

دور الجامعات السعودية في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة للحصول على  
الشهادات المهنية كمنفذ أساسي لسوق العمل: دراسة تطبيقية على طلاب وخريجي  
جامعة الطائف

The Role of Green Innovations in the Betterment of the Environmental  
Performance “Enterprises experiences”

هند عبد الله الرقيب

قسم المحاسبة، جامعة الطائف، (المملكة العربية السعودية)

[h.alreqib@tu.edu.sa](mailto:h.alreqib@tu.edu.sa)

تاريخ القبول: 2020/11/11

تاريخ الاستلام: 2020/10/14

**المخلص:** هدفت الدراسة الى التعرف على الدور الذي تقوم به الجامعات في تأهيل وتحفيز طلاب قسم المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية اللازمة لمتطلبات سوق العمل. ويعتبر أعضاء هيئة التدريس في اقسام المحاسبة الحلقة الأقوى في التأثير على طلابهم خصوصا المتوقع تخرجهم لتوعيتهم وتعريفهم بأهمية الحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص كمنفذ أساسي لسوق العمل الملائم لخريج المحاسبة. وأجريت الدراسة الحالية على 150 طالب وخريج من جامعة الطائف لمعرفة ماذا كان هناك دور فاعل للجامعات وأعضاء هيئة التدريس في تأهيل وتحفيز الطلاب والخريجين لما بعد التخرج. وخلصت الدراسة الى ان دور الجامعات بشكل عام يعتبر اقل من المتوسط المقبول بينما تشير النتائج الى ان الطلبة لديهم دوافع قوية للحصول على كل ما يفيدهم بعد التخرج بالرغم من وجود بعض العوائق التي تواجههم للحصول على الشهادات والرخص المهنية.  
**الكلمات المفتاحية:** التعليم المحاسبي، الشهادات المهنية، برامج المحاسبة.

**Abstract:** The study aimed to identify the role that universities play in qualifying and motivating students of the Accounting Department to obtain the professional certificates that match the requirements of the labor market. The faculty members in accounting departments are considered the strongest link in influencing their students, especially those expected to graduate by improving students' knowledge regarding the importance of these professional certificate in their subject as a key channel for the suitable job. The presence of a large number of graduates of accounting programs working in jobs that are not compatible with the specialization indicates that there is a gap between university education and the labor market in this field. The current study was conducted on 150 students and graduates from Taif University using questionnaire. The study concluded that the role of universities in general is less than the acceptable average, while the results indicate that students have strong incentives to obtain everything that benefits them after graduation, despite the presence of some obstacles that face them to obtain professional certificates and licenses.

## مقدمة

تعتبر المواثمة بين مخرجات المنظومة التعليمية ومتطلبات سوق العمل من اهم الموضوعات المطروحة على طاولة المسؤولين في الجهات المعنية في مختلف البلدان (رشوان 2017). وفي هذا المضمار سعت المملكة جاهدة من خلال رؤيتها 2030 فيما يخص التعليم والتعلم الى حث كافة الجهات على التنسيق وطرح المبادرات والاتفاقيات التي تضمن تحقيق الهدف الرئيس من التعليم العالي وهو ضخ كوادر مؤهلة الى سوق العمل السعودي. يأتي ذلك بعد الوقوف على أحد اهم أسباب الفجوة التي ولدت الكثير الشباب والشابات العاطلون عن العمل في العقود السابقة وهي ضعف التأهيل المهني لخريج الجامعة وافتقاره للمعارف والمهارات الأساسية في مجال تخصصه في مختلف المجالات. وفي مجال المحاسبة والمراجعة على وجه الخصوص لوحظ في أوائل العقد الحالي ضعف مشاركة المحاسبين السعوديين في سوق العمل حيث لم تكن تتجاوز نسبة 28% في عام 2013 (صحيفة مال الاقتصادية، 2015). الا ان تيار الحصول على الشهادات المهنية مثل زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (SOCPA) و زمالة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) بدأ باتخاذ مسار تصحيحي خصوصا بعد وضع النقاط الأساسية لرؤية 2030 بنهاية عام 2017. حيث شهدت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين ازدياد ملحوظ في اعداد المتقدمين لإجراء اختبارات الزمالة من الرجال والسيدات في المملكة. ومع ذلك ما زالت مهنة المحاسبة تعاني من عجز في إيجاد الكفاءات المؤهلة لممارسة المهنة خصوصا مع صعوبة الحصول على الشهادات المهنية سواء من خارج المملكة او من داخلها. وربما لو تعمقنا أكثر في فهم ماهية هذه الفجوة في مهنة المحاسبة لوجدنا ان حجر الأساس لغرس أهمية الحصول على الشهادات المهنية بعد إتمام درجة البكالوريوس يُبنى في الجامعات التي تضخ اعداد كبيرة من خريجي برامج المحاسبة في المملكة العربية السعودية. فجودة التعليم تعني الاهتمام بسد الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة وبين حاجة السوق من الكوادر المؤهلة (ملو العين، 2009). وتشهد اغلب الجامعات في المملكة تطوير كبير في مجال المناهج التدريسية وتحويلها الى أداة فاعلة لتهيئة الخريجين لمواكبة تطورات المهنة. وبالرغم من وجود مبادرات تشجيعية في مجال المحاسبة لدعم وتحفيز الخريجين للحصول على زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين الا انه لا يزال هناك قصور في الاعداد التي يمكن ان تشغل وظيفة المحاسب القانوني او المراجع الداخلي من السعوديين خصوصا حديثي التخرج مما يشير الى وجود مشكلة جوهرية في برامج المحاسبة في التعليم الجامعي تلقي بالمسؤولية على مقدمي

هذه البرامج من الأكاديميين وكيفية الربط بين برامج المحاسبة النظرية بممارسات المهنة حالياً ومعاييرها الحديثة.

