



المؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي
"رهانات الحاضر وأفاق المستقبل"
29 يناير 2022



المهارات والسمات التي يحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي
"دراسة استطلاعية لآراء عينة من الخريجين وأصحاب العمل"

خليل عقوب الصغير عقوب
كلية الاقتصاد - جامعة طبرق
khalil.agoub@tu.edu.ly

خديجة علي معيوف عباس
كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي
khadiga.alghamq@uob.edu.ly

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي من وجهة نظر أصحاب العمل وخريجي أقسام المحاسبة العاملين بالقطاع الخاص، وكذلك معرفة ما إذا كان هناك اختلافات معنوية ما بين آراء الخريجين وأصحاب العمل، حيث استخدم الباحثان لتحقيق ذلك استبانة صممت لتحديد أهم المهارات والسمات من خلال تحليل آراء الخريجين وأصحاب العمل، وقد بلغ عدد الاستبانات المستخدمة في هذه الدراسة 182 استبانة وزعت على الخريجين وأصحاب العمل. وخلصت الدراسة إلى أن هناك بعض المهارات والسمات لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، كما بينت الدراسة عدم وجود اختلافات معنوية بين متوسطات آراء عينة الدراسة عن أهم المهارات والسمات التي يحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي. وأوصت الدراسة بضرورة إعادة تقييم برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية، وإقامة روابط قوية مع المنظمات المهنية المحاسبية.

الكلمات الدالة: المهارات والسمات، التعليم المحاسبي، سوق العمل، ليبيا.

The skills and attributes that an accounting graduate need to engage in the Libyan labor market

"An exploratory study of the opinions of a sample of graduates and employers"

Khalil Agoub Alshghier Agoub

Khadiga Ali Mayouf Abbas

Abstract

This study aimed to identify the most important skills and attributes that an accounting graduate needs to engage in the Libyan labor market from the point of view of employers and accounting graduates working in the private sector, as well as to know if there are differences between the opinions of employers and graduates. To achieve this, the researchers used a questionnaire designed to identify the most important skills and attributes by analyzing the opinions of employers and graduates. The number of questionnaires used in this study reached 182, which were distributed to graduates and employers. The study concluded that there are some skills and attributes that have priority and are needed by an accounting graduate from the perspective of graduates and employers.

The study also showed that there were no significant differences between the average opinions of the study sample about the most important skills and characteristics that an accounting graduate need to engage in the Libyan labor market. The study recommended the need to re-evaluate the accounting education process in Libyan universities, and to establish strong links with professional accounting firms. The study recommended the need to develop curricula for accounting education programs to suit their outputs and the changing and successive needs of the labor market.

Keywords: Skills and attributes, Accounting education, Labor market, Libya.

1. المقدمة

يعتبر التعليم العالي أحد الركائز الرئيسة للتنمية في المجتمع، وتؤدي جودة مخرجاته إلى كسب ثقة المجتمع فيها وزيادة القدرة التنافسية في سوق العمل للخريجين محلياً ودولياً، ويُعد الربط بين التعليم العالي وسوق العمل من القضايا الأساسية التي يمكن من خلالها الحد من مشكلة البطالة لأي اقتصاد في العالم، وتتمثل أهمية هذا الموضوع في أن مخرجات التعليم العالي تُعد مدخلات لسوق العمل؛ وبالتالي يتجسد دوره في خلق قوى عاملة مدربة قادرة على التواصل مع العالم والتعامل مع مستجداته بفاعلية واقتدار، لذا يجب أن تعمل مؤسسات التعليم العالي على تحقيق هذا الهدف من خلال إعداد كوادر بشرية تتميز بالتأهيل المناسب والكفاءة العالية بما يمكنهم من الاضطلاع بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والقيام بها على أكمل وجه (صابرينة وبلجالي، 2018).

وفي مجال المحاسبة، يعني التعليم المحاسبي بتأهيل وإعداد مخرجات تمتلك القدرة والكفاءة التي تمكنها من القيام بواجباتها على أكمل وجه، الأمر الذي يحتم على الجهات المسؤولة على التعليم من إحداث تغييرات مستمرة لمواكبة هذه التطورات، إذ إن مهنة المحاسبة تعتمد في تطورها على مخرجات التعليم المحاسبي والبناء الصحيح له، ففي العقود الأخيرة مرت مهنة المحاسبة بتغييرات مستمرة نتيجة التطور المستمر في تكنولوجيا المعلومات، وأصبح سوق العمل يتطلب وجود محاسبين يمتلكون قدرة كافية لمواكبة هذه التغييرات المستمرة (رشوان، 2017).

