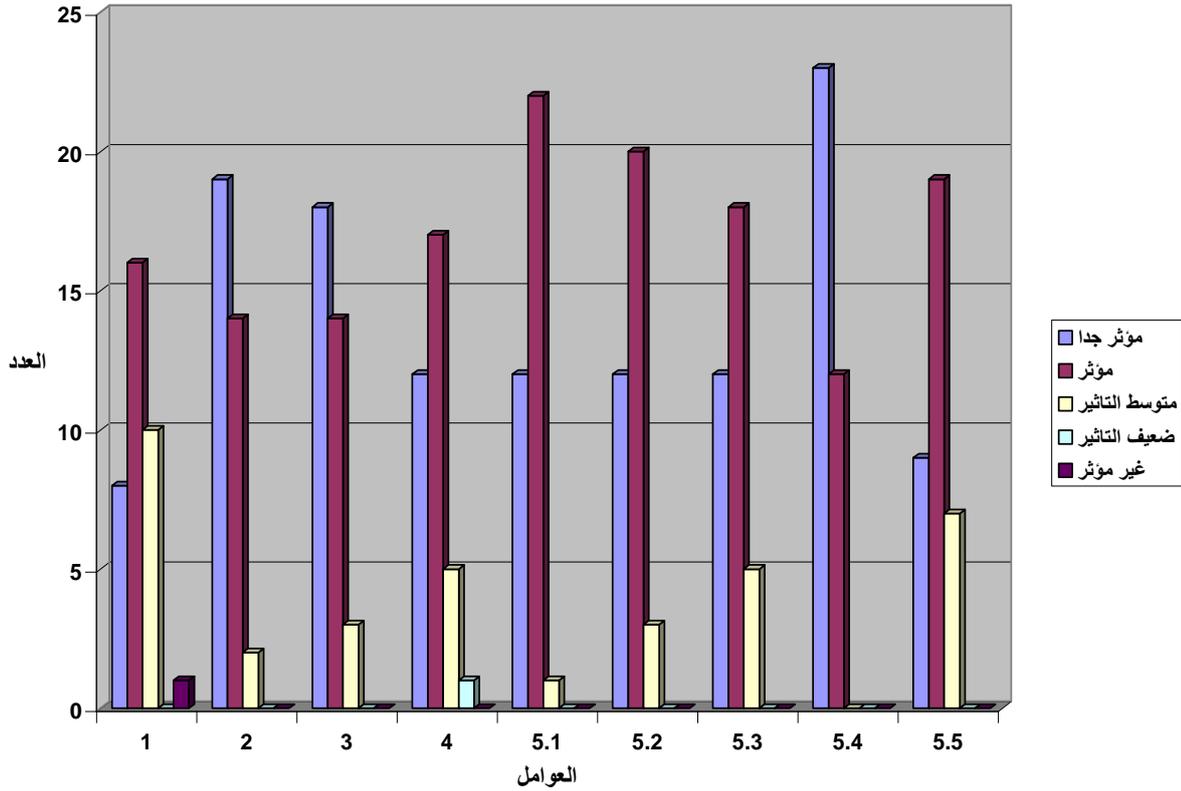
على مستوى تحديث المناهج المحاسبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بتدريس (تحليل البيانات).	34.3	12	62.9	22	2.9	1	0.0	0	0.0	0

تابع جدول رقم (20) أثر الاهتمام بتدريس بعض المواضيع المحاسبية
على مستوى تحديث المناهج المحاسبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
2	الاهتمام بتدريس (تفسير المعلومات وتقييم الأداء).	34.3	12	57.1	20	8.6	3	0.0	0	0.0	0
3	الاهتمام بتدريس (إعداد وكتابة التقارير).	34.3	12	51.4	18	14.3	5	0.0	0	0.0	0
4	الاهتمام بتدريس (مبادئ ومعايير المحاسبة والمراجعة)	65.7	23	34.3	12	0.0	0	0.0	0	0.0	0
5	الاهتمام بتدريس (التخطيط المالي).	25.7	9	54.3	19	20.0	7	0.0	0	0.0	0

يوضح الجدول رقم (20) آراء أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة حول تأثير الاهتمام بتدريس بعض المواضيع على مستوى تحديث المناهج المحاسبية، حيث يؤيد المشاركون أثر تحليل البيانات بدرجة عالية، وبنسبة 62.9%، كما أيدوا أثر تفسير المعلومات وتقييم الأداء بنسبة 57.1%، وإعداد وكتابة التقارير بنسبة 51.4%، كما يتبين من الجدول أن نسبة التأييد حول أثر الاهتمام بتدريس مبادئ ومعايير المحاسبة والمراجعة تساوي 65.7%، ونسبة التأييد حول أثر الاهتمام بتدريس التخطيط المالي على مستوى تحديث المناهج هي 54.3%، وهذا يعني أن الاهتمام بتدريس بعض المواضيع المحاسبية له أثر على مستوى تحديث المناهج المحاسبية، بدرجة عالية، والشكل التالي يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل الفرعية المتعلقة بمستوى تحديث المناهج ودورها في توضيح الفجوة.



شكل رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مستوى تحديث المناهج على تضيق الفجوة

يبين الشكل رقم (5) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مستوى تحديث المناهج على تضيق الفجوة حيث يلاحظ أن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العامل 5.4 يرتفع في فئة مؤثر جداً؛ وينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة يساوي 5)، مما يشير إلى درجة تأثير عالية جداً، كما يلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول العوامل الأخرى يرتفع في فئة مؤثر وينخفض في فئات التأثير الضعيفة كما ينخفض في فئة مؤثر جداً (منوال التأثير يساوي 4)، مما يشير إلى درجة تأثير عالية.

من خلال العرض السابق للعوامل المتعلقة بمستوى تحديث المناهج ودورها في تضيق الفجوة، تم استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات، وبيان درجة تأثير هذه العوامل على تضيق الفجوة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (21) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل المتعلقة بمستوى تحديث المناهج على تضيق الفجوة

المدى الربيعي	أكبر إجابة	الربيع الثالث	الوسيط	الربيع الأول	اصغر إجابة	رمز العامل
1	5	4	4	3	1	1
1	5	5	5	4	3	2
1	5	5	5	4	3	3
1	5	5	4	4	2	4
1	5	5	4	4	3	5.1
1	5	5	4	4	3	5.2
1	5	5	4	4	3	5.3
1	5	5	5	4	4	5.4
1	5	5	4	4	3	5.5

يلاحظ من خلال الجدول إن وسيط درجة الإجابة حول اثر العوامل 2 و3 و5.4 يساوي 5 (مؤثر جداً)، أما وسيط درجة الإجابة حول أثر العوامل الأخرى فيساوي 4 (مؤثر)، بينما الربيع الأول لدرجة الإجابة حول العامل الأول يساوي 3 (متوسط التأثير) والربيع الأول لدرجة الإجابة حول باقي العوامل يساوي 4 (مؤثر)، والربيع الثالث لدرجة الإجابة حول جميع العوامل يساوي 5 (مؤثر جداً)، ما عدا العامل الأول، الذي كانت فيه قيمة الربيع الثالث تساوي 4 (مؤثر).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير مستوى تحديث المناهج المحاسبية في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة: بناءً على نتائج التحليلات الإحصائية المتعلقة بمستوى تحديث المناهج المحاسبية، فقد تم حساب المتوسط الحسابي لتحليل أثر تحديث المناهج المحاسبية في تضيق الفجوة واختبار الفرض الفرعي الثاني، كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (22) متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر مستوى تحديث المناهج على تضييق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع درجة اثر مستوى تحديث المناهج على الفجوة	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	8.9	81.7

يبين الجدول رقم (22) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول أثر مستوى تحديث المناهج على تضييق الفجوة يساوي 81.7% (عالي التأثير)، بانحراف معياري 8.9، وهو أكبر من 65% (تأثير عالي)، وبالتالي يتم إدراج هذا العامل ضمن العوامل الأكاديمية المؤثرة في تضييق الفجوة.

ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:
" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تحديث وتطوير المناهج المحاسبية ".

5-12-3 تحليل عامل "أساليب التدريس المستخدمة حالياً":

تم طرح الأسئلة المرتبطة بأساليب التدريس المستخدمة حالياً، وبموجب البيانات الواردة في إجابات المشاركين في الدراسة لغرض التعرف على الأهمية النسبية لهذا العامل، من خلال اختبار الفرض الفرعي الثالث، والذي يمكن صياغته على النحو التالي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً ".

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً ."

وبناءً على ما سبق فإنه تم دراسة وتحليل العوامل المتعلقة بأساليب التدريس المستخدمة حالياً في الجامعات الليبية، ودرجة تأثيرها على تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي من جانب ومتطلبات ممارسة المهنة من جانب آخر.

1- أثر استقراء عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة تدريسه:

يمكن بيان تأثير استقراء عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة تدريسه على أساليب التدريس المستخدمة حالياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي رقم (23):

جدول رقم (23)

أثر استقراء عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة تدريسه

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	استقراء عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة تدريسه.	28.6	10	40.0	14	25.7	9	5.7	2	10	0

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح أن 40% من المشاركين في الدراسة يؤيدون تأثير "استقراء عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة تدريسه" على تطوير أساليب التدريس بدرجة عالية.

2- أثر تنوع أساليب التدريس وتطويرها:

يمكن بيان تأثير تنوع أساليب التدريس وتطويرها على أساليب التدريس المستخدمة حالياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (24)

أثر تنوع أساليب التدريس وتطويرها

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	تنوع أساليب التدريس وتطويرها.	22.9	8	71.4	25	5.7	2	0.0	0	0	8

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح أن 71.4% من المشاركين في الدراسة يؤيدون أثر "تنوع أساليب التدريس وتطويرها" على أساليب التدريس المستخدمة حالياً، ودورها في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة عالية.

3- أثر إتاحة الفرصة للطلاب للمناقشة في المحاضرة:

يمكن بيان تأثير إتاحة الفرصة للطلاب للمناقشة في المحاضرة على أساليب التدريس المستخدمة حالياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (25)

أثر إتاحة الفرصة للطلاب للمناقشة في المحاضرة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	إتاحة الفرصة للطلاب للمناقشة في المحاضرة.	34.3	12	54.3	19	11.4	4	0.0	0	0	12

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح أن 54.3% من المشاركين في الدراسة يؤيدون تأثير "إتاحة الفرصة للطلاب للمناقشة في المحاضرة" على أساليب التدريس المستخدمة حالياً، ودورها في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة عالية.

4- أثر مشاركة الطلاب أثناء المحاضرة في تحديد مستوياتهم العلمية:

الجدول التالي يبين آراء أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة حول تأثير مشاركة الطلاب أثناء المحاضرة على أساليب التدريس المستخدمة حالياً:

جدول رقم (26)

أثر مشاركة الطلاب أثناء المحاضرة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	مشاركة الطلاب أثناء المحاضرة.	25.7	9	37.1	13	34.3	12	2.9	1	0	9

يوضح الجدول رقم (26) ردود المشاركين في الدراسة بشأن تأثير "مشاركة الطلاب أثناء المحاضرة" على أساليب التدريس المستخدمة حالياً، وتبين أن 37.1% من المشاركين وهي أعلى نسبة تؤيد تأثير مشاركة الطلاب بدرجة عالية، وهي نسبة متوسطة التأثير.

5- أثر استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب في تدريس المواد المحاسبية:

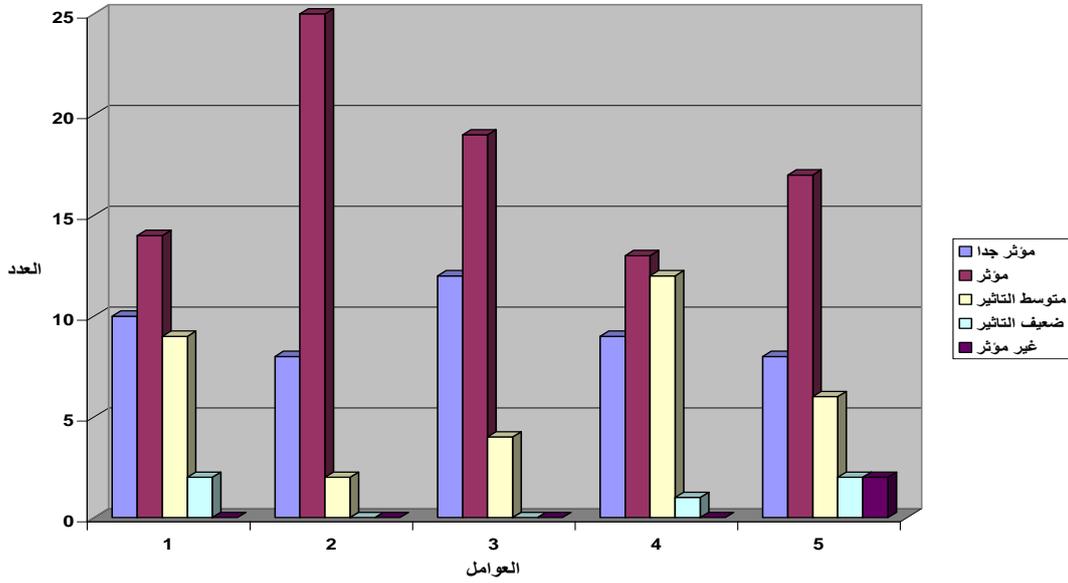
من خلال بيانات الجدول التالي يمكن بيان ردود المشاركين في الدراسة حول تأثير استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب في تدريس المواد المحاسبية على أساليب التدريس المستخدمة حالياً:

جدول رقم (27)

أثر استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب في تدريس المواد المحاسبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب في تدريس المواد المحاسبية.	22.9	8	48.6	17	17.1	6	5.7	2	2	8

جاءت ردود المشاركين في الدراسة وفقاً للجدول رقم (27) والمرتبطة بمدى تأثير "استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب في تدريس المواد المحاسبية" على أساليب التدريس المستخدمة حالياً، وتبين أن 48.6% يؤيدون ذلك، وهي أعلى نسبة في الجدول، والشكل التالي يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل الفرعية المتعلقة بأساليب التدريس ودورها في تضيق الفجوة:



شكل رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول

أثر أساليب التدريس المستخدمة حالياً على تضيق الفجوة

يبين الشكل رقم (6) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر أساليب التدريس على تضيق الفجوة، حيث يلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات

حول أثر جميع العوامل يرتفع في فئة مؤثر وينخفض في فئات التأثير الضعيفة كما ينخفض في فئة مؤثر جداً (منوال التأثير يساوي 4)، مما يشير إلى درجة تأثير عالية، ومن خلال هذا العرض للعوامل المتعلقة بأساليب التدريس ودورها في تضيق الفجوة، يمكن استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات، وبيان درجة تأثير هذه العوامل على تضيق الفجوة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (28) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير أساليب التدريس على تضيق الفجوة

رمز العامل	اصغر إجابة	الربيع الأول	الوسيط	الربيع الثالث	أكبر إجابة	المدى الربيعي
1	2	3	4	5	5	2
2	3	4	4	4	5	0
3	3	4	4	5	5	1
4	2	3	4	5	5	2
5	1	3	4	4	5	1

يبين الجدول رقم (28) بعض المقاييس الإحصائية المستخدمة لقياس إجابات أفراد المجتمع الدراسة حول العوامل المتعلقة بأثر أساليب التدريس على تضيق الفجوة، حيث يلاحظ إن وسيط درجة الإجابة حول أثر جميع العوامل يساوي 4 (مؤثر)، وأن الربيع الأول لدرجة الإجابة حول العوامل 1 و 4 و 5 يساوي 3 (متوسط التأثير)، بينما الربيع الأول للإجابة حول أثر العوامل 2 و 3 يساوي 4 (مؤثر)، والربيع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العوامل 2 و 5 يساوي 4 (مؤثر)، بينما يساوي الربيع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العوامل الأخرى 5 (مؤثر جداً). نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير أساليب التدريس المستخدمة حالياً في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة:

بناءً على نتائج التحليلات الإحصائية والمتعلقة بتأثير أساليب التدريس المستخدمة حالياً في تضيق الفجوة، فقد تم حساب المتوسط الحسابي لاختبار الفرض الفرعي الثالث، وجاءت نتائج الدراسة، كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (29) متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر أساليب التدريس على تضيق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع درجة اثر أساليب التدريس على تضيق الفجوة	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	11.8	74.7

يبين الجدول رقم (29) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول أثر أساليب التدريس على تضيق الفجوة يساوي 74.7% (مؤثر)، بانحراف معياري 11.8، وهو أكبر من 65% (عالي التأثير)، وبالتالي يتم إدراج هذا العامل ضمن العوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة.

ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً " .

5-12-1-4 تحليل عامل توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب:

بموجب البيانات الواردة في إجابات المشاركين في الدراسة عند طرح الأسئلة المرتبطة بالوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب، يمكن التعرف على الأهمية النسبية للوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب، من خلال اختبار الفرض الفرعي الرابع، والذي ينص على:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في توفير الوسائل التعليمية المناسبة والتدريب العملي للطلاب " .

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في توفير الوسائل التعليمية المناسبة والتدريب العملي للطلاب ".
ومن هنا يتم دراسة وتحليل العوامل المتعلقة بمدى توفر الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب في الجامعات الليبية، للتعرف على درجة تأثيرها في تضيق الفجوة.

1- أثر اهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب التطبيقي:

يمكن بيان تأثير اهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب التطبيقي على أساليب التدريس المستخدمة حالياً من وجهة نظر المشاركين في الدراسة من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (30)

أثر اهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب التطبيقي

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	اهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب التطبيقي.	57.1	20	34.3	12	8.6	3	0.0	0	0.0	0

يتضح من بيانات الجدول (30) تأييد المشاركين في الدراسة حول تأثير "اهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب التطبيقي" على أساليب التدريس المستخدمة حالياً، حيث بين الجدول إن نسبة 57.1% من المشاركين في الدراسة يؤيدون تأثير هذا العامل على تضيق الفجوة بدرجة كبيرة.

2- أثر اهتمام عضو هيئة التدريس بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة: يمكن بيان تأثير اهتمام عضو هيئة التدريس بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة على أساليب التدريس المستخدمة حالياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (31)

أثر اهتمام عضو هيئة التدريس بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
1	اهتمام عضو هيئة التدريس بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة.	65.7	23	22.9	8	11.4	4	0.0	0	0.0	0

يتضح من بيانات الجدول (31) تأييد المشاركين في الدراسة حول أثر "اهتمام عضو هيئة التدريس بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة" حيث بين الجدول إن نسبة 65.7% من المشاركين في الدراسة يؤيدون هذا العامل، وبدرجة كبيرة على تضييق الفجوة.

3- أثر توفير الوسائل الإلكترونية:

تبين بيانات الجدول التالي تأثير توفير الوسائل الإلكترونية على أساليب التدريس المستخدمة حالياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية:

جدول رقم (32)

أثر توفير الوسائل الإلكترونية

ت	العوامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
1	توفير الوسائل الإلكترونية.	17.1	6	48.6	17	25.7	9	5.7	2	2.9	1

يتضح من بيانات الجدول (32) تأييد المشاركين في الدراسة حول أثر "توفير الوسائل الإلكترونية" حيث بين الجدول إن نسبة 48.6% من المشاركين في الدراسة يؤيدون تأثير هذا العامل على تضييق الفجوة وبدرجة عالية.

4- أثر توفر الفنيين والمساعدین في مجال الحاسب والتدريبات العملية:

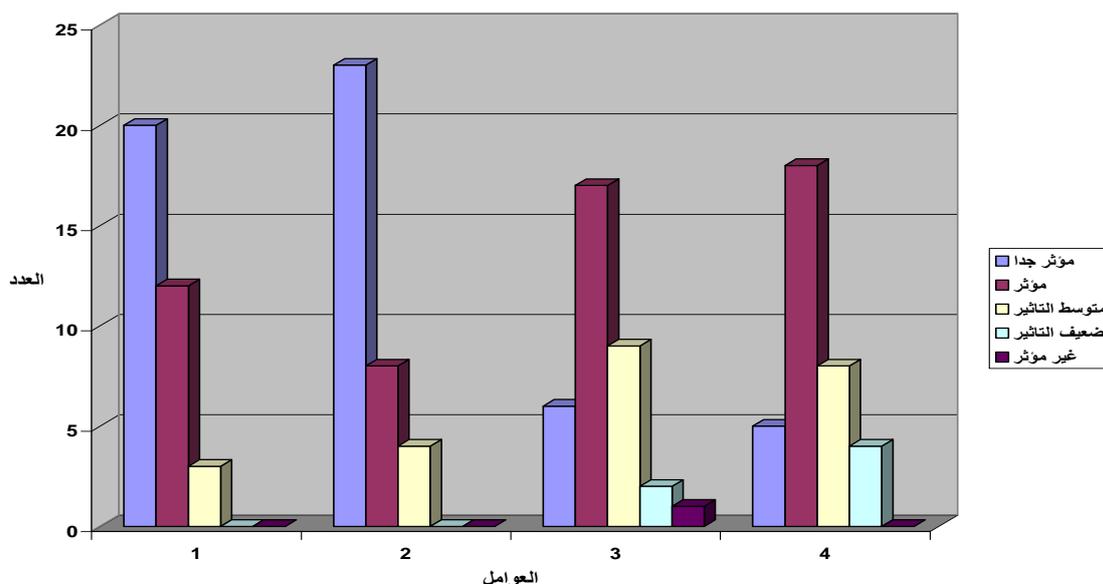
يمكن بيان تأثير توفر الفنيين والمساعدين في مجال الحاسب والتدريبات العملية على أساليب التدريس المستخدمة حالياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية من خلال بيانات الجدول التالي رقم (33):

جدول رقم (33)

أثر توفر الفنيين والمساعدين في مجال الحاسب والتدريبات العملية

ت	العوامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	توفر الفنيين والمساعدين في مجال الحاسب والتدريبات العملية.	14.3	5	51.4	18	22.9	8	11.4	4	0.0	0

يتضح من بيانات الجدول (33) تأييد المشاركين في الدراسة حول أثر "توفر الفنيين والمساعدين في مجال الحاسب والتدريبات العملية" حيث بين الجدول إن نسبة 51.4% من المشاركين في الدراسة يؤيدون تأثير هذا العامل على تضيق الفجوة بدرجة عالية، والشكل التالي يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل المتعلقة بمستوى تحديث المناهج ودورها في تضيق الفجوة:



شكل رقم (7) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول اثر توفير

الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة

يبين الشكل رقم (7) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة، حيث يلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العاملين 1 و 2 يرتفع في فئة (مؤثر جداً)، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة يساوي 5) وهذا يشير إلى درجة تأثير عالية جداً، بينما كان التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العاملين 3 و 4 يرتفع في فئة (مؤثر)، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة كما ينخفض في فئة (مؤثر جداً)، (منوال التأثير يساوي 4) مما يشير إلى درجة تأثير عالية، ومن هنا يمكن استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات، وبيان درجة تأثير العوامل المتعلقة بتوفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (34) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير العوامل

المتعلقة بتوفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي

للطلاب على تضيق الفجوة

المدى الربيعي	اكبر إجابة	الربيع الثالث	الوسيط	الربيع الأول	اصغر إجابة	رمز العامل
1	5	5	5	4	3	1
1	5	5	5	4	3	2
1	5	4	4	3	1	3
1	5	4	4	3	2	4

يبين الجدول رقم (34) بعض المقاييس الإحصائية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول العوامل المتعلقة بتوفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب وتأثيرها على تضيق الفجوة، و يلاحظ من خلال الجدول أن وسيط درجة الإجابة

حول أثر العاملين 1 و 2 يساوي 5 (مؤثر جداً)، بينما وسيط درجة الإجابة حول العاملين 3 و 4 يساوي 4 (مؤثر)، والربيع الأول لدرجة الإجابة حول أثر العاملين 3 و 4 يساوي 3 (متوسط التأثير)، بينما الربيع الأول للإجابة حول أثر العاملين 1 و 3 يساوي 4 (مؤثر)، والربيع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العاملين 3 و 4 يساوي 4 (مؤثر)، بينما كان الربيع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العاملين 1 و 2 يساوي 5 (مؤثر جداً).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة:
بعد إجراء التحليلات الإحصائية المتعلقة بتأثير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والوصول إلى النتائج المتعلقة بهذه العوامل تم حساب المتوسط الحسابي لاختبار الفرض الفرعي الرابع، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (35)

متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول اثر توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع درجة أثر توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة.	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	14.8	77.7

يبين الجدول رقم (35) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول أثر توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب على تضيق الفجوة يساوي 77.7%

بانحراف معياري 14.8، وهو أكبر من 65% تأثير عالي، وبالتالي يتم إدراج هذا العامل ضمن العوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة. ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في توفير الوسائل التعليمية المناسبة والتدريب العملي للطلاب ".

5-1-12-5 ملخص تحليل نتائج العوامل الأكاديمية في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، وفقاً لأهميتها النسبية: يمكن تلخيص نتائج الاختبارات المتعلقة بالفروض الفرعية، والخاصة بالعوامل الأكاديمية ودورها في تضيق الفجوة مرتبة وفقاً لأهميتها النسبية، بالنظر إلى متوسطات نتائج الفروض الفرعية من خلال الجدول التالي:

ت	بيان الفرض	القرار	المتوسط	ترتيب العامل
الفرض الفرعي الأول	" إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في كفاءة عضو هيئة التدريس "	قبول الفرض الصفري	73	4
الفرض الفرعي الثاني	إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في مستوى تحديث المناهج المحاسبية.	قبول الفرض الصفري	81.7	1
الفرض الفرعي الثالث	إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في أساليب التدريس المستخدمة حالياً.	قبول الفرض الصفري	74.7	3
الفرض الفرعي الرابع:	إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في توفير الوسائل التعليمية المناسبة والتدريب العملي للطلاب.	قبول الفرض الصفري	77.7	2

استناداً إلى نتائج اختبارات الفروض الفرعية، وقبولها تتأكد صحة وقبول الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في برنامج التعليم المحاسبي في البيئة الليبية".

5-12-2 تحليل العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة:

ينص الفرض الرئيسي الثاني على الآتي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور الأداء المهني لممارسي المهنة في البيئة اليبية".

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور الأداء المهني لممارسي المهنة في البيئة اليبية".

ويمكن اختبار الفرض الرئيسي الثاني وتحديد الأهمية النسبية للعوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة من خلال تحليل واختبار الفروض الفرعية المتعلقة بهذا الفرض، وفيما يلي عرض لهذه التحليلات والاختبارات:

5-12-2-1 تحليل عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة:

يمكن التعرف على الأهمية النسبية للقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة، من خلال تحليل ودراسة البيانات الواردة في إجابات المشاركين في الدراسة وفيما يلي اختبار للفرض الفرعي الأول، والمتعلق بتأثير القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضيق الفجوة، حيث ينص الفرض على الآتي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في القوانين والتشريعات المنظمة".

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في القوانين والتشريعات المنظمة".

وفيما يلي بيان للتحليلات التي أجريت للعوامل المهنية الفرعية المرتبطة بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة:

1- أثر الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة:

يمكن بيان تأثير الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (36)

أثر الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.	58.8	20	32.4	11	2.9	1	5.9	2	0.0	0

يبين الجدول السابق رأي المشاركين في الدراسة من الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في البيئة اليبية حول أثر "الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة" على قوانين وتشريعات المهنة، ودورها في تضيق الفجوة، حيث بين الجدول أن نسبة 58.8% من المشاركين يؤيدون أثر هذا العامل، وبدرجة كبيرة.

2- أثر الاهتمام بقواعد السلوك المهني بصورة مفصلة:

لتحديد تأثير الاهتمام بقواعد السلوك المهني على القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية، يمكن الإطلاع على بيانات الجدول التالي رقم (37):

جدول رقم (37)

الاهتمام بقواعد السلوك المهني بصورة مفصلة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بقواعد السلوك المهني بصورة مفصلة.	23.5	8	47.1	16	20.6	7	2.9	1	5.9	2

يتضح من بيانات الجدول رقم (37) تأييد آراء المشاركين في الدراسة من الممارسين للمهنة في الشركات النفطية حول تأثير "الاهتمام بقواعد السلوك المهني بصورة مفصلة" على قوانين وتشريعات المهنة، ودورها في تضيق الفجوة، حيث بين الجدول أن نسبة 47.1% من المشاركين يؤيدون أثر هذا العامل، وبدرجة عالية.

3- أثر الاهتمام بوضع معايير مراجعة ومحاسبة تتفق مع البيئة الليبية:

تم تحديد أثر الاهتمام بوضع معايير مراجعة ومحاسبة تتفق مع البيئة الليبية على عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة من خلال تحليل بيانات ردود المشاركين والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (38)

أثر الاهتمام بوضع معايير مراجعة ومحاسبة تتفق مع البيئة الليبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر			
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
1	الاهتمام بوضع معايير مراجعة ومحاسبة تتفق مع البيئة الليبية.	38.2	13	38.2	13	38.2	13	14.7	5	2.9	1	5.9	2

من خلال الجدول السابق يمكن بيان تأييد المشاركين في الدراسة، حول "أثر الاهتمام بوضع معايير مراجعة ومحاسبة تتفق مع البيئة الليبية"، وبنسبة 38.2%، وهي نسبة أقل من المتوسط.

4- أثر الاهتمام بقوانين الإشراف والرقابة على مزاوي المهنة:

يمكن الإطلاع على بيانات الجدول التالي لتحديد تأثير الاهتمام بقوانين الإشراف والرقابة على مزاوي المهنة على عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية:

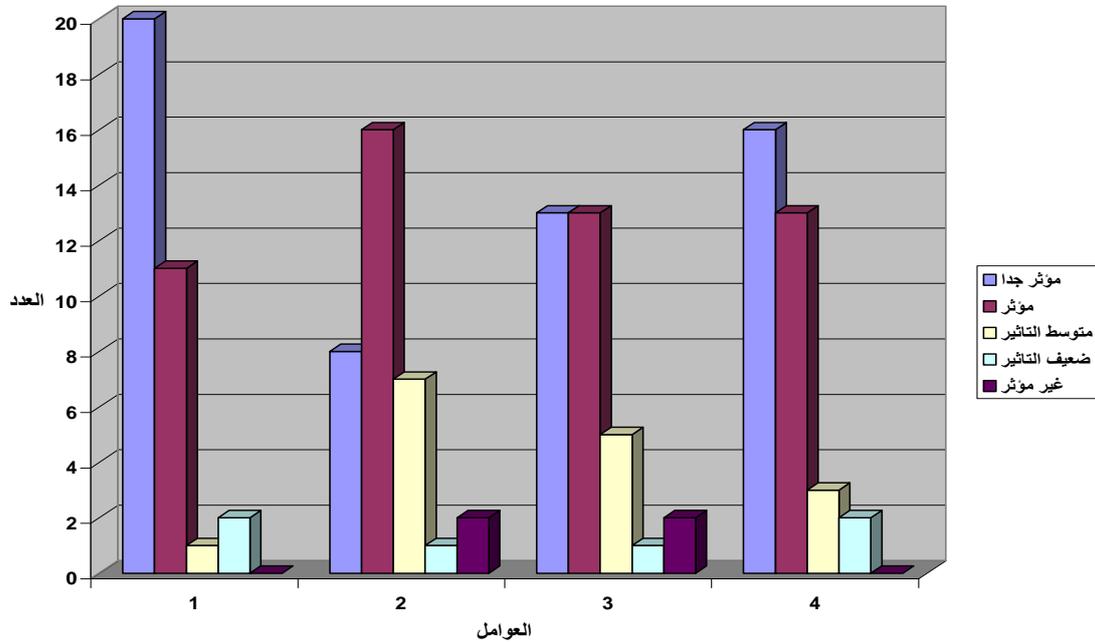
جدول رقم (39)

أثر الاهتمام بقوانين الإشراف والرقابة على مزاولة المهنة

ت	العوامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بقوانين الإشراف والرقابة على مزاولة المهنة.	47.1	16	38.2	13	8.8	3	5.9	2	0.0	0

أيد المشاركون في الدراسة من الممارسين للمهنة، تأثير الاهتمام بقوانين الإشراف والرقابة على مزاولة المهنة على عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة وبنسبة 47.1%، وهي نسبة متوسطة التأثير.