## 1. الإطار النظري للدراسة:

### 1.1 مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في ضعف تحفيز وتأهيل خريجي الجامعات المتخصصون في المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية الضرورية لممارسة المهنة. حيث يعمل كثير من خريجي برامج المحاسبة والمراجعة في المراكز التجارية كبائع او كاشير او يقتصر عمله على اعمال المحاسبة الأساسية كإمسك الدفاتر وتسجيل العمليات اليومية فقط. بينما تحمل مهنة المحاسبة والمراجعة الكثير من المهارات والكفاءات التي يجب الحصول عليها من خلال الشهادات المهنية والزمالات والرخص لممارسة المهنة. ويكمن ذلك في كون الخريج قد يتخرج من الجامعة وهو لا يعرف عن مثل هذه الشهادات والرخص التي من شأنها ان تيسر له الطريق للعمل في المكان الملائم له. وهنا يأتي دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في دعم وتشجيع طلاب المحاسبة لممارسة المهنة بعد التخرج الممارسة المبنية على تطوير المهارات وصقلها من خلال القنوات المخصصة لهذا الهدف. وقد تعاني مناهج التدريس ايضاً في برامج المحاسبة من ضعف وسطحية في تأهيل الخريج وتصحيح مساره بعد التخرج. لذا حرص مجلس معايير التعليم الدولي المحاسبي (IAESB) International Accounting Education Standards Board على وضع الأسس اللازمة والمعايير التي تنظم وتقنن تعليم المحاسبة والمراجعة في مؤسسات التعليم العالي. كما أصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين عدة معايير للتطوير المهني والحصول على الكفاءة المطلوبة لممارسة المهنة. وقد اشارت الصالح (2016) الى دور الجامعات الفاعل في تشجيع طلابها للحصول على الشهادات المهنية ليكونوا أداة فاعلة في سوق العمل السعودي وتحقيق رؤية المملكة 2030.

من هذا المنطلق تتمحور مشكلة الدراسة في معرفة الدور الذي تقوم به الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية اللازمة للانضمام الى سوق العمل. وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص.
2. ما دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في اقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج.
3. ما تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني .

وتتناول الدراسة هذه المشكلة من وجهة نظر الخريجين او المتوقع تخرجهم من برامج المحاسبة حول الدور المهم الذي يمكن ان تلعبه الجامعات في تشكيل مستقبل طلابها والنهوض بمستقبلهم. وللاجابة على سؤال الدراسة تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

*الفرضية الاولى H01 : لا يوجد دور فاعل للجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية من وجهة نظر الطلاب*

*الفرضية الثانية H02 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تُعزى لمتغيرات: (الحالة الدراسية، الجنس، العمر)، ومتغيرات (الوظيفة، الشهادة المهنية)، للطلبة المتخرجين.*

## 2.1 أهمية الدراسة وأهدافها

تتجلى أهمية الدراسة في دورها المهم في الاستجابة لمعطيات الوضع الحالي الذي يشير الى ازدياد اعداد الخريجين من برامج المحاسبة في الجامعات وتوجههم للوظائف الغير ملائمة لهذا التخصص. وبالرغم من التحسين المستمر من قبل الهيئات المختصة وحكومة المملكة لدعم قطاع المحاسبة

والمراجعة وتقديم أنواع متعددة من الدعم الا ان القصور في هذا الجانب لازال موجوداً، محفزاً للباحثين في هذا المجال للبحث عن أسباب وجود فجوة ما بين مخرجات التعليم المحاسبي وسوق العمل السعودي. والتي ربما يكون أحد اسبابها ضعف دور الجامعات في تأهيل وتحفيز طلبة قسم المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية رغم صعوبتها.

وتهدف الدراسة الى التعرف على دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية من وجهة نظر الطلاب وذلك من خلال دراسة ثلاث محاور أساسية: أولاً: دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجدد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص. ثانياً: دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في اقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج. ثالثاً: تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني.

### 3.1 الدراسات السابقة

الأبحاث والدراسات التي تناولت الربط بين التعليم المحاسبي وسوق العمل تعتبر معدودة في هذا المضمار. هدفت دراسة رشوان (2018) الى دراسة دور التعليم المحاسبي في تعزيز الممارسة المهنية المحاسبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. حيث أجريت الدراسة على 60 عضو هيئة تدريس في اقسام المحاسبة في الجامعات الفلسطينية. وأكدت الدراسة على وجود دور للتأهيل الأكاديمي والعملية المحاسبي في الجامعات الفلسطينية لتعزيز ممارسة مهنة المحاسبة وتبني اخلاقياتها. كما اشارت الدراسة الى عدة معوقات وتحديات تواجه التعليم المحاسبي منها ضعف الوعي بأهمية مهنة المحاسبة في المجتمع.

كما هدفت دراسة عبد الحق وعبد الله (2018) الى معرفة مدى التوافق بين مناهج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر طلبة وخريجي جامعتي ورقلة والوادي. أجريت الدراسة على 100 طالب او (خريج) من قسم المحاسبة في الجامعتين باستخدام أداة الاستبانة والتحليل

الإحصائي الشائع لمثل هذا النوع من الدراسات. وخلصت الدراسة الى وجود قصور في مناهج التعليم المحاسبي لمواكبة التطور في مجال سوق العمل في هذا التخصص.

وهدفت دراسة ملو العين (2009) الى معرفة الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي من خلال اجراء دراسة مسحية على عدد من طلاب المحاسبة في الكليات التقنية وعدد من ارباب العمل في المملكة العربية السعودية. وخلصت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهارات والمعارف المكتسبة لدى خريجين تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام، كما ان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة في توظيف خريجو تخصص المحاسبة وذلك من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، وأخيرا هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين خريجو الكميات التقنية وخريجو المؤسسات التعليمية الأخرى في تخصص المحاسبة.

وفي دراسة مشابهة، هدفت دراسة النوايسة والسبوع (2009) الى معرفة دور التعليم المحاسبي وأعضاء هيئة التدريس في بناء المهارات المهنية لخريجي برامج المحاسبة. وأجريت الدراسة على 62 طالب متوقع تخرجه في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة. وخلصت الدراسة الى وجود تأثير بنسبة تفوق 50% لكل من مناهج المحاسبة والتدريب الميداني وأعضاء هيئة التدريس على المهارات والمعارف المحاسبية لدى الطلاب. كما تطرقت بعض الدراسات الأجنبية لنفس المشكلة، منها دراسة (2014) Alsawalqa and Obiadat والتي هدفت الى دراسة الفجوة بين برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الأردنية ومتطلبات سوق العمل المهني. وأجريت الدراسة باستخدام الاستبانة والمقابلة مع أعضاء هيئة التدريس وارباب العمل. وأكدت نتائج الدراسة وجود فجوة بين التعليم المحاسبي ومتطلبات المهنة خصوصا في الجانب التكنولوجي في التعليم والتدريب.