ولما كانت برامج التعليم المحاسبي من البرامج التي تهدف إلى تقديم مخرجات مؤهلة للانخراط في سوق العمل والمهنة؛ فقد باتت العديد من الجهات تعمل على الاهتمام بهذه البرامج وآليات تطويرها، حيث نجد الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC قد عمل على الاهتمام بالتعليم المحاسبي وآليات تطويره من خلال إصدار مجموعة من المعايير التي تهدف إلى تحسين جودة التعليم المحاسبي وفقاً لممارسات دولية تعتمد على متطلبات مهنة المحاسبة، وذلك من خلال قيامه بإصدار المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (International Education Standards). وتتمثل أهمية وجود معايير للتعليم في مجال المحاسبة في كونها تعزز من موضوعية المخرجات المحاسبية، ذلك أن موضوعية القياس التي تتطلبها المحاسبة لا يمكن تحقيقها إلا بوجود إطار متكامل يحكم عملية التطبيق، وتمثل عملية تطوير المناهج المحاسبية ضرورة ملحة للتأقلم مع متطلبات الممارسة المهنية، وإزاء عملية التطوير هذه لا بد من وجود معايير علمية محددة متفق عليها يمكن الرجوع إليها في هذه العملية (الجيلي ودنون، 2010: 4).

ويمكن القول إن معايير التعليم الدولية للمحاسبين المهنيين تمثل الأساس في الدخول إلى عالم الممارسة المهنية، فهي تؤكد على مستوى مناسب من التعليم لتوفير الأساس الضروري لاكتساب معرفة ومهارات وقيم وأخلاقيات مطلوبة، سواء أكان ذلك من خلال البيئات الأكاديمية أو الدورات التدريبية، وهي تؤكد على أن مناهج التعليم المحاسبي يجب أن تحتوي على مهارات فكرية وفنية وشخصية وعلاقات شخصية وتنظيمية، حتى يتمكن محاسب المستقبل من حل المشكلات التي ستواجهه، واتخاذ القرارات الصائبة، وهي تشجع كذلك على التعليم العام الواسع لأنه يمثل جزءاً من التعليم المحاسبي المهني الذي يتحقق من خلال فهم الثقافات المختلفة والمعرفة بسلوك البشر وإدراك الأفكار والقضايا والقوى الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتغيرة في العالم.

وبالتالي يعد تحديد أهم المهارات والسمات التي يحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل أمراً ضرورياً لكي يساعد القائمين على برامج التعليم المحاسبي من تضمينها في المناهج الدراسية. الذي من الممكن أن يكون لها الأثر الإيجابي في تضيق الفجوة ما بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات ومتطلبات بيئة الأعمال، ومن هذا المنطلق تم تقسيم الدراسة إلى أربعة مباحث رئيسية. حُصص المبحث الأول للإطار العام لموضوع الدراسة. وتناول المبحث الثاني الإطار النظري للدراسة. واستعرض المبحث الثالث الدراسة العملية وتحليل البيانات. ولخص المبحث الأخير أهم النتائج وتوصيات الدراسة.

2. الدراسات السابقة

تعرض التعليم المحاسبي للنقد على مدى العقدين الماضيين لفشله في تلبية متطلبات بيئة الأعمال المتغيرة في عالم اليوم، وهناك عوامل مختلفة تفرضها هذه التغييرات مثل العولمة والتدويل والتغيرات السريعة في التقنيات والمنافسة الشديدة.

هذه التغييرات لها تأثير عميق على التعليم العالي، حيث إن التعليم هو الأساس الذي تُبنى عليه قوة عاملة تنافسية، وتتطلب بيئة الأعمال المعاصرة أن يكون خريج التعليم المحاسبي مؤهلاً لأداء وممارسة العمل المحاسبي، عن طريق اكتسابه لعدة مهارات مهنية؛ فقد فرضت التغيرات البيئية الحاجة إلى تغيرات بمتطلبات سوق العمل من التركيز على عنصر الكم إلى التركيز على عنصر النوع، الذي امتدت آثاره إلى مجموعة المعارف والثقافات والمهارات المطلوب توافرها في المحاسبين والعاملين بتلك الأسواق لتصبح غير محدود للجوانب الفنية فقط، بل تتجاوز ذلك إلى جوانب التفكير الإبداعي ليتمكن من السيطرة على تلك الأسواق الجديدة (حسن وعبدالوهاب، 2008).

وفي هذا السياق توصلت دراسة (Parvaiz et al (2017 إلى أن (24) من أصل (35) من المهارات المطلوبة في خريج التعليم المحاسبي من وجهة نظر أصحاب العمل لا يتم اكتسابها من قبل الطلاب خلال

مرحلة التعليم الجامعي، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن حالة إخفاق برامج التعليم المحاسبي في مقابلة المتطلبات المهنية وعدم توفر المهارات اللازمة في الخريجين بما يتماشى مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال المعاصرة وتوقعات القطاعات المستخدمة لا تقتصر على البلدان النامية فقط، بل شملت دولاً لديها تجربة رائدة وطويلة في مجال التعليم العالي المحاسبي، مثل الولايات المتحدة، الصين، بريطانيا، إلخ..... فقد قدمت عدد من الدراسات التي أجريت معظمها في البلدان التي لديها أنظمة تعليمية متطورة مثل الولايات المتحدة أو المملكة المتحدة أو أستراليا، دليلاً على عدم جودة خريجي المحاسبة وتصورات المتخصصين لتعليم المحاسبة كونه قديماً أو غير ذي صلة بالسوق (De Lange, et al, 2006; Gabbin, 2002).