والشكل رقم (8) يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل الفرعية المتعلقة بتأثير القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة ودورها في تضيق الفجوة.



شكل رقم (8) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضيق الفجوة

يبين الشكل رقم (8) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضيق الفجوة، ويلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العاملين الأول والرابع يرتفع في فئة مؤثر جداً وينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة يساوي 5) مما يشير إلى درجة تأثير عالية جداً على تضيق الفجوة، ويلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العاملين الثاني والثالث يرتفع في فئة مؤثر وينخفض في فئات التأثير الضعيفة كما ينخفض في فئة مؤثر جداً (منوال الإجابة يساوي 4) مما يشير إلى درجة تأثير عالية على تضيق الفجوة، ومن خلال التحليلات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة ودورها في تضيق الفجوة، يمكن إجراء بعض الاختبارات اللازمة لمعرفة أثر هذا العامل في تضيق الفجوة، عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية، الجدول التالي يوضح نتائج هذه الاختبارات:

جدول رقم (40)

بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضيق الفجوة

المدى الربيعي	أكبر إجابة	الربيع الثالث	الوسيط	الربيع الأول	اصغر إجابة	رمز العامل
1.00	5	5.00	5	4.00	2	1
1.25	5	4.25	4	3.00	1	2
1.25	5	5.00	4	3.75	1	3
1.00	5	5.00	4	4.00	2	4

يبين الجدول رقم (40) بعض المقاييس الإحصائية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول العوامل المتعلقة بأثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضيق الفجوة، ومن الجدول يلاحظ إن وسيط درجة الإجابة حول أثر العامل الأول يساوي 5 (مؤثر جداً)، بينما وسيط درجة الإجابة حول أثر العوامل الأخرى يساوي 4 (مؤثر)، والربيع الأول لدرجة الإجابة حول أثر العاملين الأول والرابع يساوي 3 (متوسط التأثير)، بينما الربيع الأول للإجابة حول أثر العاملين الثاني والثالث يساوي

3 و 3.75 على الترتيب، والرابع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العوامل الأول والثالث والرابع يساوي 5 (مؤثر جداً)، بينما الرابع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العامل الثاني يساوي 4.25 (أكبر من مؤثر قليلاً).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة في تضييق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة:

بناءً على نتائج التحليلات الإحصائية المتعلقة بالعوامل الفرعية، فقد تم حساب المتوسط الحسابي لاستخلاص نتائج الدراسة المتعلقة بأثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة في تضييق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (41)

متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضييق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع درجة اثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضييق الفجوة.	المتوسط %65 <	المتوسط %65 >	17.1	78.1

يبين الجدول رقم (41) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول أثر القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة على تضييق الفجوة يساوي 78.1% بانحراف معياري 17.1، وهذا يشير إلى أن متوسط درجة التأثير أكبر من 65% (عالي التأثير) وبالتالي يتم إدراج هذا العامل ضمن العوامل المهنية المؤثرة في تضييق الفجوة.

ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:
" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في القوانين والتشريعات المنظمة ".

5-12-2-2 تحليل عامل التأهيل العلمي للمحاسبين:

يمكن التعرف على الأهمية النسبية للتأهيل العلمي للمحاسبين، عن طريق طرح الأسئلة المرتبطة بهذا العامل، وتحليل البيانات الواردة في إجابات المشاركين في الدراسة ولتحقيق ذلك ينبغي اختبار الفرض الفرعي الثاني ، والذي يمكن صياغته على النحو التالي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التأهيل العلمي للمحاسبين ."

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التأهيل العلمي للمحاسبين ."

ومن هنا فإنه تم توجيه المناقشة إلى تحليل العوامل المتعلقة بمستوى التأهيل العلمي للمحاسبين في الجامعات الليبية، ودرجة تأثيرها على تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي من جانب ومتطلبات ممارسة المهنة من جانب آخر العوامل الفرعية المرتبطة بمستوى التأهيل.

1- أثر إعداد وتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية:

يمكن بيان تأثير "إعداد وتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية" على التأهيل العلمي للمحاسبين ودورها في تضيق الفجوة، من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (42)

أثر إعداد وتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	إعداد وتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية.	70.6	24	23.5	8	2.9	1	2.9	1	0	0

يتضح من بيانات الجدول رقم (42) آراء المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة حول تأثير " إعداد وتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية" على التأهيل العلمي للمحاسبين، ودوره في تضيق الفجوة، حيث بين الجدول أن نسبة 70.6% من المشاركين في الدراسة يؤيدون أثر هذا العامل على تضيق الفجوة، وبدرجة كبيرة.

2- أثر الاهتمام بتطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية على العمليات المحاسبية:

توضح بيانات الجدول التالي آراء المشاركين في الدراسة من الممارسين للمهنة حول تأثير الاهتمام بتطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية في العمليات المحاسبية على التأهيل العلمي للمحاسبين:

جدول رقم (43)

أثر الاهتمام بتطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية في العمليات المحاسبية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بتطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية على العمليات المحاسبية.	73.5	25	20.6	7	2.9	1	2.9	1	0	0

من خلال بيانات الجدول رقم (43) يتبين أن نسبة 73.5% من المشاركين في الدراسة يؤيدون أثر "الاهتمام بتطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية على العمليات المحاسبية" على التأهيل العلمي للمحاسبين، ودوره في تضيق الفجوة.

3- أثر الاهتمام بتبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين:

يمكن بيان تأثير "الاهتمام بتبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين" على التأهيل العلمي للمحاسبين من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (44)

الاهتمام بتبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بتبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين.	26.5	9	58.8	20	11.8	4	2.9	1	0	0

يتضح من بيانات الجدول رقم (44) آراء المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة حول تأثير "الاهتمام بتبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين" على التأهيل العلمي للمحاسبين، ودوره في تضيق الفجوة، بنسبة 58.8%، وبدرجة عالية.

4- أثر توفير المحاسبين المتخصصين في بعض المجالات المحاسبية التالية:

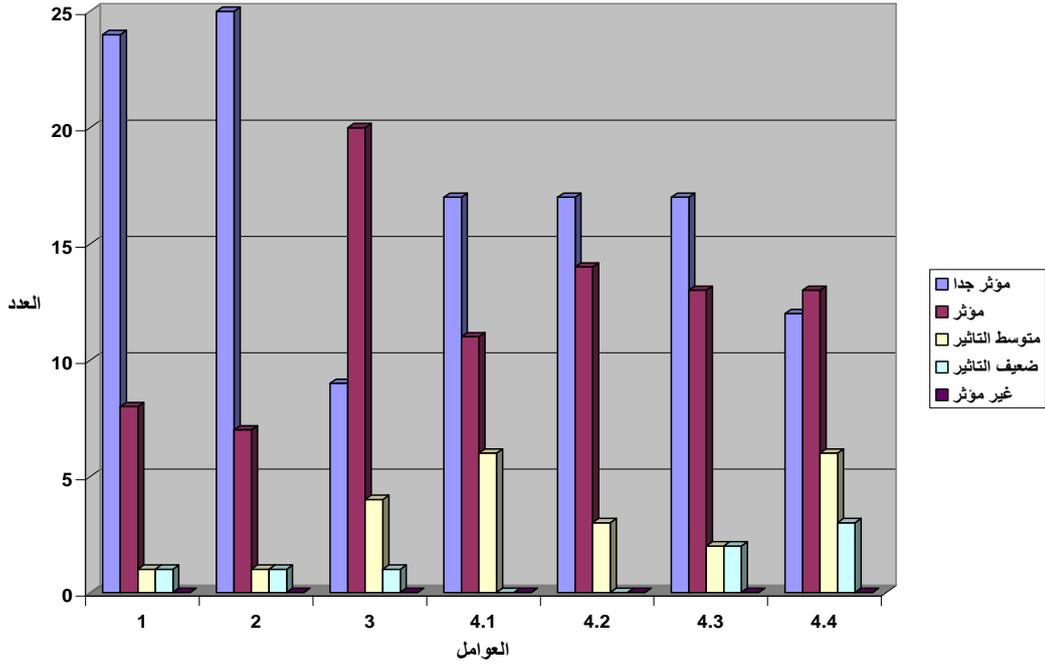
يمكن بيان تأثير توفير المحاسبين المتخصصين في بعض المجالات المحاسبية على التأهيل العلمي للمحاسبين من وجهة نظر المشاركين في الدراسة من خلال بيانات الجداول التالي:

جدول رقم (45)

توفير المحاسبين المتخصصين في بعض المجالات المحاسبية

ت	العامل/ توفير المحاسبين المختصين في	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	محاسبة التكاليف.	50	17	32.4	11	17.6	6	0.0	0	0	0
2	التحليل المالي.	50	17	41.2	14	8.8	3	0.0	0	0	0
3	المحاسبة المالية.	50	17	38.2	13	5.9	2	5.9	2	0	0
4	المصارف والتأمين.	35.3	12	38.2	13	17.6	6	8.8	3	0	0

يوضح الجدول رقم (45) نسبة ردود المشاركين في الدراسة حول أثر "توفير المحاسبين المتخصصين في بعض المجالات المحاسبية" على التأهيل العلمي للمحاسبين من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية، والتي جاءت بدرجة (مؤثر جداً)، لجميع المجالات المحاسبية المذكورة، وبنسبة 50%، ودرجة مؤثر لتخصص المصارف والتأمين الرابع ونسبة 38.2%، والشكل رقم (9) يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل الفرعية المتعلقة بالتأهيل العلمي للمحاسبين ودوره في تضييق الفجوة:



شكل رقم (9) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة

يبين الشكل رقم (9) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة، حيث يلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العامل الثالث يرتفع في فئة مؤثر، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة، كما ينخفض في فئة مؤثر جداً (منوال التأثير يساوي 4) مما يشير إلى درجة تأثير عالية على تضيق الفجوة، كما يلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العوامل الأخرى يرتفع في فئة مؤثر جداً، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة يساوي 5) وهو يشير إلى درجة تأثير عالية جداً على تضيق الفجوة، ومن خلال العرض السابق يمكن استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات الإحصائية اللازمة، وبيان درجة تأثير العوامل الفرعية المرتبطة بالتأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في البيئة الليبية، من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (46) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة

المدى الربيعي	اكبر إجابة	الربيع الثالث	الوسيط	الربيع الأول	اصغر إجابة	رمز العامل
1	5	5	5.0	4	2	1
1	5	5	5.0	4	2	2
1	5	5	4.0	4	2	3
1	5	5	4.5	4	3	4.1
1	5	5	4.5	4	3	4.2
1	5	5	4.5	4	2	4.3
2	5	5	4.0	3	2	4.4

يبين الجدول رقم (46) بعض المقاييس الإحصائية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول العوامل المتعلقة بتأثير التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة، ومن الجدول يلاحظ إن وسيط درجة الإجابة حول أثر العاملين الأول والثاني يساوي 5 (مؤثر جداً)، ووسيط درجة الإجابة حول أثر العامل الثالث وتخصص المصارف والتأمين (4.1) في العامل الرابع يساويان 4 (مؤثر)، ووسيط درجة الإجابة حول أثر باقي التخصصات (4.1 و 4.2 و 4.3) في العامل الرابع يساوي 4.5 (بين مؤثر ومؤثر جداً)، أما الربيع الأول لدرجة الإجابة حول أثر العامل 4.4 يساوي 3 (متوسط التأثير) بينما الربيع الأول للإجابة حول أثر العوامل الأخرى يساوي 4 (مؤثر) وإن الربيع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر جميع العوامل يساوي 5 (مؤثر جداً).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير التأهيل العلمي للمحاسبين في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة:

بناءً على نتائج التحليلات الإحصائية المتعلقة بالعوامل الفرعية، والتي تم عرضها، تم حساب المتوسط الحسابي لاختبار الفرضية الفرعية الثانية والمتعلقة بأثر التأهيل العلمي للمحاسبين في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والجدول التالي يوضح متوسط إجابات المجتمع الدراسي:

جدول رقم (47) متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع درجة أثر التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	13.9	83.6

يبين الجدول رقم (47) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول أثر التأهيل العلمي للمحاسبين على تضيق الفجوة يساوي 83.6%، بانحراف معياري 13.9 وهو يشير إلى أن متوسط درجة التأثير أكبر من 65% (عالي التأثير)، وبالتالي يتم إدراج هذا العامل ضمن العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة.

ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:
" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التأهيل العلمي للمحاسبين " .

5-12-2-3 تحليل عامل المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة:

تم طرح الأسئلة المرتبطة بالمنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة لغرض تحديد الأهمية النسبية لهذا العامل، وبموجب البيانات الواردة في إجابات المشاركين

في الدراسة يمكن التعرف على أثر هذا العامل في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، من خلال اختبار الفرض الفرعي الثالث، والذي يمكن صياغته على النحو التالي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة " .

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة " .

وبناءً على ذلك فإنه تم دراسة وتحليل بيانات الدراسة الفرعية المتعلقة بالمنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة في الشركات النفطية للوقوف على الأهمية النسبية لهذا العامل ومدى تأثيره في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، وفيما يلي دراسة وتحليل للبيانات الواردة من المشاركين في الدراسة:

1- أثر الاهتمام بتكوين هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير وتنظيم المهنة:

يمكن بيان تأثير الاهتمام بتكوين هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير وتنظيم المهنة على دور المنظمات المهنية في تنظيم المهنة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (48)

أثر الاهتمام بتكوين هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير وتنظيم المهنة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بتكوين هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير وتنظيم المهنة.	41.2	14	38.2	13	8.8	3	5.9	2	5.9	2

يتضح من الجدول رقم (48) آراء المشاركين في الدراسة من الممارسين للمهنة حول أثر "الاهتمام بتكوين هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير وتنظيم المهنة" على التأهيل العلمي للمحاسبين، ودوره في تضيق الفجوة، حيث بين الجدول أن نسبة 41.2% من المشاركين يؤيدون أثر هذا العامل، بدرجة (مؤثر جداً)، وهذه النسبة تعتبر متوسطة التأثير.