وقدمت دراسة (2018) Ofoegbu et al. نتائج مشابهة حول التحديات التي تواجه الجامعات في نيجيريا لتطوير التعليم المحاسبي بما يلبي متطلبات المهنة وسوق العمل. واستخدمت الدراسة عدة طرق للبحث العلمي كالاستبانة والمناقشات مع مجموعات من العينة والتي شملت طلاب وأعضاء هيئة تدريس وممارسين للمهنة. وخلصت الدراسة الى وجود قصور في برامج التعليم المحاسبي من

ناحية تلبية متطلبات سوق العمل ومهنة المحاسبة وضعف دور أعضاء هيئة التدريس في تحفيز الطلاب لتطوير مستقبلهم المهني.

وهدفت دراسة (Sahin 2014) الى التعرف على العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأداء طلبة قسم المحاسبة. حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لاختبار فرضيات الدراسة التي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأسترالية وعينة من ارباب العمل. وأكدت نتائج الدراسة ان تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس يؤدي الى تطوير أداء الطلبة في اقسام المحاسبة. وفي دراسة (Law et al. 2009) ودراسة ناقش الباحثون ان التحدي الحقيقي للجامعات هو توفير التعليم المهني الذي يغذي الطالب بجميع متطلبات مهنة المحاسبة التي لا تغطيها الدراسة النظرية مثل مهارات الاتصال والتواصل واللقاء وحل المشكلات بالإضافة الى المهارات التقنية المطلوبة لمهنة المحاسبة. كما أشار الباحثون لأهمية تطوير الذكاء الاجتماعي او العاطفي لدى طلاب قسم المحاسبة (Golemon et al. 2004).

## 2. الإطار العملي للدراسة

### 1.2 مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الطلبة المتوقع تخرجهم في برامج المحاسبة بجامعة الطائف، وعددهم (213) طالباً وطالبة، بالإضافة إلى الطلبة المتخرجين في السنوات السابقة من برامج المحاسبة بجامعة الطائف، وقد تم اختيار (85) طالباً وطالبة عشوائياً كعينة للدراسة من الطلبة المتوقع تخرجهم وبما نسبته (40%) استجابوا جميعاً على أداة الدراسة، كما تم اختيار (85) طالباً وطالبة من الطلبة المتخرجين في السنوات السابقة ليمثلوا مجتمع الطلبة الخريجين، استجاب منهم (77)، وبالتالي بلغ حجم عينة الدراسة من الطلبة المتخرجين والمتوقع تخرجهم (162) طالباً وطالبة، ويبين الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة: الحالة الدراسية، الجنس، العمر، بالإضافة إلى متغيرات الوظيفة، الشهادة المهنية، للطلبة المتخرجين فقط.

الجدول (1) توزيع عينة الدراسة، حسب متغيراتها

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الحالة الدراسية	متخرج	77	47.5%
	متوقع تخرجه	85	52.5%
	المجموع	162	100%
الجنس	ذكر	46	28.4%
	أنثى	116	71.6%
	المجموع	162	100%
العمر	20-25 سنة	150	92.6%
	أكثر من 25 سنة	12	7.4%
	المجموع	162	100%
الوظيفة (المتخرجين فقط)	موظف	25	32.5%
	غير موظف	52	67.5%
	المجموع	77	100%
الشهادة المهنية (المتخرجين فقط)	حاصل على شهادة مهنية	6	7.8%
	غير حاصل على شهادة مهنية	71	92.2%
	المجموع	77	100%

2.2 أداة الدراسة:

تم تطوير أداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة على شكل استبانة: تكونت من جزأين؛ تضمن الجزء الأول مقدمة تعريفية لأفراد عينة الدراسة بهدف الدراسة المتمثل في الكشف عن دور الجامعات السعودية في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية كمنفذ أساسي لسوق العمل، بالإضافة إلى البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، أما الجزء الثاني فقد تكون من (30) عبارة تقيس دور الجامعات السعودية في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية كمنفذ أساسي لسوق العمل، موزعة في ثلاثة محاور، كما يلي:

المحور الأول: يقيس دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص.

المحور الثاني: يقيس دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج وتهيئتهم لاحتياجات سوق العمل.

المحور الثالث: يقيس تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني.

### 3.2 صدق وثبات الأداة:

تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والتخصص في الجامعات السعودية، وتم الأخذ بآراء المحكمين واقتراحاتهم، وتم القيام بالتعديلات اللازمة في ضوء آراء المحكمين. كذلك فقد تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة؛ حيث تم حساب معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية للبعد، أو المحور الواردة فيه، ويُبين الجدول (2) قيم معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات الأداة مع الدرجة الكلية للمحور الواردة فيه.

تشير النتائج في الجدول (2) إلى أن جميع العبارات حصلت على معاملات ارتباط عالية مع المحور الواردة فيه، فقد تراوحت معاملات الارتباط لعبارات محور (دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجدد بعد التخرج للحصول على احد الشهادات المهنية في التخصص) مع الدرجة الكلية للمحور ما بين (0.670) و(0.887)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات محور (دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج وتهيئتهم لاحتياجات سوق العمل) مع الدرجة الكلية للمحور ما بين (0.681) و(0.913)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات محور (تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني) مع الدرجة الكلية للمحور ما بين (0.614) و(0.819). وجميع معاملات الارتباط السابقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الجدول (2) قيم معاملات الارتباط لقياس الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للمحور الواردة فيه (ن=30)

محور تأثير مواصفات الخريج		محور دور الجامعة ككل		محور دور أعضاء هيئة التدريس	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.789	1	**0.854	1	**0.806	1
**0.695	2	**0.891	2	**0.861	2
**0.614	3	**0.838	3	**0.711	3
**0.738	4	**0.913	4	**0.834	4
**0.665	5	**0.885	5	**0.686	5
**0.764	6	**0.681	6	**0.670	6
**0.721	7	**0.816	7	**0.858	7
**0.819	8	**0.887	8	**0.782	8
**0.640	9	**0.792	9	**0.739	9
**0.665	10	**0.777	10	**0.887	10

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

كذلك فقد تم استخراج معامل ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ "Cronbach's alpha"، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (3).