وهناك دراسات حاولت الكشف عن الفجوة بين برامج التعليم المحاسبي ومتطلبات ممارسة المهنة في سوق العمل من وجهة نظر الأكاديميين، وأرباب العمل، والطلاب. وخلصت دراسة Kavanagh & Drennan (2007) إلى وجود فجوة كبيرة بين المهارات والسمات التي يعتبرها الأكاديميون ضرورية لطلابهم للنجاح في حياتهم المهنية؛ وتلك المهارات والسمات التي يدرسها الأكاديميون في برامج المحاسبة. كما فحصت دراسة Hakim (2016) التقييم الذاتي لخريجي المحاسبة وتقييم أرباب العمل لمجموعة المهارات المكتسبة في برامج المحاسبة في الجامعات اللبنانية، كما تم التحقق من الرضا الوظيفي للخريجين الجدد خلال السنة الأولى من العمل، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فجوة في الإدراك بين أرباب العمل والموظفين المعينين حديثاً عن مدى استعداد الموظفين الجدد وأهمية المهارات التي تتطلبها المهنة، كما كشفت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التقييم الذاتي للموظف ورضاه الوظيفي.

وقد أعرب العديد من ممارسي المحاسبة عن عدم رضاهم عن مستوى المعارف والمهارات المحاسبية التي أظهرها الموظفون الجدد عند التخرج من الكلية، وفي الحقيقة، ووفقاً لـ Nelson فقد جاءت صيحات حماسية لمزيد من التغييرات في التعليم المحاسبي بدءاً من البرامج الجامعية (Cory & Pruske, 2012: 208).

هذا وقد بينت دراسة Pan & Perera (2012) أن البرامج المحاسبية المطبقة في الجامعات الأسترالية غير كافية لتطوير قدرات ومهارات طلبة تخصص المحاسبة ولا تتفق مع متطلبات سوق العمل، وأوضحت دراسة De Villiers (2010) أهمية التوازن والتكامل بين المهارات التقنية والمهارات الشخصية؛ مثل مهارات الاتصال، مهارات عرض الأعمال ومهارات التعامل مع الآخرين للمحاسبين الجدد في بيئة الأعمال المتغيرة. كما حاولت دراسة Low, et al (2013) معرفة دور التعليم المحاسبي في توفير المهارات الشخصية لخريجي المحاسبة في نيوزيلندا، من خلال المقابلات مع خريجي المحاسبة والشركاء في شركات المحاسبة (Big4)، واثنين من ممثلي المعهد النيوزيلاندي للمحاسبين القانونيين، وأظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المشاركين في الدراسة يرون أن التعليم المحاسبي يلعب دوراً هاماً في تطوير المهارات الشخصية لخريجي المحاسبة. وكشفت دراسة أخرى في نيوزيلندا Wells, et al (2009) أن الذكاء العاطفي، الذي يمثل القدرات الشخصية والعلاقات

الشخصية، وأكثر المهارات المهنية أهمية لممارسة ناجحة في المحاسبة خلال السنوات الأولى بعد التخرج من الجامعات النيوزيلندية، وهناك دراسات أخرى ركزت على درجة أهمية المهارات المهنية؛ مثل دراسة (Hussein 2017) التي حاولت معرفة آراء المهنيين والطلاب في مصر عن أهمية كل بند من عناصر المهارات، واتفقت نتائج الدراسة مع معيار التعليم الدولي (IES3) والعديد من الدراسات، وأبرزت أهمية خمس مهارات: المهارات الفكرية والاتصال، مهارات العلاقات بين الأشخاص، والقدرة الإبداعية، مهارات التنظيم، مهارات البحث والتحليل. وكذلك دراسة الخاطر (2015) التي أوضحت أن كافة المهارات والمعارف التي تم إدراجها في الدراسة يمكن اعتبارها ذات أهمية ولكن بدرجات متفاوتة. واتفقت وجهات نظر (251) خريجاً من كليات إدارة الأعمال بالجامعات الإيطالية و(74) شركة مساهمة إيطالية في دراسة (Dolce, et al 2019) عن أهمية المهارات المهنية وبشكل جزئي، كما أوضحت الدراسة أن التعليم المحاسبي لا يزال بحاجة إلى التطوير، ويعتبر إشراك الأكاديميين أمراً أساسياً لتعزيز المهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل.

أما دراسة (Cory and Pruske 2012) فقد أكدت على حاجة خريجي المحاسبة إلى فهم وإتقان ما يتعلق بالمحاسبة من المهارات المرتبطة بالابتكارات التكنولوجية؛ لكي يكونوا منتجين بدءاً من أول يوم لهم في الوظيفة. علاوة على ذلك، ومن أجل العمل في بيئة الأعمال المتغيرة هناك بعض المهارات الضرورية؛ مثل إتقان لغة ثانية والإبداع في حل المشكلات. وأظهرت دراسة (Ismail, et al 2020) أن مهارات تكنولوجيا المعلومات، والتعامل مع الآخرين كانت ضمن المهارات الأكثر طلباً من قبل أرباب العمل.