2- أثر تعزيز دور الجمعيات في تطوير مستوى كفاءة أعضائها:

يمكن بيان أثر تعزيز دور الجمعيات في تطوير مستوى كفاءة أعضائها على المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة، من خلال بيانات المستجوبين في الدراسة، والظاهرة في الجدول رقم (49):

جدول رقم (49)

أثر تعزيز دور الجمعيات في تطوير مستوى كفاءة أعضائها

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	تعزيز دور الجمعيات في تطوير مستوى كفاءة أعضائها.	26.5	9	41.2	14	11.8	4	8.8	3	11.8	4

يتضح من الجدول رقم (49) آراء المشاركين في الدراسة من الممارسين للمهنة حول أثر " تعزيز دور الجمعيات في تطوير مستوى كفاءة أعضائها" على التأهيل العلمي للمحاسبين، ودورها في تضيق الفجوة، حيث بين الجدول أن نسبة 41.2% من المشاركين يؤيدون أثر هذا العامل، بدرجة متوسطة.

3- أثر الاهتمام بالتأهيل والتعليم المهني المستمر للمحاسبين واشتراطه:

يبين الجدول التالي تأثير الاهتمام بالتأهيل والتعليم المهني المستمر للمحاسبين واشتراطه على المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في:

جدول رقم (50)

أثر الاهتمام بالتأهيل والتعليم المهني المستمر للمحاسبين واشتراطه

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بالتأهيل والتعليم المهني المستمر للمحاسبين واشتراطه.	38.2	13	50.0	17	8.8	3	2.9	1	0.0	0

من خلال الجدول السابق يتبين أن نسبة 50% من رواد المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة، يؤيدون أثر "الاهتمام بالتأهيل والتعليم المهني المستمر للمحاسبين واشتراطه" على المنظمات المهنية وتأثيره في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة عالية.

4- أثر الاهتمام بعقد المؤتمرات والحلقات الدراسية لمتابعة تطور علم المحاسبة:

يمكن بيان تأثير الاهتمام بعقد المؤتمرات والحلقات الدراسية لمتابعة تطور علم المحاسبة على المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية من خلال بيانات الجدول رقم (51):

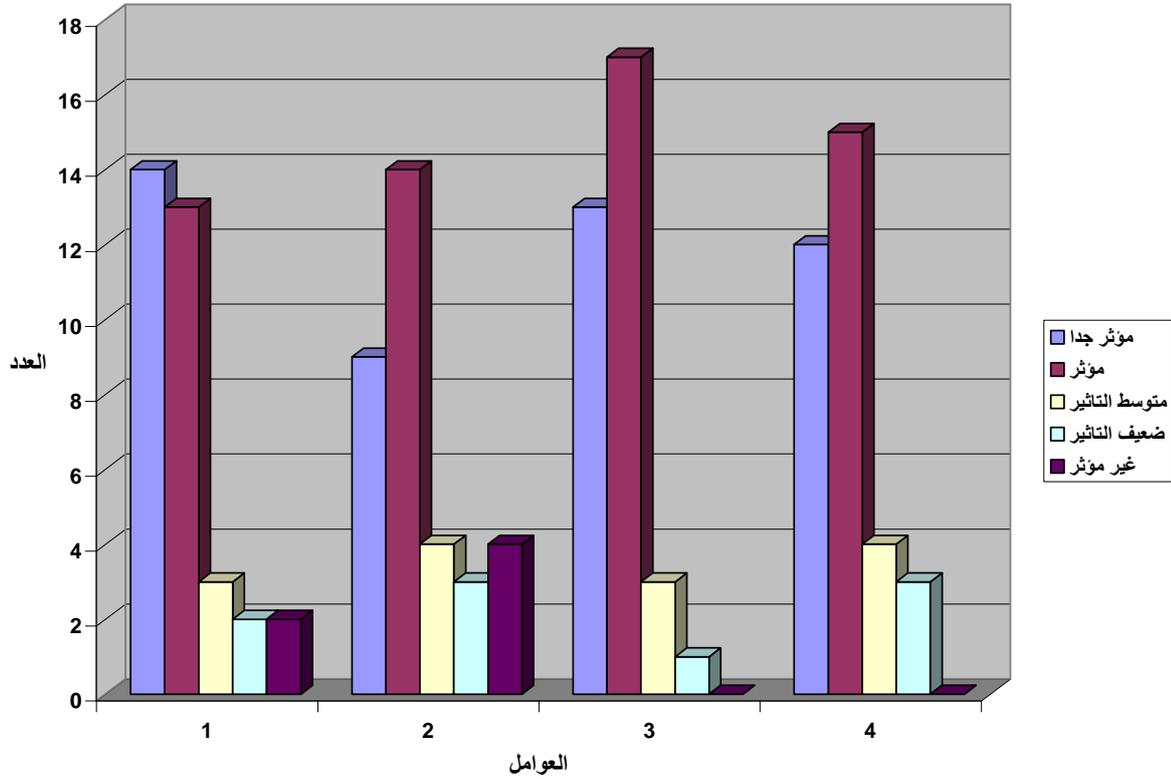
جدول رقم (51)

أثر الاهتمام بعقد المؤتمرات والحلقات الدراسية لمتابعة تطور علم المحاسبة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الاهتمام بعقد المؤتمرات والحلقات الدراسية لمتابعة تطور علم المحاسبة.	35.3	12	44.1	15	11.8	4	8.8	3	0	0

من خلال الجدول السابق يتبين أن نسبة 44.1% من رواد المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة، يؤيدون تأثير عامل "الاهتمام بعقد المؤتمرات والحلقات الدراسية لمتابعة تطور علم المحاسبة" على المنظمات المهنية وإن له دوراً

في تضييق الفجوة، والشكل رقم (10) يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل الفرعية المتعلقة بالمنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضييق الفجوة.



شكل رقم (10) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضييق الفجوة

يبين الشكل رقم (10) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضييق الفجوة ومن الشكل يمكن ملاحظة إن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العامل الأول يرتفع في فئة مؤثر جداً، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة يساوي 5) وهو يشير إلى درجة تأثير عالية جداً للعوامل على تضييق الفجوة، كما يلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول أثر العوامل الأخرى يرتفع في فئة مؤثر وينخفض في فئات التأثير الضعيفة، كما ينخفض في فئة مؤثر جداً (منوال التأثير يساوي 4) مما يشير إلى درجة تأثير عالية للعوامل على تضييق الفجوة.

من خلال العرض السابق للفروض الفرعية المتعلقة بالمنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضييق الفجوة، يمكن استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات، وبيان درجة تأثير العوامل الفرعية على تضييق الفجوة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في البيئة الليبية، من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (52) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضييق الفجوة

المدى الربيعي	أكبر إجابة	الربيع الثالث	الوسيط	الربيع الأول	أصغر إجابة	رمز العامل
1	5	5	4	4	1	1
2	5	5	4	3	1	2
1	5	5	4	4	2	3
1	5	5	4	4	2	4

يبين الجدول رقم (52) بعض المقاييس الإحصائية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول العوامل المتعلقة بأثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضييق الفجوة، ومن خلال الجدول يلاحظ إن وسيط درجة الإجابة حول أثر جميع العوامل يساوي 4 (مؤثر)، والربيع الأول لدرجة الإجابة حول العامل الثاني يساوي 3 (متوسط التأثير)، بينما الربيع الأول للإجابة حول العوامل الأخرى يساوي 4 (مؤثر)، والربيع الثالث لدرجة الإجابة حول جميع العوامل يساوي 5 (مؤثر جداً).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير "المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة" على تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة: من خلال نتائج التحليلات الإحصائية المتعلقة بالعوامل الفرعية، والتي تم عرضها سابقاً، يمكن حساب المتوسط الحسابي لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة والمتعلقة بأثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والجدول رقم (53) يوضح النتائج كما يلي:

جدول رقم (53) متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضيق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع أثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على الفجوة.	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	20.2	74.6

يبين الجدول رقم (53) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول أثر المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة على تضيق الفجوة يساوي 74.6%، بانحراف معياري 20.2، وبما أن متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي عالياً (أكبر من 65% - تأثير عالي)، وبالتالي يتم إدراج هذا العامل ضمن العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة.

ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:
 " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة " .

5-12-2-4 تحليل عامل "المهارات الواجب توفرها في المحاسب":

لتحديد الأهمية النسبية لعامل المهارات الواجب توفرها في المحاسب تم تقديم مجموعة من الأسئلة ذات الصلة بذلك، وبموجب البيانات الواردة في إجابات المشاركين في الدراسة يمكن التعرف على الأهمية النسبية للمهارات الواجب توفرها في المحاسب، ولتحقيق ذلك ينبغي اختبار الفرض ذو العلاقة، والتي يمكن صياغته على النحو التالي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المهارات الواجب توفرها في المحاسب".

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المهارات الواجب توفرها في المحاسب".

ومن هنا فإن التركيز تم توجيهه إلى دراسة وتحليل البيانات الواردة في الدراسة والمتعلقة بالمهارات الواجب توفرها في المحاسب في الشركات النفطية في ليبيا، ودرجة تأثيرها على تضيق الفجوة بين الطرفين.

1- أثر قدرة المحاسب على الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي:

يمكن بيان تأثير قدرة المحاسب على الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي على المهارات الواجب توفرها في المحاسب من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا من خلال بيانات الجدول رقم (54):

جدول رقم (54)

أثر قدرة المحاسب على الاستفسار والبحث
والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	قدرة المحاسب على الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي.	26.5	9	55.9	19	11.8	4	5.9	2	0	0

من خلال الجدول رقم (54) يتبين لنا ردود المشاركين في الدراسة، التي تؤيد أثر "قدرة المحاسب على الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي" على المهارات الواجب توفرها في المحاسب، ودورها في تضيق الفجوة، بدرجة عالية، ونسبة 55.9%.

2- أثر قدرة المحاسب على مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار: يبين الجدول رقم (55) تأثير قدرة المحاسب على مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار على المهارات الواجب توفرها في المحاسب من وجهة نظر الممارسين للمهنة من المشاركين في الدراسة:

جدول رقم (55)

أثر قدرة المحاسب على مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	قدرة المحاسب على مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار.	26.5	9	50.0	17	17.6	6	2.9	1	2.9	1

يتضح من خلال الجدول السابق أن نسبة 50% من ردود المشاركين في الدراسة يؤيدون أثر "قدرة المحاسب على مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار".

صنع القرار" على المهارات الواجب توفرها في المحاسب، ودورها في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة (مؤثر).

3- أثر قدرة المحاسب على حسن التفاوض مع الآخرين وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات:

يمكن بيان تأثير قدرة المحاسب على حسن التفاوض مع الآخرين وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات على المهارات الواجب توفرها في المحاسب من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في البيئة الليبية من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (56) أثر قدرة المحاسب على حسن التفاوض مع الآخرين

وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	قدرة المحاسب على حسن التفاوض مع الآخرين وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات.	29.4	10	50	17	14.7	5	2.9	1	2.9	1

من خلال الجدول يمكن بيان أن 50% من نسبة ردود المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة، يؤيدون أثر "قدرة المحاسب على حسن التفاوض مع الآخرين وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات" على المهارات الواجب توفرها في المحاسب، ودورها في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة (مؤثر).

4- أثر قدرة المحاسب على استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل المشاكل التي تواجهه أثناء العمل والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها :
 يمكن بيان تأثير قدرة المحاسب على استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل المشاكل التي تواجهه أثناء العمل والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها على المهارات الواجب توفرها في المحاسب من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا من خلال بيانات الجدول رقم (57):

جدول رقم (57)

أثر قدرة المحاسب على استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل التي تواجهه أثناء العمل والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	قدرة المحاسب على استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل المشاكل التي تواجهه أثناء العمل والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها.	52.9	18	38.2	13	5.9	2	0.0	0	2.9	1

من خلال الجدول رقم (57) يتبين أن نسبة 52.9% من رواد المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة، يؤيدون أثر " قدرة المحاسب على استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل التي تواجهه أثناء العمل والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها" على المهارات الواجب توفرها في المحاسب، ودورها في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة (مؤثر).

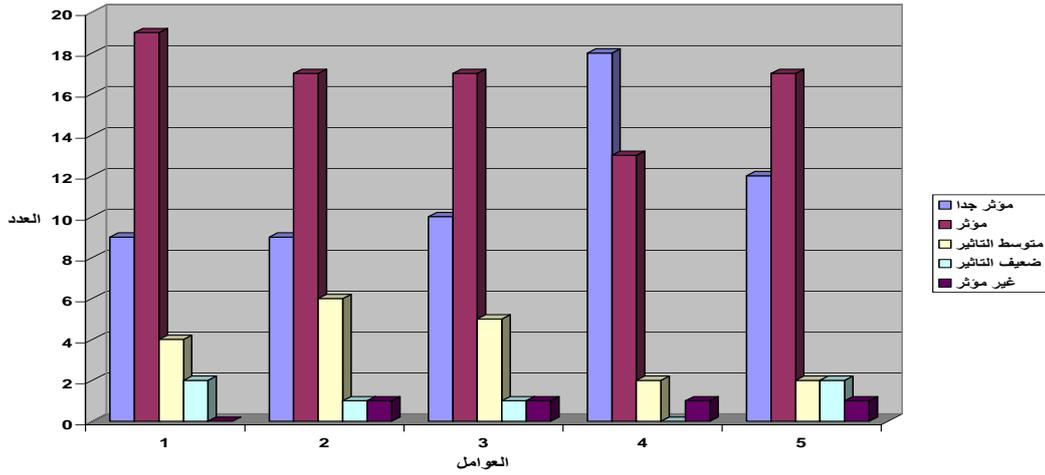
5- أثر قدرة المحاسب على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية والنظامية:
 يمكن بيان تأثير قدرة المحاسب على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية
 والنظامية على المهارات الواجب توفرها في المحاسب من وجهة نظر الممارسين
 للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (58)

أثر قدرة المحاسب على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية والنظامية

ت	العامل	مؤثر جداً		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	قدرة المحاسب على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية والنظامية.	35.3	12	50	17	5.9	2	5.9	2	2.9	1

من خلال الجدول السابق يتبين أن نسبة 50% من ردود المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة، يؤيدون أثر " قدرة المحاسب على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية والنظامية" على المهارات الواجب توفرها في المحاسب، ودورها في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة (مؤثر)، والشكل رقم (11) يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل الفرعية المتعلقة بمستوى تحديث المناهج ودورها في تضيق الفجوة:



شكل رقم (11) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة

يبين الشكل رقم (11) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة ومن خلال الشكل يمكن ملاحظة إن التوزيع التكراري للإجابات حول العامل الرابع يرتفع في فئة مؤثر جداً، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة يساوي 5) مما يشير إلى درجة تأثير عالية جداً للعامل المذكور على تضيق الفجوة، ويلاحظ إن التوزيع التكراري للإجابات حول العوامل الأخرى يرتفع في فئة مؤثر، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة، كما ينخفض في فئة مؤثر جداً (منوال الإجابة يساوي 4) مما يشير إلى درجة تأثير عالية للعوامل المذكورة على تضيق الفجوة. ومن خلال هذا العرض للعوامل الفرعية المتعلقة بالمهارات الواجب توفرها في المحاسب، ودورها في تضيق الفجوة، يمكن استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات، وبيان درجة تأثير هذه العوامل على تضيق الفجوة من وجهة نظر المشاركين في الدراسة من الممارسين للمهنة، وبيانات الجدول رقم (59) توضح التحليلات التي تم حسابها:

جدول رقم (59) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير المهارات

الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة

المدى	أكبر	الربيع	الوسيط	الربيع	اصغر	رمز
الربيعي	إجابة	الثالث		الأول	إجابة	العامل
1.00	5	5	4	4.00	2	1

1.25	5	5	4	3.75	1	2
1.00	5	5	4	4.00	1	3
1.00	5	5	5	4.00	1	4
1.00	5	5	4	4.00	1	5

يوضح الجدول رقم (59) بعض المقاييس الإحصائية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول العوامل المتعلقة بأثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة. ومن خلال الجدول يلاحظ إن وسيط درجة الإجابة حول العامل الرابع يساوي 5 (مؤثر جداً)، ووسيط درجة الإجابة حول العوامل الأخرى يساوي 4 (مؤثر)، والرابع الأول لدرجة الإجابة حول العامل الثاني يساوي 3.75 (أقل من مؤثر)، بينما الرابع الأول للإجابة حول العوامل الأخرى يساوي 4 (مؤثر)، والرابع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر جميع العوامل يساوي 5 (مؤثر جداً).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة:

بناءً على نتائج التحليلات الإحصائية المتعلقة بالعوامل الفرعية، والتي تم عرضها سابقاً، فقد جاءت نتائج الدراسة والمتعلقة بأثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (60) متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
ارتفاع درجة اثر المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	17.1	77.2

يبين الجدول رقم (60) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول تأثير المهارات الواجب توفرها في المحاسب على تضيق الفجوة يساوي 77.2%، بانحراف معياري 17.1، وهو أكبر من 65% (تأثير عالي)، وبالتالي يتم إدراج هذا العامل ضمن العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة.