الجدول (3) قيم معاملات الثبات لمحاور الأداة وفق معادلة كرونباخ (ن=30)

معامل الثبات	عدد العبارات	المحاور
0.930	9	دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة
0.951	9	دور الجامعة ككل
0.889	6	تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة
0.967	31	الأداة (الكلي)

تُظهر النتائج في الجدول (3) أن معامل ثبات الأداة ككل، بلغ (0.967)، وتراوحت قيم معاملات الثبات للمحاور الثلاثة في الأداة ما بين (0.889 - 0.951)، مما جعل الباحثة مطمئن لتطبيق الأداة على عينة الدراسة نظراً لثباتها عالٍ.

## 4.2 أساليب التحليل الإحصائي:

تم تصميم الاستجابة على أداة الدراسة وفق التدرج الخماسي حسب نموذج (Likert): "أوافق بشدة = 5 درجات، أوافق = 4 درجات، محايد = 3 درجات، لا أوافق = درجتان، لا أوافق بشدة = درجة واحدة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS-V25)، وذلك من خلال الأساليب الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن تساؤلات الدراسة الثلاثة، تم استخدام مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic) من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولأغراض الحكم على مستوى استجابات أفراد العينة على الأداة، تم اعتماد المعيار في الجدول (4).

الجدول (4) معيار الحكم على مستوى استجابات أفراد العينة على الأداة

مستوى الدور	المتوسط الحسابي
منخفض جداً	1.80 – 1
منخفض	2.60 – 1.81
متوسط	3.40 – 2.61
مرتفع	4.20 – 3.41
مرتفع جداً	5.00 – 4.21

- لاختبار الفرضية الصفرية الأولى، تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة (One-Sample T test) للمقارنة بين متوسط استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، وبين المتوسط الفرضي المقبول للدور الفاعل للجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، والبالغ (3) درجات وبنسبة مئوية (60%).

- لاختبار الفرضية الصفرية الثانية، تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples t-test)؛ واختبار "مان وتتي" (Mann-Whitney)؛ للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات: (الحالة الدراسية، الجنس، العمر)، بالإضافة إلى متغيرات (الوظيفة، الشهادة المهنية)، للطلبة المتخرجين فقط.

### 3. عرض نتائج الدراسة:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ما دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص؟ تم استخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول من أداة الدراسة الذي يقيس دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص، وكانت النتائج كما في الجدول (5).

تُظهر النتائج في الجدول (5) أن دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص بشكل عام، جاء بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المحور (2.99) وانحراف معياري (0.82).

وبالنسبة للعبارة فقد تراوحت الاستجابات عليها بين المستوى منخفض والمستوى مرتفع؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة ما بين (2.56) و (3.56)، وتراوحت انحرافات المعيارية ما بين (0.95) و (1.30).

وقد جاءت عبارة واحدة بمستوى مرتفع، هي العبارة (6) "لدي رغبة في الحصول على احد الشهادات المهنية في التخصص بعد تحفيزي من احد أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة" بمتوسط حسابي (3.56)، وانحراف معياري (1.19)، وجاءت عبارة واحدة بمستوى منخفض، هي العبارة (3) "يعقد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة دورات تثقيفية حول الشهادات المهنية في المحاسبة والمراجعة" بمتوسط حسابي (2.56)، وانحراف معياري (1.21)، في حين جاءت باقي العبارات وعددها ثمان عبارات بمستوى متوسط، وهي ذات الأرقام (1، 2، 4، 5، 7، 8، 9، 10)، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.77) و (3.28).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدور
1	حصلت على معلومات كافية عن الشهادات المهنية في المحاسبة والمراجعة خلال فترة دراستي بالجامعة	2.64	1.23	متوسط
2	يخصص أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة وقت من المحاضرة للحديث عن المستقبل المهني لطلاب المحاسبة والمراجعة	2.83	1.21	متوسط
3	يعقد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة دورات تثقيفية حول الشهادات المهنية في المحاسبة والمراجعة	2.56	1.21	منخفض
4	يجيب أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة عن أي سؤال يخص الشهادات المهنية أثناء المحاضرة	3.21	1.10	متوسط
5	يجيب أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة عن أي سؤال يخص الشهادات المهنية أثناء ساعات الإرشاد الأكاديمي	3.21	1.04	متوسط
6	لدي رغبة في الحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص بعد تحفيزي من أحد أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة	3.56	1.19	مرتفع
7	لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة معرفة تامة بالشهادات المهنية في التخصص	3.28	0.95	متوسط
8	توجد أندية طلابية خاصة بقسم المحاسبة يشرف عليها أعضاء هيئة التدريس	2.99	1.30	متوسط
9	تقدم الأندية الطلابية معلومات حول الشهادات المهنية في التخصص	2.77	1.10	متوسط
10	بشكل عام، يهتم أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة بالحديث عن ضرورة الحصول على الشهادات المهنية بعد التخرج	2.83	1.23	متوسط
*	المتوسط العام للمحور	2.99	0.82	متوسط

• نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: ما دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج؟

تم استخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من أداة الدراسة الذي يقيس دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج، وكانت النتائج كما في الجدول (6).

تشير النتائج في الجدول (6) إلى أن دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج بشكل عام، جاء بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المحور (2.69) وانحراف معياري (0.98).

وبالنسبة للعبارات فقد تراوحت الاستجابات عليها بين المستوى منخفض والمستوى متوسط؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (2.38) و (3.39)، وتراوحت انحرافات المعيارية ما بين (1.15) و (1.34).