وخلصت دراسة (Atanasovski, et al 2018) إلى اتفاق طلاب المحاسبة وأرباب العمل في ممارسة مهنة المحاسبة في مقدونيا عن أهمية المهارات العامة، حيث أعطى الطلاب وزناً أكبر للمهارات الشخصية لإدارة الوقت، والعرض الجيد وخصائص الثقة بالنفس، والتحفيز والترويج الذاتي.

أما أرباب العمل فقد أعطوا وزناً أكبر للتواصل الشفهي ومعرفة اللغات الأجنبية والموقف الأخلاقي والمصادقية والالتزام بالتعلم المستمر. كما اتفق أرباب العمل والطلاب على أن العملية التعليمية وبرنامج التعليم المحاسبي بحاجة إلى تحسينات لتطوير أفضل المهارات التقنية والعامة، وبينت دراسة (Kavanagh & Drennan 2008) أن الطلاب أصبحوا على دراية بتوقعات أرباب العمل بمهارات الاتصال والعمل الجماعي؛ على الرغم من أن أرباب العمل لا يزالون يتوقعون فهماً جيداً للمهارات أثناء الممارسة الفعلية، وأفاد كل من الطلاب وأرباب العمل أن العديد من المهارات المهنية الفنية وغير الفنية لا يتم تطويرها بشكل كافٍ في برامج التعليم المحاسبي بالجامعات.

كما حاولت دراسة (Derekoy 2019) تحديد أهم المهارات التي يجب اكتسابها من التعليم المحاسبي وفقاً لآراء طلاب المحاسبة والمهنيين، وتحديد ما إذا كان هناك اختلاف بين آراء الفئتين، وأظهرت نتائج الدراسة أنه

على الرغم من وجود أوجه تشابه بين آراء طلاب المحاسبة المهنيين في تركيا، إلا أن هناك بعض الاختلافات حول (11) مهارة من أصل (30) مهارة يجب تضمينها في التعليم المحاسبي .

وبالمثل حاولت دراسة (Klibi & Oussii (2013) فحص تصورات وتوقعات الطلاب وأرباب العمل عن أهمية المهارات والسمات للحصول على وظيفة محاسبية في سوق العمل التونسي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أرباب العمل يبحثون عن خريجين يمتلكون مجموعة متنوعة من المهارات غير التقنية، ومع ذلك يرى طلاب المحاسبة أن المهارات التقنية هي التي تحدد قدرتهم على ممارسة مهنة المحاسبة.

وهناك دراسات أخرى ركزت على المعارف والمهارات المهنية المطلوبة لخريجي المحاسبة في سوق العمل منها دراسة (Getahun & Mersha (2020) التي أظهرت وجود اتفاق بين تصورات كلٍ من الموظفين وأرباب العمل في أثيوبيا عن المعارف والمهارات المهنية المطلوبة لخريجي المحاسبة. وحددت الدراسة المهارات والمعارف ذات الأهمية لإعداد الخريجين، وهي: مهارات الاتصال واللغة، المحاسبة المالية ومعرفة التقارير المالية، والكفاءة المهنية والعناية الواجبة، وهي الأهم بالنسبة للمحاسبين في مكان العمل.

هذا، وقد اهتم الباحثون في البيئة الليبية بقضايا ومشاكل التعليم المحاسبي المتعلقة بالمعارف والمهارات المهنية المطلوب توافرها في خريجي التعليم المحاسبي المطلوبة في سوق العمل الليبي، ومنها دراسة العربي وبوفارس (2006) التي توصلت إلى أن المحاسبين الليبيين تتوفر لديهم المهارات المهنية بدرجات متوسطة، بحيث كانت مهارة العمل في فريق عمل الأكثر توافراً، ثم مهارة استخدام تقنية المعلومات، ثم مهارة صنع القرار، فمهارة إدارة الذات، وأخيراً مهارة المعرفة. ويقوم المحاسبون الليبيون بمجهودات لتطوير مهاراتهم المهنية بدوافع ذاتية، ولكنهم يعانون قصوراً في هذه المجهودات.

كما بينت دراسة العماري وآخرين (2021) أن أهم المهارات التي يجب أن تتوفر لدى خريجي المحاسبة التي تسهم في نجاح مهنة المحاسبة في سوق العمل الليبي مهارة القدرة علي حل المشاكل المعقدة؛ ومهارة القدرة علي إعداد التقارير المحاسبية؛ ومهارة القدرة علي العمل مع الآخرين في فريق؛ ومهارة القدرة علي القيادة واتخاذ القرارات؛ والمهارات الشخصية كالأخذ في الاعتبار القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات. وترى دراسة مصباح، (2021) أن أهم المهارات العامة الواجب تدريسها وتزويد طلبة المحاسبة بها خلال مدة دراستهم بالمرحلة الجامعية في ليبيا من وجهة نظر (محاسبين، ممارسين، أعضاء هيئة التدريس) العمل بروح الفريق والقراءة مع الفهم والتحليل واتخاذ القرار، كذلك ضمن المهارات التكنولوجية أعتبرت المنظومات المحاسبية الإلكترونية ونظام الكتابة على الكمبيوتر ونظام أكسل والجداول الإلكترونية والعمل على الأنترنت ونظام التشغيل وندوز. كما تناولت دراسة مصلي، (2019) واقع التعليم المحاسبي في ليبيا ومدى توافقه مع سوق العمل الليبي، وكشفت نتائج هذه الدراسات أن مناهج المحاسبة غير كافية بتزويد الطلاب بمتطلبات سوق العمل من

حيث الخبرات والمهارات اللازمة، وعدم وجود برامج مشتركة بين أقسام المحاسبة بالجامعات ومؤسسات سوق العمل لتأهيل الطلاب لممارسة المهارات المطلوبة بسوق العمل.