ومن هنا يتم قبول الفرض الصفري والذي ينص على التالي:
" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في المهارات الواجب توفرها في المحاسب".

5-2-12-5 تحليل عامل "التعليم المهني المستمر":

وبناءً على ذلك فإنه تم دراسة وتحليل بيانات الدراسة الفرعية المتعلقة بالمنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة في الشركات النفطية للوقوف على الأهمية النسبية لهذا العامل ومدى تأثيره في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، وفيما يلي دراسة وتحليل للبيانات الواردة من المشاركين في الدراسة:

يمكن التعرف على الأهمية النسبية لعامل التعليم المهني المستمر من خلال دراسة وتحليل البيانات الواردة في إجابات المشاركين في الدراسة والمتعلقة بالتعليم المهني المستمر، ولتحقيق ذلك ينبغي اختبار الفرض الفرعي ذو العلاقة، والتي يمكن صياغته على النحو التالي:

الفرض الصفري:

" تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التعليم المهني المستمر".

الفرض البديل:

" لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التعليم المهني المستمر".

ومن هنا فإن التركيز سيتوجه إلى دراسة وتحليل العوامل الفرعية الواردة في الدراسة والمتعلقة بالتعليم المهني المستمر ودوره في تضيق الفجوة:

1- أثر اشتراك المحاسب في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية:

يمكن بيان تأثير اشتراك المحاسب في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية على التعليم المهني المستمر من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا من خلال بيانات الجدول رقم (61):

جدول رقم (61)

أثر اشتراك المحاسب في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	اشتراك المحاسب في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية.	32.4	11	38.2	13	20.6	7	8.8	3	0	0

يتبين من خلال الجدول السابق أن نسبة 38.2% من ردود المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة، يؤيدون "اشتراك المحاسب في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية"، ودوره في تضيق الفجوة، وذلك بدرجة (مؤثر).

2- أثر اشتراك المحاسب في الكتابات الأكاديمية والمجلات والمنشورات المهنية:

يمكن بيان تأثير اشتراك المحاسب في الكتابات الأكاديمية والمجلات والمنشورات المهنية على التعليم المهني المستمر من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا من خلال بيانات الجدول رقم (62):

جدول رقم (62)

أثر اشتراك المحاسب في الكتابات الأكاديمية والمجلات والمنشورات المهنية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	اشتراك المحاسب في الكتابات الأكاديمية والمجلات والمنشورات المهنية.	20.6	7	26.5	9	41.2	14	8.8	3	2.9	1

من خلال الجدول السابق يتبين أن نسبة ردود المشاركين في الدراسة تساوي 41.2%، وهي نسبة (متوسط التأثير). أي إن تأثير هذا العامل على تضيق ضعيف.

3- أثر التعلم الذاتي وقراءة الأدب المهني والصحف المهنية لأجل تطبيقها: يمكن بيان تأثير التعلم الذاتي وقراءة الأدب المهني والصحف المهنية لأجل تطبيقها على التعليم المهني المستمر من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا من خلال بيانات الجدول رقم (63):

جدول رقم (63)

أثر التعلم الذاتي وقراءة الأدب المهني والصحف المهنية لأجل تطبيقها

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	التعلم الذاتي وقراءة الأدب المهني والصحف المهنية لأجل تطبيقها.	8.8	3	41.2	14	29.4	10	17.6	6	2.9	1

من خلال الجدول السابق يتبين أن نسبة 41.2% من ردود المشاركين في المجتمع المهني، يرون أن هناك أثر " للتعلم الذاتي وقراءة الأدب المهني والصحف

المهنية لأجل تطبيقها " على التعليم المهني المستمر وإن لها دوراً في تضيق الفجوة بدرجة (مؤثر).

4- أثر المشاركة والعمل في لجان فنية:

يمكن بيان تأثير المشاركة والعمل في لجان فنية على التعليم المهني المستمر من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في ليبيا من خلال بيانات الجدول رقم (64):

جدول رقم (64)

أثر المشاركة والعمل في لجان فنية

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	المشاركة والعمل في لجان فنية.	20.6	7	44.1	15	17.6	6	11.8	4	5.9	2

يبين الجدول رقم (64) إجابات أفراد المجتمع المهني، حول أثر المشاركة والعمل في لجان فنية، وبين الجدول أن 44.1% من المشاركين يؤيدون تأثير هذا العامل، على التعليم المهني المستمر، ودوره في تضيق الفجوة.

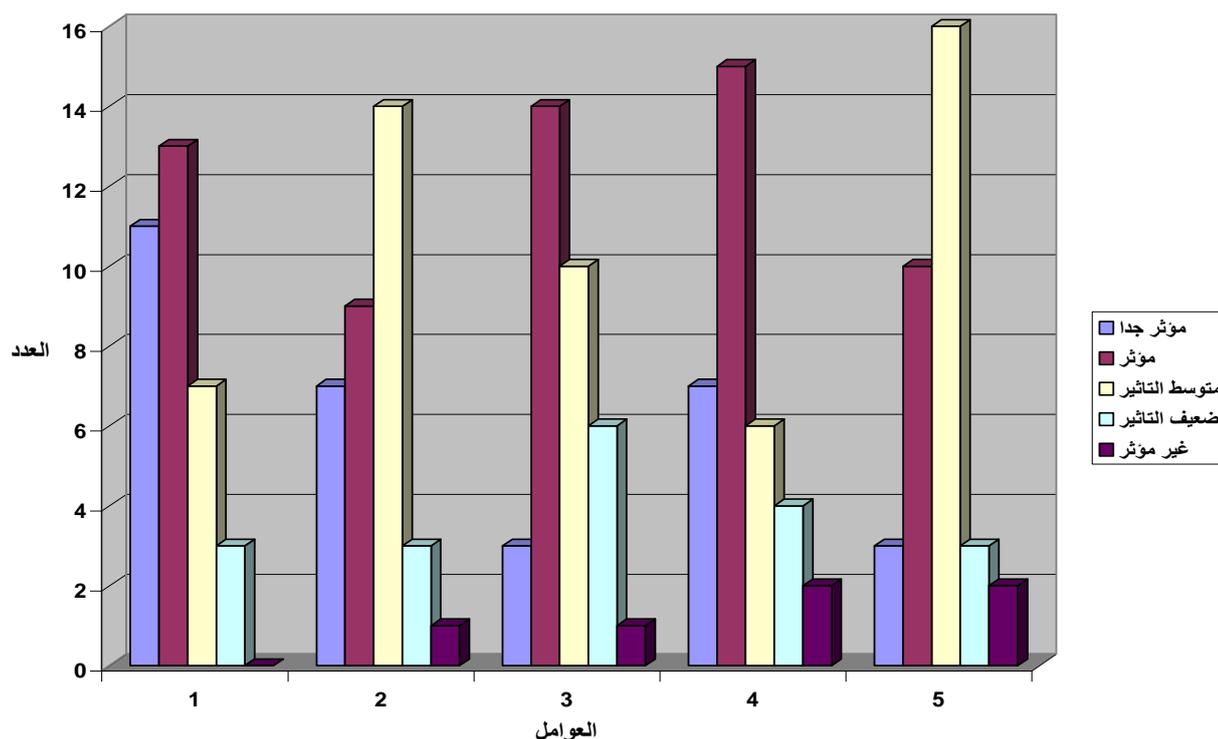
5- أثر كتابة مقالات محاسبية وأوراق عمل وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة: من خلال بيانات الجدول رقم (65) يمكن بيان تأثير كتابة المقالات المحاسبية وأوراق العمل وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة على التعليم المهني المستمر من وجهة نظر المجتمع المهني كما في الجدول رقم (65):

جدول رقم (65)

أثر كتابة مقالات محاسبية وأوراق عمل وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة

ت	العامل	مؤثر جدا		مؤثر		متوسط التأثير		ضعيف التأثير		غير مؤثر	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	كتابة مقالات محاسبية و أوراق عمل وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة.	8.8	3	29.4	10	47.1	16	8.8	3	5.9	2

يتبين من الجدول السابق أن نسبة 47.1% من ردود المشاركين في الدراسة، من الممارسين للمهنة، يرون وجود تأثير "كتابة المقالات المحاسبية وأوراق العمل وتأليف الكتب في المجال الفني للمهنة" على التعليم المهني المستمر ودوره في تضيق الفجوة. والشكل التالي رقم (12) يوضح التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول العوامل الفرعية المتعلقة بالتعليم المهني المستمر ودوره في تضيق الفجوة:



شكل رقم (12) التوزيع التكراري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة

يوضح الشكل رقم (12) التوزيع التكراري لإجابات أفراد المجتمع المهني حول تأثير التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة، ومن الشكل يمكن ملاحظة إن التوزيع التكراري للإجابات حول العوامل الأول والثالث والرابع يرتفع في فئة مؤثر، وينخفض في فئات التأثير الضعيفة، كما ينخفض في فئة مؤثر جداً (منوال التأثير يساوي 4) مما يشير إلى درجة تأثير عالية على تضيق الفجوة، بينما كان التوزيع التكراري لإجابات العاملين الثاني والخامس يرتفع في فئة متوسط التأثير، وينخفض في فئات التأثير العالية، كما ينخفض في فئات التأثير الضعيفة (منوال الإجابة

يساوي 3) وهو يشير إلى درجة تأثير متوسطة عن ما ورد في تلك العوامل على تضيق الفجوة.

من خلال العرض السابق للعوامل الفرعية المتعلقة بالتعليم المهني المستمر ودوره في تضيق الفجوة، يمكن استخدام الحزمة الإحصائية لإجراء بعض الاختبارات، وبيان درجة تأثير هذه العوامل على تضيق الفجوة من وجهة نظر الممارسين للمهنة في الشركات النفطية في البيئة الليبية، والجدول التالي رقم (66) يوضح نتائج الاختبارات التي أجريت بهذا الخصوص:

جدول رقم (66) بعض المقاييس الإحصائية للتعرف على درجة تأثير التعليم

المهني المستمر على تضيق الفجوة

المدى الربيعي	أكبر إجابة	الربيع الثالث	الوسيط	الربيع الأول	أصغر إجابة	رمز العامل
2	5	5	4.0	3	2	1
1	5	4	3.0	3	1	2
1	5	4	3.5	3	1	3
1	5	4	4.0	3	1	4
1	5	4	3.0	3	1	5

يبين الجدول رقم (66) بعض المقاييس الإحصائية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر العوامل المتعلقة بالتعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة، ومن خلال الجدول يلاحظ إن وسيط درجة الإجابة حول العاملين الأول والرابع يساوي 4 (مؤثر)، ووسيط درجة الإجابة حول العامل الثالث يساوي 3.5، (بين مؤثر ومؤثر جداً)، ووسيط درجة الإجابة حول أثر العاملين الثاني والخامس يساوي 3 (متوسط التأثير)، والرابع الأول لدرجة الإجابة حول أثر جميع العوامل يساوي 3 (متوسط التأثير)، بينما الربع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العامل الأول يساوي 5 (مؤثر جداً)، والربع الثالث لدرجة الإجابة حول أثر العوامل الأخرى يساوي 4 (مؤثر).

نتائج التحليل الإحصائي بشأن تأثير التعليم المهني المستمر في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي، ومتطلبات ممارسة المهنة:

بناءً على نتائج التحليلات الإحصائية المرتبطة بالعوامل الفرعية، والتي تم عرضها، تم حساب المتوسط الحسابي لاختبار الفرضية ذات الصلة بالتعليم المهني المستمر، وجاءت نتائج الدراسة كما هي في الجدول رقم (67):

جدول رقم (67)

متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول

أثر التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة

القرار	الفرض البديل	الفرض الصفري	الانحراف المعياري	المتوسط
درجة أثر التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة متوسطة	المتوسط < 65%	المتوسط > 65%	21.2	63.5

يبين الجدول رقم (67) إن متوسط إجابة أفراد المجتمع حول أثر التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة يساوي 63.5%، بانحراف معياري 21.2، وهو يشير إلى أن انخفاض متوسط درجة إجابة المجتمع الدراسي حول أثر التعليم المهني المستمر على تضيق الفجوة أقل من 65% (تأثير متوسط أو ضعيف)، وبالتالي يستبعد هذا العامل من العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة.

ومن هنا يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل والذي ينص على التالي: " لا تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور في التعليم المهني المستمر".

5-12-2-6 ملخص تحليل نتائج العوامل المهنية في تضيق الفجوة بين برنامج

التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة وفقاً لأهميتها النسبية:

يمكن تلخيص نتائج الاختبارات المتعلقة بالفروض الفرعية، والخاصة بالعوامل المهنية ودورها في تضيق الفجوة مرتبة وفقاً لأهميتها النسبية، بالنظر إلى متوسطات نتائج الفروض الفرعية من خلال الجدول التالي:

ت	بيان الفرض	القرار	المتوسط	ترتيب العامل
الفرض الفرعي الأول	" إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في القوانين والتشريعات المنظمة "	قبول الفرض الصفري	78.1	2
الفرض الفرعي الثاني	" إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في التأهيل العلمي للمحاسبين "	قبول الفرض الصفري	83.6	1
الفرض الفرعي الثالث	" إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة "	قبول الفرض الصفري	74.6	4
الفرض الفرعي الرابع	" إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في المهارات الواجب توفرها في المحاسب "	قبول الفرض الصفري	77.2	3
الفرض الفرعي الخامس	" إن الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة تعود إلى قصور في التعليم المهني المستمر "	رفض الفرض الصفري	63.5	/

استناداً إلى نتائج اختبارات الفروض الفرعية، وقبولها تتأكد صحة وقبول الفرض الرئيسي الثاني والذي ينص على التالي " تعود الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة إلى قصور الأداء المهني لممارسي المهنة في البيئة اليبية". وذلك بعد استبعاد العامل الأخير "التعليم المهني المستمر" من العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة.