وقد جاءت (6) عبارات بمستوى منخفض، وهي العبارات ذات الأرقام (1، 2، 4، 5، 8، 10) وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.38) و (2.60)، وجاءت باقي العبارات وعددها (4) عبارات بمستوى متوسط، وهي ذات الأرقام (3، 6، 7، 9)، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.67) و (3.39). وقد حلت العبارة (6) " يتم تغيير الخطط الدراسية والمقررات حسب متطلبات المهنة وبما يتوافق مع إمكانية الحصول على الشهادات المهنية مستقبلاً" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.15) وبمستوى متوسط، في حين جاءت العبارة (1) "تعقد الجامعة ملتقيات وندوات متخصصة يحاضر فيها متخصصون من حاملي الشهادات المهنية في مجال المحاسبة والمراجعة" في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (2.38)، وانحراف معياري (1.20) وبمستوى منخفض.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول

دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم

لتأهيلهم لما بعد التخرج

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الدور
1	تعقد الجامعة ملتقيات وندوات متخصصة يحاضر فيها متخصصون من حاملي الشهادات المهنية في مجال المحاسبة والمراجعة	2.38	1.20	10	منخفض
2	تدعم الجامعة طلاب قسم المحاسبة من خلال وحدات خاصة للتثقيف حول الشهادات المهنية في المحاسبة والمراجعة	2.42	1.19	9	منخفض
3	تسمح الجامعة لطلاب قسم المحاسبة بحضور المؤتمرات الخاصة بمستقبل المهنة	3.06	1.17	2	متوسط
4	تعقد الجامعة دورات متقدمة حول الشهادات المهنية لطلاب قسم المحاسبة	2.60	1.23	5	منخفض
5	تتبنى الجامعة سياسة خاصة بطلاب قسم المحاسبة تشمل عقد المبادرات مع الجهات الرسمية المختصة بالمهنة	2.52	1.19	7	منخفض
6	يتم تغيير الخطط الدراسية والمقررات حسب متطلبات المهنة وبما يتوافق مع إمكانية الحصول على الشهادات المهنية مستقبلاً	3.39	1.15	1	متوسط
7	تدعم الجامعة طلاب قسم المحاسبة بعد التخرج بتقديم النصائح والاستشارات الخاصة بمستقبل الخريجين المهني	2.81	1.22	3	متوسط
8	توفر الجامعة أماكن مجهزة بأدوات التقنية الحديثة لطلاب قسم المحاسبة للتدريب على كيفية الحصول على الشهادات المهنية مثل معامل الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت سواء في المكتبة المركزية أو في أماكن أخرى بالجامعة	2.45	1.34	8	منخفض
9	تتيح الجامعة لخريجها الانضمام إلى دورات تدريبية تأهيلية للحصول على الشهادات المهنية حتى بعد التخرج	2.67	1.25	4	متوسط
10	بشكل عام، ما تمت دراسته في الجامعة كاف لدخول الاختبارات المهنية في التخصص	2.55	1.18	6	منخفض
*	المتوسط العام للمحور	2.69	0.98	-	متوسط

• نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: ما تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني؟

تم استخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من أداة الدراسة الذي يقيس تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني، وكانت النتائج كما في الجدول (7).

### الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التأثير
1	لدي دراية تامة بالشهادات المهنية اللازمة لممارسة المهنة بعد التخرج	3.08	1.24	6	متوسط
2	لدي رغبة بالحصول على أحد الشهادات المهنية ولكن ليس لدي الوقت الكافي	3.44	1.13	5	مرتفع
3	لدي رغبة بالحصول على أحد الشهادات المهنية ولكن أجد تكلفتها عالية جدا	4.20	0.95	1	مرتفع
4	أفضل الحصول على أي وظيفة حتى وإن كانت في غير تخصصي على اتخاذ مسار الشهادات المهنية	3.07	1.27	7	متوسط
5	بدأت فعليا بالتدريب على دخول اختبار أحد الشهادات اللازمة لممارسة المهنة	2.76	1.23	10	متوسط
6	أرى أن الخبرة العملية في التخصص تغني عن الحصول على الشهادات المهنية	3.07	1.16	8	متوسط
7	أسأل كثيرا عن الشهادات المهنية في تخصصي خلال فترة دراستي الجامعية	3.63	1.00	4	مرتفع
8	اعلم عن الدعم الممنوح من وزارة الموارد البشرية للحصول على الشهادات المهنية في التخصص	2.90	1.29	9	متوسط
9	اشعر بمسؤولية التطوير المهني في مجال تخصصي والحصول على الشهادات المهنية	4.02	0.95	3	مرتفع
10	أحاول اكتساب المهارات والمعارف الخاصة بمهنة المحاسبة من خلال الدورات التدريبية	4.15	0.85	2	مرتفع
*	المتوسط العام للمحور	3.43	0.67	-	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (7) إلى أن تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني بشكل عام، جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المحور (3.43) وانحراف معياري (0.67).

وبالنسبة للعبارات فقد تراوحت الاستجابات عليها بين المستوى متوسط والمستوى مرتفع؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (2.76) و (4.20)، وتراوحت انحرافات المعيارية ما بين (0.85) و (1.29).

وقد جاءت (5) عبارات بمستوى متوسط، وهي العبارات ذات الأرقام (1، 4، 5، 6، 8) وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.76) و (3.08)، وجاءت باقي العبارات وعددها (5) عبارات بمستوى مرتفع، وهي ذات الأرقام (2، 3، 7، 9، 10)، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.44) و (4.20). وقد حلت العبارة (3) "لدي رغبة بالحصول على أحد الشهادات المهنية ولكن أجد تكلفتها عالية جدا" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.95) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت العبارة (5) "بدأت فعليا بالتدريب على دخول اختبار أحد الشهادات اللازمة لممارسة المهنة" في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (2.76)، وانحراف معياري (1.23) وبمستوى متوسط.

• نتائج اختبار الفرضية الأولى ( $H_0$ ): لا يوجد دور فاعل للجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية من وجهة نظر الطلاب.

تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لاستجابات الطلبة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية بشكل عام وفي المحاور الثلاثة للأداة، ومقارنتها بالمتوسط الفرضي المقبول للدور الفاعل للجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، والبالغ (3) درجات وبنسبة مئوية (60%) باستخدام الباحث اختبار "ت" لعينة واحدة (One-Sample T test)، وكانت النتائج كما في الجدول (8).

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (8) إلى أن هناك اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية لاستجابات الطلبة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية بشكل عام وفي المحاور الثلاثة للأداة، وبين المتوسط الفرضي المقبول للدور الفاعل للجامعات.