وبينت نتائج دراسة البرغثي والفضلي، (2018) بأن برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية تقدم كلاً من المهارات التقنية والوظيفية ومهارات العلاقات الشخصية والاتصال والمهارات التنظيمية والإدارية بشكل عالٍ وممتاز بينما المهارات الفكرية والمهارات الشخصية بشكل متوسط ومقبول، مما يجعلها ملائمة لمتطلبات سوق العمل ومتوافقة مع ما يتضمنه المعيار الدولي الثالث (IES3) من معايير التعليم المحاسبي.

وقد توصلت الدراسات التي تعرضت إلى المهارات والقدرات الشخصية لخريجي المحاسبة (الكيلاني، 2000؛ فرج & الحضير، 2007؛ مامي وميرة، 2013؛ الفطيمي، 2010) أن هناك ضعفاً واضحاً في الاهتمام بتنمية العديد من المهارات المهنية والشخصية مثل مهارات التحليل والتفكير والانتقاد التي يجب أن تتوفر في خريجي المحاسبة، والاكتفاء بالتركيز على الطرق التقليدية، وتلقين ما تتضمنه المناهج والمقررات الدراسية، الأمر الذي من شأنه أن يضعف مهارات وقدرات الخريجين على معالجة المشاكل التي ستواجههم في عملهم كمحاسبين، إضافة إلى عدم وفائهم باحتياجات ومتطلبات سوق العمل بالقدرات التي تتماشى والتغيرات الاقتصادية المستمرة والسريعة التي يشهدها العالم اليوم، وأكدت على أن نوعية وجودة الخريجين وصلتهم بهذه المهارات المطلوبة لا يتم إلا من خلال تحسين العناصر الأساسية لنظام التعليم المحاسبي المتمثلة في: المناهج، طرق التدريس، معايير قبول الطلاب.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة والمشاكل المتعلقة بالمهارات المهنية نستخلص الآتي:

- إذا أراد الطلاب أن ينجحوا كمحترفين في المعرفة في بيئة الأعمال شديدة التغير، فيجب عليهم إظهار مجموعة من المهارات التقنية والعامّة.
- هناك فجوة بين برامج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل، والممارسات المهنية لمهنة المحاسبة أخذت في الاتساع، وتتطلب تغيير المناهج الدراسية. وأن هذه الفجوة في معظمها تتضح في حجم التكنولوجيا المستخدمة في تدريب وتعليم الطلبة، وبين تلك المستخدمة في سوق العمل.
- أن البرامج المحاسبية المطبقة غير كافية لتطوير قدرات ومهارات طلبة تخصص المحاسبة ولا تتفق مع متطلبات سوق العمل.
- التعليم المحاسبي يلعب دوراً هاماً في تطوير المهارات الشخصية لخريجي المحاسبة.
- مع التطور السريع للإنترنت، والتجارة الإلكترونية، فإن الطلب يزداد على المحاسبين الجدد في سوق العمل الذين لديهم معرفة بالمحاسبة والقوانين، ويتقنون مهارة تكنولوجيا المعلومات الحديثة، ويمتلكون قدرة ممتازة على التعلم الذاتي.

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في جوانب متعددة، أهمها أنها تتناول المهارات المهنية لخريج التعليم المحاسبي، آراء الطلاب وأصحاب العمل حول أهمية تلك المهارات للحصول على وظيفة محاسبية في سوق العمل، وكذلك تتشابه في استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في جوانب متعددة أهمها معرفة أهم المهارات والسمات المطلوبة من خريج التعليم المحاسبي في سوق العمل الليبي، ففي حين أن غالبية الدراسات السابقة ركزت على مجموعة المهارات التي نص عليها المعيار المحاسبي رقم (3)؛ إلا أن القليل منها قد بحثت في المهارات التكنولوجية والسمات البدنية والجسدية لخريج المحاسبة؛ مثل: استخدام تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرار، والأناقة والمظهر الخارجي، والثقة بالنفس والمصادقية ونمط الشخصية. كذلك تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات المحلية في المجتمع والعينة وفي البيئة المطبق عليها الدراسة؛ حيث إن الدراسات المحلية لم تتطرق بأي حال من الأحوال إلى المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للعمل في القطاع الخاص، فالدراسة الحالية تبحث في آراء أصحاب العمل وخريجي المحاسبة عن أهم المهارات والسمات للنجاح الوظيفي في القطاع الخاص في سوق العمل الليبي، فعلى - حد علم الباحثين - لم يتم إجراء مثل هذه الدراسة في البيئة الليبية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في مجال إثراء الدراسة الحالية ببعض المفاهيم والتعريفات في الإطار النظري، وأداة الدراسة، والنتائج والتوصيات.