5-13 خلاصة الفصل الرابع:

- تتمثل العوامل الأكاديمية المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة مرتبة وفقاً لأهميتها النسبية في الآتي:
 - تحديث وتطوير المناهج المحاسبية.
 - توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب.
 - تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً.
 - التأهيل العلمي لعضو هيئة التدريس.
- أما العوامل المهنية المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة مرتبة وفقاً لأهميتها النسبية فهي كما يلي:
 - التأهيل العلمي للمحاسبين.
 - القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.
 - المهارات الواجب توفرها في المحاسب.
 - المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة.

نتائج وتوصيات الدراسة

نتائج الدراسة

استهدفت هذه الدراسة استعراض أهم العوامل المؤثرة في تكوين الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، ومن خلال الدراسة النظرية، وتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن من خلال تطبيقها تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي في ليبيا ومتطلبات ممارسة المهنة، وتتلخص هذه النتائج في النقاط التالية:

1- للعوامل الأكاديمية دور في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، وقد جاء ترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية على النحو التالي:

- عامل تحديث وتطوير المناهج المحاسبية.

- عامل توفير الوسائل التعليمية والتدريب العملي للطلاب.

- عامل تطوير أساليب التدريس المستخدمة حالياً.

- عامل التأهيل العلمي لعضو هيئة التدريس.

2- يمكن تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من خلال إعادة النظر في العوامل الأكاديمية، والاهتمام بالبنود التالية:

- تحديث المناهج المحاسبية وفقاً للتطورات المستمرة، وذلك بالاهتمام بالتطبيقات العملية وتدريس مادة تحليل البيانات، وكذلك تفسير المعلومات وتقييم الأداء، والتخطيط المالي، وكذلك مبادئ ومعايير المحاسبة والمراجعة.

- الاهتمام بالجانب التطبيقي والتدريبات العملية للطلاب، وإتاحة فرص المناقشة لهم، وتوفير الفنيين والمساعدین في التدريبات العملية والحاسوب.

- الاهتمام بالتأهيل العلمي لعضو هيئة التدريس وتدريبه على تنوع طرق التدريس.

2- للعوامل المهنية دور في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، وقد جاء ترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية على النحو التالي:

- عامل التأهيل العلمي للمحاسبين.

- عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة.
- عامل المهارات الواجب توفرها في المحاسب.
- عامل المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة.
- يمكن تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من خلال إعادة النظر في العوامل المهنية، والاهتمام بالبند التالية:
- الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة، مع التركيز على برامج التأهيل والتعليم المهني المستمر.
- توفير المحاسبين المتخصصين في محاسبة التكاليف والتحليل المالي، وكذلك المحاسبة المالية، مع الاهتمام بتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية وتبادل المعلومات والمهارات فيما بينهم، والتركيز على ضرورة تطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية على العمليات المحاسبية، وإكساب المحاسبين المهارات اللازمة للقيام بالعمل المحاسبي والتي منها مهارة الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي - مهارة القدرة على مراعاة قيم وأخلاق المهنة عند صنع القرار - مهارة القدرة على حسن التفاوض مع الآخرين وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول - مهارة استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل العمل على المهارات الواجب توفرها في المحاسب - مهارة القدرة على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية والنظامية.

توصيات الدراسة

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن بيان أهم ما توصي به الدراسة للأطراف ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

- **توصيات على مستوى البرامج التعليمية:** على الجهات المسؤولة على برامج التعليم الاهتمام بالآتي:

- إعادة النظر في مناهج التعليم المحاسبي، وربط هذه المناهج بالتطبيقات العملية مع تكثيف الاهتمام ببعض الجوانب كالتحليل المالي، والتي من شأنها رسم شخصية قيادية للطلاب فيما بعد، وإدخال التجديدات التي تتماشى مع احتياجات المهنة.
- اختيار العناصر ذات الكفاءة العالية من أعضاء هيئة التدريس، وتطوير مهاراتهم وتوفير الدورات اللازمة للرفع من كفاءة عضو هيئة التدريس.
- توفير الوسائل التعليمية اللازمة، وتنظيم دورات تدريبية للطلاب بالاتفاق مع الجهات المهنية.

- **توصيات على مستوى المهنة:** على الجهات المسؤولة على تنظيم المهنة الاهتمام بالآتي:

- إنشاء منظومة لإدارة الجودة الشاملة، على الأعمال والممارسات المحاسبية.
- تحديد المهارات اللازمة للمحاسب لارتياذ المهنة.
- إقامة دورات تعليمية، وبحث المستجدات في المهنة.
- ربط أوصل التعاون بين المهنيين والأكاديميين وزيادة الاتصال فيما بينهما، من خلال الندوات والمؤتمرات.

- **توصيات على مستوى الدولة:** على القياديين والمسؤولين في الدولة الاهتمام بالآتي:

- ضرورة تكوين منظومة للجودة على مستوى الدولة تعمل على تنسيق التعاون بين المهنيين والأكاديميين، مع ضرورة الربط بين الجانب الأكاديمي، والجانب المهني وتنسيق احتياجات كل خطة بالخطة الأخرى مع الجانب الآخر ليحصل التكامل.
- إنشاء لجان لدراسة نتائج وتوصيات الدراسات المحلية، والنظر في إمكانية تطبيقها لحل المشاكل محل الدراسة.

- توفير الإمكانيات اللازمة، للجامعات لإتمام برنامج التعليم المحاسبي على الصورة المطلوبة.
- تحديد مقاييس لمراجعة عملية انجاز البرنامج التعليمي المحاسبي وفقاً لمواصفات محددة.
- وضع مقاييس لاختيار الطلاب المنخرطين في برنامج التعليم المحاسبي، ومقاييس لقياس انجازاتهم خلال فترة البرنامج.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

أ- الكتب:

1. (عبد ربه) إبراهيم علي إبراهيم. مبادئ علم الإحصاء، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004ف).
2. (الدرويش) بشير محمد عاشور. الخصخصة، مدى مواكبة مهنة المحاسبة والمراجعة في ليبيا لمتطلبات إعادة هيكلة الاقتصاد، تحرير عبد الجليل المنصوري، عيسى حمد الفارسي (بنغازي: مركز البحوث الاقتصادية، 2005ف).
3. (شحاتة) حسن. نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، تقديم حامد عمار، الطبعة الأولى، (الدار المصرية اللبنانية للنشر، 2003ف).
4. (الزراد) فيصل محمد خير. الذاكرة: قياسها، اضطراباتها، علاجها، (الرياض: دار المريخ للنشر، 2002ف).
5. (أبو زيد) محمد المبروك. المحاسبة في ليبيا- جذورها- حاضرها وسبل تطويرها، الطبعة الأولى، (طرابلس: منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2005ف).
6. (مدبولي) محمد عبد الخالق. التنمية المهنية للمعلمين، الاتجاهات المعاصرة، المداخل، الاستراتيجيات، الطبعة الأولى، (الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، 2002ف).
7. (محمد) نصر صالح. نحو إطار نظري عام للمراجعة وأثره على معاييرها، الطبعة الأولى، (طرابلس: منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2004ف).

ب- الدوريات :

1. جورج دانيال غالي. تضييق فجوة التوقعات، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، (جامعة عين شمس، العدد الأول، 1998ف).
2. سالم محمد بن غريبة. دراسة معايير المراجعة وقواعد السلوك المهني في الجماهيرية، (بنغازي: مركز بحوث العلوم الاقتصادية، 1987ف).

3. سالم محمد بن غريبة. "أهمية التكامل بين البحث العلمي والمهنة والتعليم المحاسبي"، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الثاني، (بنغازي: مركز بحوث العلوم الاقتصادية، خريف، 1990ف).
4. سعد بن صالح الرويتع. "أهمية التعليم المهني المستمر للمحاسب القانوني"، مجلة الإدارة العامة، المجلد 41، العدد 4، يناير 2002ف.
5. شعبان يوسف مبارز. "أثر تحرير التجارة في الخدمات للاستثمارات على آداب وسلوك وأخلاقيات المحاسب المهني الوطني وعلى جودة الأداء المهني للمحاسبة"، مجلة الدراسات المالية، العدد 1، 2005ف.
6. صادق حامد مصطفى. "تحو أهداف أساسية لتعليم مقررات المراجعة"، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد 54، 1990ف.
7. محمد بكري عبد العليم، أسامة محمد عبد المنعم. "إدارة الجودة الشاملة- مدخل لتضييق الفجوة بين الواقع الأكاديمي والتطبيق العملي في التعليم التجاري بمصر"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة- جامعة عين شمس، العدد الرابع، 1997ف.
8. محمد عبد الله بيت المال. "أهمية المعلومات المحاسبية وكيفية تطويرها لخدمة التنمية الاقتصادية"، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الثاني، (بنغازي: مركز البحوث الاقتصادية، 1990ف).
9. وائل الراشد. "بناء المهارات المهنية في التعليم المحاسبي"، المجلة العربية للمحاسبة، المجلد الثاني، العدد الأول، (البحرين: اللجنة الدائمة لأقسام المحاسبة بجامعة دول المجلس، 1998ف).

ج- الرسائل العلمية:

1. عبد الفتاح عظيم محمد بلو. "تعليم وتدريب وتطوير المحاسبين في الجماهيرية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الاقتصاد، جامعة قارونس، 1988ف.

2. محمود محمد الدالي. "دور التعليم المحاسبي في رفع وتطوير الكفاءة المهنية لخريجي أقسام المحاسبة بالجامعات الليبية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا والبحوث الاقتصادية، مدرسة العلوم الإدارية والمالية، 2003ف.

د- المؤتمرات العلمية:

1. إدريس عبد الحميد الشريف. "متطلبات تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف).
2. إسماعيل إسماعيل، منير شاكر محمد، عبد الناصر نور. "التأهيل المهني المحاسبي- الواقع والأفاق"، المؤتمر العلمي الثاني تحت شعار المحاسبة وتحديات المستقبل، (عمان: جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين، الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب، 20-21/8/2000ف).
3. إسماعيل عبد الحميد المحيشي. "تأثير منظمة التجارة العالمية على الخدمات المحاسبية في الجماهيرية"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف).
4. الكيلاني عبد الكريم الكيلاني. "التعليم المحاسبي ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا"، المؤتمر الأول للتطبيقات المحاسبية والإصلاح الإداري، (طرابلس الغرب: صيف 1999ف).
5. الهادي محمد السحيري. "التعليم المحاسبي بين الواقع النظري والتطبيق العملي"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف).

6. بشير محمد عاشور الدرويش، عبد المولى علي محمد الغالي. "العوامل المؤثرة في تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف).
7. حسن حياني. "آفاق تحسين مهنة المحاسبة في الأردن - دراسة ميدانية"، المؤتمر العلمي المهني الثاني تحت شعار المحاسبة وتحديات المستقبل، (عمان: جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين، الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب، 2000/8/21-20ف).
8. رندة عطية أبو فارس. "التعليم المحاسبي المهني - الواقع وسبل التطوير"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 2007/3/27-26ف).
9. سامي عمر علي. "التعليم المحاسبي ومواجهة المتغيرات"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف).
10. سها النجار، إنتصار الدعجة. ديوان المحاسبة، "التدريب المؤسسي المهني المحاسبي خلال الدراسة وبعدها أهميته"، (جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين، الإتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب، 2000/8/21-20ف).
11. سيد محمود النفراوي، وآخرون. "مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في سوق العمل بالجماهيرية"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 2006/6/12ف).
12. صالح ميلود خلاط، فتحي رمضان الماقوري، عادل عبد الحميد المشاط. "تقييم مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية من وجهة نظر خريجي أقسام المحاسبة"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه

- وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-2007/3/27ف).
13. عبد السلام عبد الله امحمد، محمد مسعود الثعلب. "معوقات التحصيل العلمي في مقرر مبادئ المحاسبة المالية من منظور الطالب"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-2007/3/27ف).
14. عبد الحميد خرايشة. "تجربة ديوان المحاسبة في التغلب على مشكلات التعليم والتأهيل المحاسبي"، ندوة الربط بين الجانبين النظري والعملي في علوم المحاسبة وتدقيق الحسابات، (جامعة مؤتة، 1995ف).
15. عبد السلام علي العربي، بشير محمد عاشور الدرويش. "مدى ملائمة أساليب التقييم المحاسبية للمشروعات المعروضة للتملك للواقع الليبي"، بحث مقدم إلى ندوة تجارب عربية في خصخصة المشروعات العامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، 23-2003/12/25ف).
16. عبد السلام علي العربي، رندة عطية أبو فارس. "المهارات الواجب توفيرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 12/6/2006ف).
17. عبيد العزيز عبيد أبو بكر، مصطفى الكاسح، جود الأخضر صالح. "تعليم المقرر الأول في المحاسبة (رؤية الطلاب) وتأثير ذلك على قرار التخصص"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-2007/3/27ف).
18. علي محمد موسى، نادية ميلاد الماقوري. "واقع التعليم المحاسبي وأثره على التأهيل المهني لخريجي الجامعات"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في

- ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف).
19. عوض أحمد الورياتي. "مدى توفير متطلبات جودة التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف).
20. عوض الروياتي، فريحة الحراري. "مدى اهتمام الجامعات والمعاهد العليا الليبية بالتعليم المحاسبي المستمر"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف).
21. فيصل مختار سويدان. "مهنة المحاسبة والمراجعة القانونية- الواقع وسبل التطوير"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 12/6/2006ف).
22. كوثر عبد الفتاح لاجي، "التأهيل العلمي لمراقبي الحسابات- مدخل أخلاقيات"، المؤتمر الضريبي الثالث، المجلد 6، 1996ف.
23. لطيفة علي أبو ذينة. "التعليم ودوره في التنمية الاجتماعية"، مؤتمر التعليم في شعبية الزاوية الواقع والطموح تحت شعار من أجل نهضة تعليمية فعالة ومجدية، (اللجنة الشعبية للتعليم بالزاوية، جامعة السابع من أبريل، 20-21/12/2005ف).
24. محمد المبروك أبو زيد، "المحاسبة في ليبيا وعلاقتها بالبيئة المحلية"، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير... تقييم وإصلاح، (طرابلس: الهيئة العامة لإذاعات الجماهيرية، غرفة التجارة والصناعة، 12/6/2006ف).

25. مسعود عبد الحفيظ البدرى. "تحليل مسببات التخلف الدراسي في مقررات المواد المحاسبية"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف).

26. مصطفى بكار محمود. "نظم التعليم المحاسبي ورأس المال المعرفي ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية"، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا... واقعه وإمكانيات تطويره، (طرابلس: أكاديمية الدراسات العليا، معهد التخطيط، 26-27/3/2007ف).

27. نعيم دهمش. "وجهات نظر حول التعليم المحاسبي - القدرات التي يجب توفيرها للنجاح في مهنة المحاسبة"، المؤتمر المحاسبي العربي الدولي الثالث تحت عنوان التحديات التي تواجه المحاسبين العرب، (البحرين: إصدارات المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، 4/1993ف).

هـ- القوانين :

1. اللجنة الشعبية العامة، اللائحة التنفيذية للقانون رقم 73/116 ف المادة رقم 3 .
2. اللجنة الشعبية العامة، القانون رقم 5 لسنة 1426م بشأن تشجيع رؤوس الأموال الأجنبية للاستثمارات في الجماهيرية .
3. اللجنة الشعبية العامة، القانون رقم 7 لسنة 2003ف، بشأن مشاركة رأس المال الوطني في الاستثمار وفتح المجال أمام القطاع الأهلي للمشاركة في التنمية
4. اللجنة الشعبية العامة لجهاز التفتيش والرقابة الشعبية، التقرير السنوي، (طرابلس: اللجنة الشعبية العامة لجهاز التفتيش والرقابة الشعبية، 2002ف).