وعند استخدام اختبار (t) لعينة واحدة أظهرت النتائج أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الطلبة حول دور الجامعات بشكل عام وفي محور دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة من جهة، وبين المتوسط الفرضي المقبول من جهة أخرى لم تكن دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة (t) المحوسبة للفروق على محور دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة والأداة ككل (-0.192) و (0.647) وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). وهذه النتيجة تعني أن دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول

على الشهادات المهنية بشكل عام وفي محور دور أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في رفع الوعي لدى الطلبة بأهمية المثابرة والجد بعد التخرج للحصول على أحد الشهادات المهنية في التخصص، لا تختلف عن المستوى المقبول للدور الفاعل للجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، أي أن هناك تشابه بين دور الجامعات بشكل عام ودور أعضاء هيئة التدريس، وبين الدور الفاعل المقبول.

**الجدول (8) نتائج اختبار (One-Sample T test) للكشف عن دلالة الفرق بين استجابات الطلبة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، وبين المتوسط الفرضي المقبول**

المحاور	المستوى	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الفرق في المتوسط	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة
محور دور أعضاء هيئة التدريس	مستوى التوافر	2.99	%59.8	-0.01	-0.192	0.848
	المستوى المقبول	3.00	%60			
محور دور الجامعة ككل	مستوى التوافر	2.69	%53.7	-0.31	-4.093	*0.000
	المستوى المقبول	3.00	%60			
محور تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة	مستوى التوافر	3.43	%68.7	0.43	8.241	*0.000
	المستوى المقبول	3.00	%60			
دور الجامعات (الكلي)	مستوى التوافر	3.04	%60.7	0.04	0.647	0.519
	المستوى المقبول	3.00	%60			

\* دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

في حين أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجابات الطلبة حول دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج وتهيئتهم لاحتياجات سوق العمل، وبين المتوسط الفرضي المقبول، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للفروق على هذا المحور (-4.093) وهذه القيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ . حيث كانت دلالة الفروق لصالح المتوسط الفرضي المقبول (3.00) كونه أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الطلبة والبالغ (2.69)، بمعنى دور الجامعة ككل في دعم وتشجيع الطلاب في أقسام المحاسبة وتهيئة المناخ الملائم لهم لتأهيلهم لما بعد التخرج وتهيئتهم لاحتياجات سوق العمل، يقل عن المتوسط المقبول.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجابات الطلبة حول تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني، وبين المتوسط الفرضي المقبول، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للفروق على هذا المحور (8.241) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). حيث كانت دلالة الفروق لصالح متوسط استجابات الطلبة والبالغ (3.43) كونه أعلى من المتوسط الفرضي المقبول والبالغ (3.00)، بمعنى أن تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني يفوق المتوسط المقبول.

• نتائج اختبار الفرضية الثانية ( $H_0$ ): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تُعزى لمتغيرات: (الحالة الدراسية، الجنس، العمر)، ومتغيرات (الوظيفة، الشهادة المهنية)، للطلبة المتخرجين.

1-2: الفروق بين استجابات أفراد العينة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الحالة الدراسية. للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة على الأداة ككل والمحاور الثلاثة تبعاً لمتغير الحالة الدراسية (متخرج، متوقع تخرجه)، تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples t-test)، وكانت النتائج كما في الجدول (9).

تُبيّن النتائج في الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الحالة الدراسية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية على المحاور الثلاثة وعلى الأداة بشكل عام (الكلي)، حيث بلغت قيم "t" المحسوبة للفروق على المحاور الثلاثة والأداة ككل (-2.047)، (-3.285)، (-3.318)، (-3.384) على التوالي، وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، ولصالح الطلبة المتوقع تخرجهم؛ كون المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم أعلى من المتوسطات الحسابية لاستجابات الطلبة المتخرجين.

الجدول (9) نتائج اختبار (t-test) للكشف عن دلالة الفرق بين استجابات الطلبة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الحالة الدراسية

المحاور	الحالة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة
محور دور أعضاء هيئة التدريس	متخرج	77	2.85	0.80	-2.047	*0.042
	متوقع تخرجه	85	3.11	0.82		
محور دور الجامعة ككل	متخرج	77	2.43	0.89	-3.285	*0.001
	متوقع تخرجه	85	2.92	1.00		
محور تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة	متخرج	77	3.26	0.69	-3.318	*0.001
	متوقع تخرجه	85	3.60	0.61		
دور الجامعات (الكلي)	متخرج	77	2.85	0.68	-3.384	*0.001
	متوقع تخرجه	85	3.21	0.68		

\* دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

وهذه النتيجة تعني أن الطلبة المتوقع تخرجهم قِيموا دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية بشكل عام وفي المحاور الثلاثة، بدرجة أعلى من الطلبة المتخرجين.

2-2: الفروق بين استجابات أفراد العينة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الجنس.

للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة على الأداة ككل والمحاور الثلاثة تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples t-test)، وكانت النتائج كما في الجدول (10).

تُبَيّن النتائج في الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية على محوري (دور أعضاء هيئة التدريس) و (دور الجامعة ككل)، وعلى الأداة بشكل عام (الكلي)، حيث بلغت قيم "t" المحسوبة للفروق على

هذين المحورين والأداة ككل (-0.198)، (1.044)، (1.469)، على التوالي، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

**الجدول (10) نتائج اختبار (t-test) للكشف عن دلالة الفرق بين استجابات الطلبة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الجنس**

مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحاور
0.844	0.198-	1.01	2.97	46	ذكر	محور دور أعضاء هيئة التدريس
		0.74	3.00	116	أنثى	
0.298	1.044	1.20	2.81	46	ذكر	محور دور الجامعة ككل
		0.88	2.64	116	أنثى	
*0.001	3.449	0.75	3.71	46	ذكر	محور تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة
		0.61	3.32	116	أنثى	
0.144	1.469	0.86	3.16	46	ذكر	دور الجامعات (الكلي)
		0.63	2.98	116	أنثى	

\* دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ).

في حين تشير النتائج في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني، حيث بلغت قيمة "t" المحسوبة للفروق على هذا المحور (3.449)، وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). حيث كانت الدلالة لصالح الطلبة الذكور كون المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على هذا المحور جاء أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الإناث.