3. مشكلة الدراسة

يعد التعليم المحاسبي أحد المواضيع التي تلقي اهتماماً خاصاً من طرف الباحثين؛ نظراً لارتباطه بمهنة المحاسبة، حيث يعنى التعليم المحاسبي بإعداد الكوادر المؤهلة والمسلحة بالمهارات المهنية اللازمة لبيئة سوق العمل المتغيرة والمتطورة، ما يمكنهم من القيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، ونظراً للتحويلات المتسارعة والمتلاحقة في بيئة الأعمال وخاصةً التطور السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعولمة الاقتصاد وما تفرزه من تحديات تواجه الكثير من خريجي التعليم المحاسبي تبقي على أعداد كبيرة منهم عاطلة عن العمل نظراً لعدم حاجة السوق لهم.

ويرى العبيدي (2009) أن مؤسسات التعليم العالي العربية تعاني من تحديات تتصل بتدني نوعية مخرجاتها وعدم ملاءمتها - احتياجات سوق العمل وخطط التنمية في معظم البلدان العربية على حد سواء، وتعاني مخرجاتها من البطالة وخاصة تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويشترط لتوظيف هذه المخرجات توفر

المهارات الإضافية الأخرى مثل اللغات الأجنبية والقدرة على استخدام الحاسوب، إضافة إلى بعض المهارات والقدرات الشخصية الأخرى.

وهذا ما يفسر الدراسات التي أجراها العديد من الباحثين (Albrecht & Sack, 2000; Birkett, 1993; Mathews et al, 1990) للتعرف على أوجه القصور في التعليم المحاسبي، والتي أوصت بالتركيز على التطوير المستمر للمناهج الدراسية، إضافة إلى مراجعة برامج المحاسبة لتوفير التدريب المناسب للمحاسبين المستقبليين في الولايات المتحدة وأستراليا وإسبانيا وفرنسا والمملكة المتحدة. ويجادل Hassel, et al, (2005) بأن هذه الإصلاحات تهدف إلى تحسين جودة التعليم المحاسبي وتقليل فجوة التوقعات بين تصورات الطلاب وتوقعات أصحاب العمل. ويرى Kennan, et al (2008) أن هناك سلسلة من الصعوبات التي تصاحب عملية توظيف خريجي المحاسبة المؤهلين من قبل أصحاب العمل، وذلك بسبب وجود فجوة قائمة بين مخرجات التعليم الأكاديمي واحتياجات سوق العمل. ويمكن القول بأنه لا بد أن تكون هناك نقلة نوعية في نوع التواصل والعلاقة التبادلية بين سوق العمل وبرامج التعليم المحاسبي لمواكبة المستجدات والتطورات المستمرة في سوق العمل.

وبالنظر إلى البيئة الليبية، فقد أكدت العديد من الدراسات السابقة (الفطيمي، 2010؛ الكيلاني، 2000؛ اشميلة والطرلي، 2013؛ أبو غالية وآخرون، 2017؛ زوبي وآخرون، 2018؛ سمهود، 2013؛ مصلي، 2019) على وجود فجوة ما بين المهارات التي يكتسبها الخريجون من البرامج التعليمية التقليدية، ومتطلبات سوق العمل المتطورة، وأوصت بعض تلك الدراسات بضرورة القيام بمزيد من البحوث المستقبلية لدراسة متطلبات سوق العمل في البيئة المحلية والمهارات المطلوبة والمتوقعة من المحاسبين، ودراستها من جهات نظر مختلفة مثل أصحاب العمل والطلاب.

في خضم هذه المشاكل تأتي هذه الدراسة استجابةً إلى الحاجة الملحة لتقصي وتحديد أهم المهارات والسمات اللازمة التي لها الأولوية، ويحتاجها خريج المحاسبة من وجهة نظر خريجي المحاسبة وأصحاب العمل في القطاع الخاص في سوق العمل الليبي، واقتراح آليات العلاج التي بدورها ستسهم في تضيق الفجوة ما بين مخرجات التعليم الأكاديمي واحتياجات سوق العمل المتلاحقة، وبالتالي فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على التساؤل التالي:

ما المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي كما يراها الخريجون وأصحاب العمل؟ وللإجابة عن هذا السؤال تمت صياغة الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي كما يراها الخريجون؟

2- ما المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة عند التوظيف كما يراها أصحاب العمل؟

3- هل توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين آراء الخريجين وأصحاب العمل عن المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي؟

4. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة بشكل عام إلى التعرف على المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي، وبشكل فرعي تهدف إلى:

- التعرف على المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي كما يراها الخريجون.
- التعرف على المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة عند التوظيف كما يراها أصحاب العمل.
- تحديد ما إذا كان هناك اختلافات ما بين آراء الخريجين وأصحاب العمل حول المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.
- تقديم الاقتراحات والتوصيات اللازمة التي من الممكن أنها ستسهم في تضيق الفجوة ما بين تصورات الخريجين وتوقعات أصحاب العمل، التي بدورها ستسهم في تضيق الفجوة ما بين مخرجات برنامج التعليم المحاسبي واحتياجات بيئة العمل المستجدة والمتسارعة.