ثانياً- المراجع الأجنبية :

1- Carld D. Iiggio, "The Expectation Gap : The Accountant 's Legal Waterloo?", CPA Journal, July, 1975, p.23

2-Heagy, Cynthia Donnell, *A National Study and Empirical Investigation of The Accounting Systems Course: Academic Practice Versus Professional Needs*, DBA Thesis, Memphis State University, 1987 .

3- Kilani K. A., “The evolution and status of Accounting in Libya “, PhD dissertation (1988) .

4-Ogawa, R, t & Collom. E (2000/ This issue) *Using Performance indicators to hold school accountability Implicit assumptions and inherent Tensions*, Peabody, *Journal of Education* , 2000, pp 200- 215.

ثالثاً - مراجع أخرى :

1- Mastracchio, Nicholas J. “Teaching CPAS about serving the public interest”. *The cAP journal*, January, 2005, Available at:

[WWW. Nysscpa.org/printversions/cpai/2005/105/p6.htm](http://WWW.Nysscpa.org/printversions/cpai/2005/105/p6.htm)

2 - IFAC Education Committee, *Discussion paper: Competence- Based Approaches to the Professional Preparation of Accountants*, (WWW. ifac. Org/ store/ category. Tmp1? Category=Education/, October, 2003.

3- موقع المؤسسة الوطنية للنفط . [http:// WWW. noclibya. com](http://WWW.noclibya.com)

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1)

نبذة مختصرة عن المؤسسة الوطنية للنفط

[http:// WWW. noclibya. com](http://WWW.noclibya.com)

المؤسسة الوطنية للنفط¹

أنشئت المؤسسة الوطنية للنفط بموجب القانون رقم 24 لعام 1970ف، حيث أنيط بها مسؤولية إدارة قطاع النفط، وقد أعيد تنظيمها فيما بعد بموجب قرار الأمانة العامة لمؤتمر الشعب العام رقم 10 لسنة 1979ف، لتعمل على تحقيق أهداف خطة التحول في المجالات النفطية، والقيام بدعم الاقتصاد القومي عن طريق تنمية وتطوير الاحتياطات النفطية واستغلالها الاستغلال الأمثل وإدارتها واستثمارها لتحقيق أفضل العوائد، ويجوز لها في ذلك أن تشترك مع الهيئات والمؤسسات والجهات الأخرى التي تزاوّل أعمال شبيهة بأعمالها.

وتقوم المؤسسة الوطنية للنفط بعملية الاستكشاف والإنتاج للنفط عن طريق الشركات المملوكة لها أو بالاشتراك مع الغير عن طريق المقاولات أو بأي نمط من أنماط عقود استثمار الثروة النفطية، إلى جانب عملية تسويق النفط والغاز داخل وخارج الجماهيرية.

وتمتلك المؤسسة الوطنية للنفط بالكامل شركات تقوم بالاستكشاف والتطوير والإنتاج للنفط والغاز، بالإضافة إلى شركات التسويق الداخلية والخارجية كما ترتبط بعقود مشاركة مع شركات علمية مختصة في تلك المجالات، وقد تطورت تلك العقود إلى أن وصلت إلى اتفاقيات استكشاف وإنتاج وفق التطوير العالمي لصناعة النفط والغاز .

كما تمتلك المؤسسة الوطنية للنفط شركات للخدمات مثل شركة الحمادة للأنابيب، شركة الجوف للتقنية النفطية، والتي تقوم بحفر وصيانة آبار النفط وتوفير جميع المواد والأدوات المستخدمة في عملية الحفر، ومد وتركيب وصيانة شبكات أنابيب النفط والغاز، وإنشاء وصيانة خزانات النفط والغاز، وإجراء الدراسات الفنية والاقتصادية بها وتزويد القطاع بخدمات التمويل والإعاشة وخدمات الإقامة، وتوفير خدمات المشتريات للمواد والمعدات والتدريب.

¹ - [http:// WWW. noclibya. com](http://WWW.noclibya.com), 22/3/2008ف

كما يتبعها معهد النفط الليبي (الذي يتولى إجراء التحاليل والاختبارات الفنية لمراحل استكشاف النفط ومشتقاته، وإجراء اختبارات مراقبة الجودة، وإصدار شهادات خاصة بها، وتقييم براءات الاختراعات وتراخيص الاستغلال والرسوم).
والجدول التالي يوضح أهم الشركات النفطية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط، ومواقعها والتي تم إجراء الدراسة الميدانية عليها:

اسم الشركة	موقع الشركة
1- شركة الواحة للنفط .	طرابلس/ طريق المطار
2- شركة الخليج العربي للنفط .	بنغازي/ الكيش
3- شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز .	مرسى البريقة
4- شركة الزويتينة للنفط .	طرابلس / الظهرة
5- شركة الزاوية لتكرير النفط .	الزاوية
6- شركة رأس لانوف لتصنيع النفط والغاز .	رأس لانوف
7- شركة البريقة لتسويق النفط .	الزاوية
8- الشركة الوطنية لحفر وصيانة آبار النفط .	طرابلس/ ش/ عمر المختار
9- شركة إيني للنفط والغاز .	طرابلس/ الظهرة
10- شركة فيبا للعمليات النفطية .	طرابلس
11- شركة ريبسول للعمليات النفطية .	طرابلس
12- شركة إيني غاز .	طرابلس/ ذات العماد

كما تضم المؤسسة الوطنية للنفط بعض الشركات الخدمية، والمتمثلة في :

اسم الشركة	موقع الشركة
1- شركة الجوف للتقنيات النفطية .	بنغازي
2- شركة الحمادة للأنايبب .	البريقة
3- شركة البحر المتوسط للخدمات النفطية (أم الجوابي) .	لندن
4- شركة البحر المتوسط للخدمات النفطية (ميد أوليل) .	ألمانيا الاتحادية
5- الشركة الوطنية لتموين الحقول والمواني النفطية .	طرابلس

وتملك الشركة كذلك هيئات بحثية تتمثل في :

اسم الهيئة	موقع الهيئة
1- مركز بحوث النفط .	طرابلس/ السياحية
2- المؤتمر المهني العام للنفط .	طرابلس/ شارع الجمهورية
3- المركز النوعي للتدريب على صناعة تكرير النفط والصناعات الكيماوية والبتر وكيماوية .	الزاوية/ مصفاة الزاوية
4- معهد النفط للتأهيل والتدريب .	طرابلس

الملحق رقم (2)
قائمة الاستقصاء - أ

جامعة السابع من أبريل
كلية الاقتصاد / الزاوية
قسم المحاسبة

قائمة استقصاء موجهة إلى أعضاء إلى
هيئة التدريس في الجامعات الليبية

جزء من رسالة ماجستير بعنوان:

" تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي
ومتطلبات ممارسة المهنة "
دراسة تطبيقية على محيط التعليم المحاسبي

إعداد الطالبة :

نادية ميلاد محمد الماقوري

إشراف :

د. علي محمد موسى

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ عضو هيئة التدريس بجامعة /
بعد التحية ؛؛؛

تلعب المحاسبة دوراً أساسياً في الحياة الاقتصادية للمجتمع، من خلال معلومات القوائم المالية والتقارير التي تقدمها، ونظراً للدور الذي يلعبه برنامج التعليم المحاسبي من تقديم مخرجات تمثل العناصر المؤهلة للعمل في هذه المهنة، فإن عملية انسجام وترابط أهداف كل من المهنة وأهداف برنامج التعليم المحاسبي تساعد على زيادة رقي المهنة وتطويرها، ويتم هذا الانسجام من خلال محاولة تضييق الفجوة بين الطرفين.

وفي هذا الصدد تقوم الباحثة بإعداد دراسة تهدف إلى تضييق الفجوة بين مخرجات برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من خلال العوامل المؤثرة في الفجوة. وقد تم تصميم وإعداد قائمة الاستقصاء بهدف التعرف على أكثر العوامل المؤثرة على تضييق الفجوة بين الطرفين لغرض معالجتها. ولهذا فإن الباحثة تأمل منك التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة الواردة بقائمة الاستقصاء، مع تأكيدها على استخدام الإجابات لأغراض البحث العلمي فقط دون سواه.

عليه نأمل منكم شاكرين التفضل بملء هذه القائمة بكل دقة وأمانة

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحثة

نادية ميلاد الماقوري

الجزء الأول - معلومات عامة عن المشارك:

1- المؤهل العلمي :

دكتوراه محاسبة

ماجستير محاسبة

أخرى تذكر

2- عدد سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

3- مزاولة مهنة أخرى:

محاسب قانوني

مستشار مالي

عضو مجلس إدارة

أخرى تذكر

الجزء الثاني: فيما يلي بعض العوامل المؤثرة في الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والمطلوب تحديد درجة تأثير تلك العوامل في تضيق الفجوة بوضع علام (✓) في الخانة المخصصة لذلك، والتي تعبر عن اختياركم:

م.ر	العوامل المؤثرة على الفجوة	مؤثر جداً	مؤثر	متوسط التأثير	ضعيف التأثير	غير مؤثر
أولاً- عامل كفاءة عضو هيئة التدريس:						
1-1	كثرة عدد الساعات التدريسية تؤثر سلباً على عطاء عضو هيئة التدريس.					
2-1	تدريب عضو هيئة التدريس بعد تعيينه على عدة مهارات تساعده على العطاء العلمي بشكل جيد والتي منها :					
1-2-1	- الحاسب الآلي.					
2-2-1	- طرق التدريس.					
3-1	زيادة عدد سنوات التدريس تزيد خبرة عضو هيئة وكفائه.					
4-1	الخبرة العملية في مهنة المحاسبة تؤثر إيجاباً على كفاءة عضو هيئة التدريس.					
ثانياً- عامل تحديث وتطوير المناهج المحاسبية:						
1-2	تحديد احتياجات المهنة وسوق العمل عند وضع المناهج المحاسبية.					
2-2	تحديث مناهج المحاسبة بما يواكب التطورات المستمرة في مهنة المحاسبة.					
3-2	الاهتمام بالتطبيقات العملية عند تدريس المناهج المحاسبية.					
4-2	الاهتمام بأخلاقيات وسلوك المهنة عند وضع المناهج المحاسبية.					

تابع العوامل المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والمطلوب تحديد درجة تأثير تلك العوامل في تضيق الفجوة بوضع علام (✓) في الخانة المخصصة لذلك، والتي تعبر عن اختياركم:

م.ر	العوامل المؤثرة على الفجوة	مؤثر جداً	مؤثر	متوسط التأثير	ضعيف التأثير	غير مؤثر
5-2	الاهتمام بتدريس بعض المواضيع المحاسبية والتي منها:					
1-5-2	تحليل البيانات.					
2-5-2	تفسير المعلومات وتقييم الأداء.					
3-5-2	إعداد وكتابة التقارير.					
4-5-2	مبادئ ومعايير المراجعة والمحاسبة.					
5-5-2	التخطيط المالي.					
ثالثاً- عامل تطوير أساليب التدريس:						
1-3	استقراء عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة تدريسه يؤثر على تطوير أساليب التدريس.					
2-3	الاهتمام بتنوع أساليب التدريس وتطويرها.					
3-3	إتاحة الفرصة للطلاب للمناقشة في المحاضرة.					
4-3	مشاركة الطلاب أثناء المحاضرة يزيد من فعالية العملية التعليمية.					
رابعاً- عامل مدى توفر الوسائل الالكترونية والتدريب اعلمي للطلاب:						
1-4	استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب في تدريس المواد المحاسبية.					
2-4	اهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب التطبيقي.					

م.ر	العوامل المؤثرة على الفجوة	مؤثر جداً	مؤثر	متوسط التأثير	ضعيف التأثير	غير مؤثر
3-4	الاهتمام بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة.					
4-4	الاهتمام بتوفير الوسائل الإلكترونية يؤثر على عملية التدريس.					
5-4	توفر الفنيين والمساعدين في مجال الحاسب الآلي والتدريبات العملية.					

الجزء الثالث - أسئلة مفتوحة :

في نظرك- ما هي العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة العملية التعليمية ؟

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

9. من وجهة نظرك كيف يمكن الرفع من كفاءة خريج المحاسبة خلال العملية التعليمية ؟

-
-
-

10. أي اقتراحات أخرى :

-
-
-
-
-

**الملحق رقم (3)
قائمة الاستقصاء - ب**

جامعة السابع من أبريل
كلية الاقتصاد / الزاوية
قسم المحاسبة

قائمة استقصاء

موجهة إلى ممارسي مهنة المحاسبة في
الشركات النفطية في البيئة الليبية

جزء من رسالة ماجستير بعنوان:

" تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي
ومتطلبات ممارسة المهنة "
دراسة تطبيقية على المحيط المهني للمحاسبة في البيئة الليبية

إعداد الطالبة:

نادية ميلاد محمد الماقوري

إشراف:

د. على محمد موسى

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الكريم التابع لشركة /

بعد التحية ؛؛؛

تلعب المحاسبة دوراً أساسياً في الحياة الاقتصادية للمجتمع، من خلال معلومات القوائم المالية والتقارير التي تقدمها، ونظراً للدور الذي يلعبه برنامج التعليم المحاسبي من تقديم مخرجات تمثل العناصر المؤهلة للعمل في هذه المهنة، فإن عملية انسجام وترابط أهداف كل من المهنة وأهداف برنامج التعليم المحاسبي تساعد على زيادة رقي المهنة وتطويرها، ويتم هذا الانسجام من خلال محاولة تضيق الفجوة بين الطرفين .

وفي هذا الصدد تقوم الباحثة بإعداد دراسة تهدف إلى تضيق الفجوة بين مخرجات برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة من خلال العوامل المؤثرة في الفجوة. وقد تم تصميم وإعداد قائمة الاستقصاء بهدف التعرف على أكثر العوامل المؤثرة على تضيق الفجوة بين الطرفين لغرض معالجتها. ولهذا فإن الباحثة تأمل منك التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة الواردة بقائمة الاستقصاء، مع تأكيدها على استخدام الإجابات لأغراض البحث العلمي فقط دون سواه.

عليه نأمل منكم شاكرين التفضل بملء هذه القائمة بكل دقة وأمانة

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحثة

نادية ميلاد الماقوري

الجزء الأول - معلومات عامة عن المشارك :

1- المؤهل العلمي:

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | دكتوراه محاسبة |
| <input type="checkbox"/> | ماجستير محاسبة |
| <input type="checkbox"/> | بكالوريوس محاسبة |
| <input type="checkbox"/> | دبلوم تجاري عالي |
| <input type="checkbox"/> | دبلوم تجاري متوسط |

2- المؤهلات الأخرى:

.....

.....

.....

3- مستوى الوظيفة :

- | | |
|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | قيادية |
| <input type="checkbox"/> | غير قيادية |

4- عدد سنوات الخبرة :

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | أقل من 5 سنوات |
| <input type="checkbox"/> | من 5 إلى 10 سنوات |
| <input type="checkbox"/> | أكثر من 10 سنوات |

الجزء الثاني: فيما يلي بعض العوامل المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والمطلوب تحديد درجة تأثير تلك العوامل في تضيق الفجوة بوضع علام (✓) في الخانة المخصصة لذلك، والتي تعبر عن اختياركم:

م.ر	العوامل المؤثرة على الفجوة	مؤثر جداً	مؤثر	متوسط التأثير	ضعيف التأثير	غير مؤثر
أولاً- عامل القوانين والتشريعات المنظمة للمهنة:						
1-1	الاهتمام بالقوانين والتشريعات المنظمة للمهنة					
2-1	الاهتمام بقواعد السلوك المهني بصورة مفصلة وواضحة.					
3-1	الاهتمام بتكوين معايير مراجعة ومحاسبة تتفق مع البيئة الليبية.					
4-1	الاهتمام بقوانين الإشراف والرقابة على مزاولي المهنة.					
ثانياً- عامل التأهيل العلمي للمحاسبين:						
1-2	إعداد وتدريب المحاسبين الجدد على المعارف والمهارات المحاسبية.					
2-2	الاهتمام بتطبيق الأصول والمبادئ المحاسبية على العمليات المحاسبية.					
3-2	الاهتمام بتبادل المعلومات والمهارات بين المحاسبين.					
4/2	توفير المحاسبين المتخصصين في المجالات المحاسبية التالية:					
1-4-2	محاسبة التكاليف.					
2-4-2	التحليل المالي.					
3-4-2	المحاسبة المالية.					
4-4-2	المصارف والتأمين.					