وهذه النتيجة تعني أن الطلبة (ذكوراً وإناثاً) قيموا دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية بشكل عام وفي محوري (دور أعضاء هيئة التدريس) و (دور الجامعة ككل)، بدرجة متشابهة، في حين قيم الطلبة الذكور تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة على خيارات المستقبل المهني، بدرجة تفوق زميلاتهم الإناث.

2-3: الفروق بين استجابات أفراد العينة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير العمر .

نظراً لأن عدد أفراد العينة من فئة (أكثر من 25 سنة) في متغير العمر، يقل عن (30)، فقد تم استخدام اختبار لا معلمي مكافئ لاختبار "ت"، مما تطلب استخدام اختبار مان وتتي (Mann-Whitney)؛ للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر (20-25 سنة، أكثر من 25 سنة)، وكانت النتيجة كما في الجدول (11).

**الجدول (11) نتائج اختبار (Mann-Whitney) للكشف عن دلالة الفرق بين استجابات الطلبة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير العمر**

المحاور	العمر	العدد	متوسط الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
محور دور أعضاء هيئة التدريس	20-25 سنة	150	80.83	799.5	-0.643	0.520
	أكثر من 25 سنة	12	89.88			
محور دور الجامعة ككل	20-25 سنة	150	80.46	744.5	-0.995	0.320
	أكثر من 25 سنة	12	94.46			
محور تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة	20-25 سنة	150	81	825.5	-0.477	0.633
	أكثر من 25 سنة	12	87.71			
دور الجامعات (الكلي)	20-25 سنة	150	80.51	752	-0.947	0.344
	أكثر من 25 سنة	12	93.83			

تُظهر النتائج في الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير العمر بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية على المحاور الثلاثة وعلى الأداة بشكل عام (الكلي)، حيث بلغت قيم (U) المحسوبة للفروق على المحاور الثلاثة والأداة ككل (799.5)، (744.5)، (825.5)، (752)، على التوالي، وبلغت قيم (Z) المحسوبة للفروق (-0.643)، (-)

(0.995)، (-0.477)، (-0.947)، على التوالي، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

وهذه النتيجة تعني أن الطلبة من الفئتين العمريتين (20-25 سنة، أكثر من 25 سنة) قيّموا دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية بشكل عام وفي جميع المحاور بدرجة متشابهة.

2-4: الفروق بين استجابات أفراد العينة (المتخرجين) حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الوظيفة.

نظراً لأن عدد أفراد العينة من المتخرجين من فئة (الموظفين) في متغير الوظيفة، يقلّ عن (30)، فقد تم استخدام اختبار لامعلمي مكافئ لاختبار "ت"، مما تطلّب استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney)؛ للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة (موظف، غير موظف)، وكانت النتيجة كما في الجدول (12).

الجدول (12) نتائج اختبار (Mann-Whitney) للكشف عن دلالة الفرق بين استجابات أفراد العينة (المتخرجين) حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الوظيفة

المحاور	الوظيفة	العدد	متوسط الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
محور دور أعضاء هيئة التدريس	موظف	25	44.02	524.5	-1.367	0.172
	غير موظف	52	36.59			
محور دور الجامعة ككل	موظف	25	47.70	432.5	-2.371	*0.018
	غير موظف	52	34.82			
محور تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة	موظف	25	46.54	461.5	-2.058	*0.040
	غير موظف	52	35.38			
دور الجامعات (الكلية)	موظف	25	47.28	443	-2.252	*0.024
	غير موظف	52	35.02			

\* دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ).

تُظهر النتائج في الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الوظيفة بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة (المتخرجين) حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية على محوريّ (دور الجامعة ككل) و (تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة) وعلى الأداة بشكل عام (الكلي)، حيث بلغت قيم (U) المحسوبة للفروق على هذين المحورين والأداة ككل (432.5)، (461.5)، (443)، على التوالي، وبلغت قيم (Z) المحسوبة للفروق (-2.371)، (-2.058)، (-2.252)، على التوالي، وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). حيث كانت الدلالة لصالح استجابات المتخرجين من فئة الموظفين كون متوسطات الرتب لاستجاباتهم كانت أعلى من متوسطات الرتب لاستجابات المتخرجين من فئة غير الموظفين.

في حين تشير النتائج في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الوظيفة بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة (المتخرجين) على محور دور أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغت قيمة (U) المحسوبة للفروق على هذا المحور (524.5)، وبلغت قيم (Z) المحسوبة للفروق (-1.367)، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). وهذه النتيجة تعني أن أفراد عينة الدراسة من المتخرجين الموظفين، قيّموا دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية بشكل عام وفي محوريّ (دور الجامعة ككل) و (تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة) بدرجة تفوق زملائهم المتخرجين من غير الموظفين، في حين قيّم أفراد عينة الدراسة من المتخرجين الموظفين وغير الموظفين دور أعضاء هيئة التدريس بدرجة متشابهة.

2-5: الفروق بين استجابات أفراد العينة (المتخرجين) حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الشهادة المهنية.

نظراً لأن عدد أفراد العينة من المتخرجين من فئة (غير حاصل على شهادة مهنية) في متغير الشهادة المهنية، يقلّ عن (30)، فقد تم استخدام اختبار لا معلمي مكافئ لاختبار "ت"، مما تطلّب استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney)؛ للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الشهادة المهنية (حاصل على شهادة مهنية، غير حاصل على شهادة مهنية)، وكانت النتيجة كما في الجدول (13).

تشير النتائج في الجدول (13) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الشهادة المهنية بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة (المتخرجين) حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية على محوريّ (دور الجامعة ككل) و (تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة) وعلى الأداة بشكل عام (الكلي)، حيث بلغت قيم (U) المحسوبة للفروق على هذين المحورين والأداة ككل (54)، (78.5)، (51.5)، على التوالي، وبلغت قيم (Z) المحسوبة للفروق (-3.027)، (-2.565)، (-3.070)، على التوالي، وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). حيث كانت الدلالة لصالح استجابات المتخرجين الحاصلين على شهادة مهنية في التخصص، كون متوسطات الرتب لاستجاباتهم كانت أعلى من متوسطات الرتب لاستجابات المتخرجين غير الحاصلين على أية شهادة مهنية.