تابع العوامل المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والمطلوب تحديد درجة تأثير تلك العوامل في تضيق الفجوة بوضع علام (✓) في الخانة المخصصة لذلك، والتي تعبر عن اختياركم:

م.ر	العوامل المؤثرة على الفجوة	مؤثر جداً	مؤثر	متوسط التأثير	ضعيف التأثير	غير مؤثر
ثالثاً- عامل المنظمات المهنية ودورها في تنظيم المهنة:						
1-3	الاهتمام بتكوين هيئات محاسبية فعالة لإصدار المعايير وتنظيم المهنة .					
2-3	تعزيز دور الجمعيات المهنية في تطوير مستوى كفاءة أعضائها-.					
3-3	الاهتمام بالتأهيل والتعليم المهني المستمر للمحاسبين واشتراطه-.					
4-3	الاهتمام بعقد المؤتمرات والحلقات الدراسية لمتابعة تطور علم المحاسبة-.					
رابعاً- عامل المهارات الواجب توفرها في المحاسب:						
1-4	قدرة المحاسب على الاستفسار والبحث والتفكير التحليلي والاقتصادي والمنطقي.					
2-4	قدرة المحاسب على مراعاة قيم وأخلاق المهنة ومواقف المهنة عند صنع القرار.					
3-4	قدرة المحاسب على التفاوض مع الآخرين وعرض وجهات النظر والدفاع عنها وابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات.					
4-4	قدرة المحاسب على استخدام نظم تقنية المعلومات وأدواتها وتوظيفها في حل المشاكل التي تواجهه أثناء العمل والقدرة على التحقق من صحتها ودقتها.					
5-4	قدرة المحاسب على القيادة والعمل وفق التشريعات القانونية والنظامية.					

تابع العوامل المؤثرة في تضيق الفجوة بين برنامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة، والمطلوب تحديد درجة تأثير تلك العوامل في تضيق الفجوة بوضع علام (✓) في الخانة المخصصة لذلك، والتي تعبر عن اختياركم :

م.ر	العوامل المؤثرة على الفجوة	مؤثر جداً	مؤثر	متوسط التأثير	ضعيف التأثير	غير مؤثر
خامساً - عامل التعليم المهني المستمر:						
5-1	اشترك المحاسب في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية.					
5-2	اشترك المحاسب في الكتابات الأكاديمية والمجلات والمنشورات المهنية.					
5-3	التعلم الذاتي وقراءة الأدب المهني والصحف المهنية لأجل تطبيق محتواها.					
5-4	المشاركة والعمل في لجان فنية.					
5-5	كتابة مقالات محاسبية وأوراق عمل وتأليف كتب في المجال الفني للمهنة.					

الجزء الثالث - أسئلة مفتوحة :

- في نظرك - ما هي العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة العمل المحاسبي ؟

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

- من وجهة نظرك - كيف يمكن الرفع من كفاءة ومهارات المحاسبين ؟

.....
.....
.....

- أي آراء أو اقتراحات أخرى :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

الملحق رقم (4)
نتائج التحليل الإحصائي
لبيانات الدراسة الميدانية

Results for: NADYA_A_0308.MTW **4/2/2008 10:09:54 PM**

Tabulated statistics:

Rows: i_five Columns: five

	1	2	3	4	5	All
b_1	1	0	8	9	17	35
	2.86	0.00	22.86	25.71	48.57	100.00
b_10_1	0	0	1	22	12	35
	0.00	0.00	2.86	62.86	34.29	100.00
b_10_2	0	0	3	20	12	35
	0.00	0.00	8.57	57.14	34.29	100.00
b_10_3	0	0	5	18	12	35
	0.00	0.00	14.29	51.43	34.29	100.00
b_10_4	0	0	0	12	23	35
	0.00	0.00	0.00	34.29	65.71	100.00
b_10_5	0	0	7	19	9	35
	0.00	0.00	20.00	54.29	25.71	100.00
b_11	0	2	9	14	10	35
	0.00	5.71	25.71	40.00	28.57	100.00
b_12	0	0	2	25	8	35
	0.00	0.00	5.71	71.43	22.86	100.00
b_13	0	0	4	19	12	35
	0.00	0.00	11.43	54.29	34.29	100.00
b_14	0	1	12	13	9	35
	0.00	2.86	34.29	37.14	25.71	100.00
b_15	2	2	6	17	8	35
	5.71	5.71	17.14	48.57	22.86	100.00
b_16	0	0	3	12	20	35
	0.00	0.00	8.57	34.29	57.14	100.00
b_17	0	0	4	8	23	35
	0.00	0.00	11.43	22.86	65.71	100.00
b_18	1	2	9	17	6	35
	2.86	5.71	25.71	48.57	17.14	100.00
b_19	0	4	8	18	5	35
	0.00	11.43	22.86	51.43	14.29	100.00
b_2_a	3	1	4	16	11	35
	8.57	2.86	11.43	45.71	31.43	100.00
b_2_b	3	0	4	19	9	35
	8.57	0.00	11.43	54.29	25.71	100.00
b_3	1	1	8	14	11	35
	2.86	2.86	22.86	40.00	31.43	100.00
b_4	2	3	4	14	12	35
	5.71	8.57	11.43	40.00	34.29	100.00
b_5	2	4	7	10	12	35
	5.71	11.43	20.00	28.57	34.29	100.00
b_6	1	0	10	16	8	35

	2.86	0.00	28.57	45.71	22.86	100.00
b_7	0	0	2	14	19	35
	0.00	0.00	5.71	40.00	54.29	100.00
b_8	0	0	3	14	18	35
	0.00	0.00	8.57	40.00	51.43	100.00
b_9	0	1	5	17	12	35
	0.00	2.86	14.29	48.57	34.29	100.00
All	16	21	128	377	298	840
	1.90	2.50	15.24	44.88	35.48	100.00

Cell Contents: Count
 % of Row

Descriptive Statistics: b_1, b_2_a, b_2_b, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, ...

Variable	N	Minimum	Q1	Median	Q3	Maximum	IQR
b_1	35	1.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
b_2_a	35	1.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_2_b	35	1.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_3	35	1.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
b_4	35	1.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
b_5	35	1.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
b_6	35	1.000	3.000	4.000	4.000	5.000	1.000
b_7	35	3.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
b_8	35	3.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
b_9	35	2.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_10_1	35	3.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	1.0000
b_10_2	35	3.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_10_3	35	3.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_10_4	35	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	1.0000

b_10_5	35	3.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
4_19							
b_11	35	2.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
4_14							
b_12	35	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	0.0000
4_25							
b_13	35	3.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
4_19							
b_14	35	2.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
4_13							
b_15	35	1.000	3.000	4.000	4.000	5.000	1.000
4_17							
b_16	35	3.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
5_20							
b_17	35	3.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
5_23							
b_18	35	1.000	3.000	4.000	4.000	5.000	1.000
4_17							
b_19	35	2.000	3.000	4.000	4.000	5.000	1.000
4_18							

Wilcoxon Signed Rank Test: b_1, b_2_a, b_2_b, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8, b_9

Test of median = 3.500 versus median > 3.500

v	N	N for Test	Wilcoxon Statistic	P	Estimated Median
b_1	35	35	523.0	0.000	4.000
b_2_a	35	35	459.5	0.009	4.000
b_2_b	35	35	480.0	0.004	4.000
b_3	35	35	474.5	0.005	4.000
b_4	35	35	445.0	0.017	4.000
b_5	35	35	396.0	0.094	4.000
b_6	35	35	460.0	0.009	4.000
b_7	35	35	613.0	0.000	4.500
b_8	35	35	603.0	0.000	4.500
b_9	35	35	543.5	0.000	4.000
b_10_1	35	35	618.0	0.000	4.500
b_10_2	35	35	594.0	0.000	4.500
b_10_3	35	35	570.0	0.000	4.000
b_10_4	35	35	630.0	0.000	4.500
b_10_5	35	35	535.5	0.000	4.000
b_11	35	35	463.0	0.008	4.000
b_12	35	35	602.0	0.000	4.000
b_13	35	35	582.0	0.000	4.000
b_14	35	35	443.5	0.018	4.000
b_15	35	35	432.0	0.028	4.000
b_16	35	35	606.0	0.000	4.500

b_17	35	35	604.0	0.000	4.500
b_18	35	35	412.5	0.056	4.000
b_19	35	35	398.0	0.088	4.000

One-Sample T: m1%, m2%, m3%, m4%

Test of mu = 70 vs > 70

Variable	N	Mean	StDev	SE Mean	95% Lower Bound	T	P
m1%	35	72.98	18.42	3.11	67.71	0.96	0.173
m2%	35	81.67	8.87	1.50	79.13	7.78	0.000
m3%	35	74.71	11.75	1.99	71.35	2.37	0.012
m4%	35	77.68	14.80	2.50	73.45	3.07	0.002

Results for: NADYA_B_0308.MTW

Tabulated statistics: I_Five, Five

Rows: I_Five Columns: Five

	1	2	3	4	5	All
b_1	0	2	1	11	20	34
	0.00	5.88	2.94	32.35	58.82	100.00
b_2	2	1	7	16	8	34
	5.88	2.94	20.59	47.06	23.53	100.00
b_3	2	1	5	13	13	34
	5.88	2.94	14.71	38.24	38.24	100.00
b_4	0	2	3	13	16	34
	0.00	5.88	8.82	38.24	47.06	100.00
b_5	0	1	1	8	24	34
	0.00	2.94	2.94	23.53	70.59	100.00
b_6	0	1	1	7	25	34
	0.00	2.94	2.94	20.59	73.53	100.00
b_7	0	1	4	20	9	34
	0.00	2.94	11.76	58.82	26.47	100.00
b_8_a	0	0	6	11	17	34
	0.00	0.00	17.65	32.35	50.00	100.00
b_8_b	0	0	3	14	17	34
	0.00	0.00	8.82	41.18	50.00	100.00
b_8_c	0	2	2	13	17	34
	0.00	5.88	5.88	38.24	50.00	100.00
b_8_d	0	3	6	13	12	34
	0.00	8.82	17.65	38.24	35.29	100.00
b_9	2	2	3	13	14	34
	5.88	5.88	8.82	38.24	41.18	100.00
b_10	4	3	4	14	9	34

	11.76	8.82	11.76	41.18	26.47	100.00
b_11	0	1	3	17	13	34
	0.00	2.94	8.82	50.00	38.24	100.00
b_12	0	3	4	15	12	34
	0.00	8.82	11.76	44.12	35.29	100.00
b_13	0	2	4	19	9	34
	0.00	5.88	11.76	55.88	26.47	100.00
b_14	1	1	6	17	9	34
	2.94	2.94	17.65	50.00	26.47	100.00
b_15	1	1	5	17	10	34
	2.94	2.94	14.71	50.00	29.41	100.00
b_16	1	0	2	13	18	34
	2.94	0.00	5.88	38.24	52.94	100.00
b_17	1	2	2	17	12	34
	2.94	5.88	5.88	50.00	35.29	100.00
b_18	0	3	7	13	11	34
	0.00	8.82	20.59	38.24	32.35	100.00
b_19	1	3	14	9	7	34
	2.94	8.82	41.18	26.47	20.59	100.00
b_20	1	6	10	14	3	34
	2.94	17.65	29.41	41.18	8.82	100.00
b_21	2	4	6	15	7	34
	5.88	11.76	17.65	44.12	20.59	100.00
b_22	2	3	16	10	3	34
	5.88	8.82	47.06	29.41	8.82	100.00
All	20	48	125	342	315	850
	2.35	5.65	14.71	40.24	37.06	100.00

Cell Contents: Count
 % of Row

Descriptive Statistics: b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8_a, ...

Variable	N	Minimum	Q1	Median	Q3	Maximum	IQR
b_1	34	2.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
b_2	34	1.000	3.000	4.000	4.250	5.000	1.250
b_3	34	1.000	3.750	4.000	5.000	5.000	1.250
b_4	34	2.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_5	34	2.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
b_6	34	2.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
b_7	34	2.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_8_a	34	3.000	4.000	4.500	5.000	5.000	1.000
b_8_b	34	3.000	4.000	4.500	5.000	5.000	1.000
b_8_c	34	2.000	4.000	4.500	5.000	5.000	1.000
b_8_d	34	2.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
b_9	34	1.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_10	34	1.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
b_11	34	2.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000

b_12	34	2.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_13	34	2.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_14	34	1.000	3.750	4.000	5.000	5.000	1.250
b_15	34	1.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_16	34	1.000	4.000	5.000	5.000	5.000	1.000
b_17	34	1.000	4.000	4.000	5.000	5.000	1.000
b_18	34	2.000	3.000	4.000	5.000	5.000	2.000
b_19	34	1.000	3.000	3.000	4.000	5.000	1.000
b_20	34	1.000	3.000	3.500	4.000	5.000	1.000
b_21	34	1.000	3.000	4.000	4.000	5.000	1.000
b_22	34	1.000	3.000	3.000	4.000	5.000	1.000

Wilcoxon Signed Rank Test: b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8_a, b_8_b, b_8

Test of median = 3.500 versus median > 3.500

	N	N for Test	Wilcoxon Statistic	P	Estimated Median
b_1	34	34	541.5	0.000	4.500
b_2	34	34	416.0	0.022	4.000
b_3	34	34	455.0	0.004	4.000
b_4	34	34	518.5	0.000	4.500
b_5	34	34	568.0	0.000	5.000
b_6	34	34	569.0	0.000	5.000
b_7	34	34	515.5	0.000	4.000
b_8_a	34	34	541.0	0.000	4.500
b_8_b	34	34	568.0	0.000	4.500
b_8_c	34	34	529.0	0.000	4.500
b_8_d	34	34	454.0	0.004	4.000
b_9	34	34	453.5	0.004	4.000
b_10	34	34	353.5	0.171	4.000
b_11	34	34	536.0	0.000	4.500
b_12	34	34	474.0	0.001	4.000
b_13	34	34	489.0	0.001	4.000
b_14	34	34	460.5	0.003	4.000
b_15	34	34	475.5	0.001	4.000
b_16	34	34	545.0	0.000	4.500
b_17	34	34	488.0	0.001	4.000
b_18	34	34	439.0	0.008	4.000
b_19	34	34	307.5	0.435	3.500
b_20	34	34	262.0	0.731	3.500
b_21	34	34	354.0	0.169	3.500
b_22	34	34	223.5	0.899	3.500

One-Sample T: m1%, m2%, m3%, m4%, m5%

Test of mu = 70 vs > 70

Variable	N	Mean	StDev	SE Mean	95% Lower Bound	T	P
m1%	34	78.12	17.08	2.93	73.17	2.77	0.005
m2%	34	83.61	13.93	2.39	79.57	5.70	0.000
m3%	34	74.63	20.23	3.47	68.76	1.33	0.096
m4%	34	77.21	17.06	2.93	72.25	2.46	0.010
m5%	34	63.53	21.20	3.64	57.38	-1.78	0.958