في حين تشير النتائج في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الشهادة المهنية بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة (المتخرجين) على محور دور أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغت قيمة (U) المحسوبة للفروق على هذا المحور (114)، وبلغت قيم (Z) المحسوبة للفروق (-1.883)، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

وهذه النتيجة تعني أن أفراد عينة الدراسة من المتخرجين الحاصلين على شهادة مهنية في التخصص، قيموا دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية بشكل عام وفي محوريّ (دور الجامعة ككل) و (تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة) بدرجة تفوق زملائهم المتخرجين من غير الحاصلين على أية شهادة مهنية، في حين جاء تقييم أفراد عينة الدراسة من المتخرجين الحاصلين وغير الحاصلين على شهادة مهنية، لدور أعضاء هيئة التدريس بدرجة متشابهة.

الجدول (13) نتائج اختبار (Mann-Whitney) للكشف عن دلالة الفرق بين استجابات أفراد العينة (المتخرجين) حول دور الجامعات في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة والمراجعة للحصول على الشهادات المهنية، تبعاً لمتغير الشهادة المهنية

المحاور	الشهادة المهنية	العدد	متوسط الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
محور دور أعضاء هيئة التدريس	حاصل على شهادة مهنية	6	55.50	114	1.883-	0.060
	غير حاصل على شهادة مهنية	71	37.61			
محور دور الجامعة ككل	حاصل على شهادة مهنية	6	65.50	54	3.027-	*0.002
	غير حاصل على شهادة مهنية	71	36.76			
محور تأثير مواصفات خريج قسم المحاسبة	حاصل على شهادة مهنية	6	61.42	78.5	2.565-	*0.010
	غير حاصل على شهادة مهنية	71	37.11			
دور الجامعات (الكلية)	حاصل على شهادة مهنية	6	65.92	51.5	3.070-	*0.002
	غير حاصل على شهادة مهنية	71	36.73			

\* دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

### 3. الخاتمة والتوصيات

هدفت الدراسة الى معرفة ماذا كانت الجامعات تلعب دورا هاما في تأهيل وتحفيز خريجي اقسام المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية بعد التخرج، والتي لها أهمية جوهرية في توجيه الخريج للمكان المناسب والوظيفة الملائمة. وخلصت الدراسة الى ان دور الجامعات بشكل عام يكاد يكون اقل من المتوسط المقبول في تحفيز الخريجين للحصول على الشهادات المهنية في التخصص، بمعنى ان الجامعات بشكل عام وأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص لا يولون الامر أهمية كبرى

وينشغلون بإعطاء المادة العلمية والقيام بالمهام الأكاديمية البحتة دون التركيز على أهمية الحصول على الشهادات المهنية بعد التخرج. إلا أن النتائج أظهرت أن الطلبة لديهم الرغبة في معرفة كل ما يخص مهنتهم بالرغم من وجود بعض المعوقات مثل عدم توافر الوقت والعائق المادي والتي يمكن أن تختفي إذا ما تم تحفيزهم باستمرار وتزويدهم بكل ما يهمهم في مجال المهنة. وبناء على نتائج الدراسة تم تقديم التوصيات التالية:

1. حث الجامعات على تقديم المزيد من الدعم لطلاب أقسام المحاسبة وتهيئة البيئة المهنية لهم قبيل تخرجهم من خلال برامج تحاكي الواقع المهني.
2. حث الجامعات على عقد المزيد من الدورات المتخصصة في التحضير للشهادات المهنية بالتعاون مع الجهات والهيئات المعنية بمهنة المحاسبة.
3. حث أعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة على بذل كل ما بوسعهم لتحفيز الخريجين وتوعيتهم بأهمية الشهادات المهنية في صقل الخريج ودمجه في المضمار المهني اللائق لتخصصه.
4. يجب على إدارة الجامعات إجراء تقييم مستمر عن مدى ملائمة مواصفات خريجي قسم المحاسبة لمتطلبات مهنتهم وسد الفجوات إن وجدت.
5. عقد الشراكات والاتفاقيات مع هيئات المحاسبة الرسمية في المملكة واستضافتها باستمرار لتوعية طلاب قسم المحاسبة وتأهيلهم لمتطلبات المهنة وتحديث معلوماتهم بشكل مستمر بكل ما هو جديد.

### المراجع العربية

عبد الحق، بو وقفة. وعبد الله، مايو (2018) "مدى التوافق بين مناهج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر طلبة وخريجي جامعتي ورقلة والوادي" مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، (19)14، 263-272

النوايسة، محمد. والسبوع، سليمان (2009) "المناهج المحاسبية وأثرها في بناء المعارف والمهارات المهنية: دراسة تحليلية من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم في قسم المحاسبة /جامعة العلوم التطبيقية الخاصة" *جمعية الثقافة والتربية، القاهرة، العدد الحادي والثلاثون.*

رشوان، عبد الرحمن (2018) "دور التعليم المحاسبي في الجامعات الفلسطينية في تعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية لمهنة المحاسبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 43(2)، 125-129.*

ملو العين، علاء (2009) "الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي" *مجلة جامعة تشرين لمجوث والدراسات العلمية -سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 31(4).*

الصالح، عائشة (2016) " سوق العمل والشهادات المهنية"، *صحيفة مال الاقتصادية.*

<https://www.maaal.com/archives/20161211/84082>

#### المراجع الأجنبية

Sawalqa, F. A., Obaidat, A. N. (2014). Bridging the gap in Undergraduate Accounting Education Programs in Jordanian Universities: A call for action. *European Journal of Business and Management*, 6(36), 43-55.

Ofoegbu, G.N., Okaro, S.C. & Okafor, G.O. (2018). Suitability, challenges and way forward for university accounting education in Nigeria. *The International Journal of Management Education*, 16(3): 394-404.

Sahin. N. K. (2014) "the relationship between instructors' Professional Competencies and university Students' School Engagement" *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2): 581-584.

Law, D., Shaffer, R.J., & Stout, D.E. (2009). Bridging the education-profession gap: The accounting student-practitioner day (ASP) program. *Journal of Accounting Education*. 27, 133-146.

Golemon, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2004). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. New York, NY: Perseus211.