5. أهمية الدراسة

علمياً: تخدم هذه الدراسة بما تسفر عنه من نتائج أقسام المحاسبة بالجامعات الليبية في معرفة أهم السمات والمهارات المهنية التي يتوجب تضمينها في برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية، بحيث تكون مخرجات هذه الجامعات على قدر يتناسب مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، تماشياً مع التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال، خصوصاً في ظل الانتقادات الموجهة للتعليم المحاسبي بعدم ملاءمة مخرجاته لاحتياجات سوق العمل.

عملياً: تعد هذه الدراسة ذات قيمة لمتخذي القرارات في الجامعات الليبية بشكل عام وأقسام المحاسبة خاصة، نظراً لتقديمها معلومات وتفسيرات عن أهم المهارات والسمات التي يحتاجها خريج المحاسبة عند التوظيف في سوق العمل، خصوصاً أن القطاع الخاص المحلي مازال يتردد في توظيف الكوادر الوطنية بحجة عدم مواءمة مخرجات التعليم الأكاديمي مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، ولذلك فإن توفير الكوادر الوطنية المؤهلة

يجب أن ينطلق من تحديد احتياجات ومتطلبات سوق العمل. لذا فإن هذه الدراسة ستكون محاولة لدراسة وتحديد أهم المهارات والسمات المطلوبة من المحاسبين في القطاع الخاص في البيئة الليبية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل.

6. حدود الدراسة

- **الحدود الزمانية:** استغرقت مدة إعداد هذه الدراسة من شهر يوليو 2021م، إلى شهر سبتمبر 2021م.
- **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للدراسة في الخريجين وأصحاب العمل بالقطاع الخاص في سوق العمل الليبي.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على عينة من خريجي المحاسبة وأصحاب العمل بالقطاع الخاص في المنطقة الشرقية من ليبيا؛ نظراً لضيق وقت إجراء الدراسة، والإمكانات المادية للباحثين في التنقل من مكان لآخر.
- **الحدود الموضوعية:** ركزت الدراسة في جانبها الموضوعي على دراسة أهم المهارات والسمات التي يحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

7. المهارات والسمات الواجب توافرها في خريج التعليم المحاسبي لممارسة مهنة المحاسبة

ركزت الاتجاهات الحديثة في التعليم المحاسبي على الصعيد الدولي اهتمامها نحو التركيز على إكساب الطالب - وبالتالي المحاسب المهني فيما بعد- المزيد من المهارات، حتى يتمكن من أداء عمله في بيئة تتسم بالتغير السريع والتحديات المتجددة لقدرات المحاسبين على التعامل مع الأوضاع. ففي دراسة دولية أكدت لجنة بدفورد (1986) The Committee Bedford على أن الفجوة بين المعارف التي تتضمنها مناهج التعليم المحاسبي والمهارات والخبرات التي تتطلبها بيئة العمل تزداد اتساعاً يوماً بعد يوم؛ مما انعكس سلباً على نوعية الخريجين فأصبحوا غير قادرين على الاستجابة لديناميكية الوظائف التي يتولونها بعد تخرجهم (القطيبي، 2010: 5).

وفي هذا الصدد اهتمت مؤسسات مهنية وتعليمية عالمية تختص بتطوير مهنة المحاسبة والتعليم المحاسبي منها الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، حيث أصدر معايير خاصة بجودة التعليم المحاسبي والمتطلبات اللازمة التي يجب أن تتبناها الجامعات لضمان تخرج كفاءات محاسبية قادرة على التعامل بكل حرفية في سوق العمل. تتضمن معايير التعليم المحاسبي الدولية إرشادات عامة حول المتطلبات العامة لبرامج التعليم المحاسبي وما يجب أن تتضمنه هذه البرامج من محتوى لتقديمه للطلبة إضافة إلى تحديد لمجموعة المهارات التي يحتاجها خريجو المحاسبة للانخراط في سوق العمل بعد تخرجهم، حيث يتولى مجلس المعايير الدولية

للتعليم المحاسبي (IAESB) الذي تم تشكيله من قبل الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) مهمة وضع هذه المعايير والإشراف على تحديثها وتطويرها باستمرار لضمان مواكبتها لحاجات ومتطلبات سوق العمل. وإزاء ذلك يعمل مجلس التعليم المحاسبي الدولي (IAESB) بانتظام من خلال معيار التعليم المحاسبي (IES3) على تطوير المتطلبات من المهارات في خريجي المحاسبة، ربما يواكب تلك المتغيرات السريعة والمتلاحقة في بيئة الأعمال (3: 2017, Mayorga). وتتمثل تلك المتطلبات من المهارات المهنية وفقاً لمعيار التعليم المحاسبي الدولي (IES3) بأربع مجموعات (46-43: 2019, IAESB) هي:

- **المهارات الفكرية (Intellectual Skills):** هي تلك المهارات التي تمكن المحاسب من استخدام أنشطته الفكرية من فهم وتفكير وذكاء، في تقييم المعلومات من المصادر المتعددة، وإتباع الحكم المهني بما في ذلك تقييم البدائل للوصول إلى خلاصة مناسبة قائمة على كل الظروف المحتملة، وإتباع التفكير النقدي في التعامل مع المشاكل وحلها.
- **مهارات التواصل والاتصال (Interpersonal and Communication Skills):** وهي تلك المهارات التي تساعد المحاسب في العمل مع الآخرين من أجل الصالح العام للمنظمة، وتلقي المعلومات ونقلها للغير واتخاذ القرارات بشكل فعال.
- **المهارات الشخصية (Personal Skills):** هي تلك المهارات المتعلقة بشخصية المحاسب وسلوكه وتساعد على تنمية الجوانب الشخصية له مستقبلاً.
- **المهارات التنظيمية (Organizational skills):** هي تلك المهارات المتعلقة بالتخطيط وإدارة كل من المشاريع وتنظيم العمل والقيادة وحسن التمييز عند إصدار الأحكام المهنية.

وقد أدى الطلب على هذه المهارات والكفاءات إلى حدوث تغيير في التعليم المحاسبي، وتوفير كل من المهارات الفنية والمهارات الشخصية لطلاب المحاسبة من أجل إعدادهم بشكل مناسب لعالم الأعمال في القرن الحادي والعشرين (Mohamed & Lashine, 2003). وقد ركزت العديد من الدراسات التي تبحث في دور المهارات في التعليم المحاسبي على فجوة التوقعات بين ما يعتقد أرباب العمل أنه ضروري لمهنة المحاسبة وما يعتقد الطلاب أنه مطلوب في مكان العمل (Hassall, et.al., 2003; Jackling & De Lange, 2009; Leveson, 2000; Webb & Chaffer, 2016; Wells, et al, 2009). ويرى Andrews & Higson (2008) أن الفجوة بين المهارات التي يمتلكها الأفراد فعلياً والمهارات اللازمة لمكان العمل تهدد المجتمعات وقدرتها على تحقيق النمو المستدام. وقد كان هذا موضوع نقاشات كبيرة في الأوساط الأكاديمية والصناعية (Abayadeera & Watty, 2016)، فلقد واجهت الجامعات التحدي ووضعت عدة استراتيجيات لمعالجة المخاوف التي أثرت. وهناك أدلة تجريبية لإثبات أن نظام التعليم المحاسبي قد فشل في كثير من الحالات في تلبية المهارات التي يتوقعها أرباب العمل من خريجي المحاسبة في بعض المجالات الحاسمة مثل التفكير

النقدي، والتواصل (الشفوي والمكتوب)، والعلاقات بين الأفراد، والتوجيه الأخلاقي، والقيادة، وتكنولوجيا المعلومات، وما شابه ذلك.

وعليه؛ يرى الباحثان أن توفر المهارات المهنية في خريج المحاسبة يعد أمراً ضرورياً في الحصول على محاسبين أكفاء يتمتعون بالمهارات المهنية بجانب المعارف العلمية؛ وبذلك يكونون قادرين على تلبية متطلبات البيئة التي سيعملون فيها.

علاوة على ذلك، تم اقتراح توسيع قاعدة المهارات في برامج التعليم المحاسبي كطريقة لتزويد المحاسبين بمزيد من المرونة والقدرة على التكيف مع التطور المستمر لسوق العمل (Daff et al., 2012). فجانبا المهارات التقنية، يبدو أن منظمات الأعمال تتوقع المزيد من المهارات العامة مثل السمات الشخصية ومهارات التعامل مع الآخرين والمهارات الفكرية؛ فهذه الصفات ترتبط أكثر بالشخصية ويمكن أن تكون ذات قيمة في الوظائف المختلفة، وقد أثرت هذه المطالب منذ التسعينيات على الهيئات المهنية في البلدان المتقدمة، والتي بدورها اقترحت تضمين هذه المهارات في برامج التعليم المحاسبي (Jackling and De Lange, 2009)). ويشير (De Lange, et al, 2006) إلى أن "السمات الشخصية" هي التي تمكن من النجاح الوظيفي.

كما يري أصحاب العمل أن المهارات العامة تمثل قيمة مضافة للشركة، وفي سياق ذلك يري Hunton (2002) أن العديد من مهام المحاسبة التقليدية أصبحت الآن آلية، وتظهر قيمة المحاسب المحترف في المهارات العامة، واكتشف (Stovall & Stovall, 2009) في دراسة استقصائية لأصحاب العمل المحليين أن المهارات العامة تم تصنيفها أكثر أهمية للنجاح في مجال المحاسبة العامة من المهارات الفنية. وقد ركزت غالبية الدراسات السابقة على مجموعة محدودة من المهارات مثل المهارات التقنية، وإمكانات القيادة، ومهارات الاتصال بين الأشخاص، والحماس، والدافع تجاه المهنة، إلا أن القليل منها قد درس أهمية السمات الشخصية مثل: الأخلاق، والثقة بالنفس، وقد حدد Violette and Chene أثناء عملية التوظيف من قبل أربع شركات محاسبية في الحرم الجامعي العديد من الآداب الاجتماعية والشخصية الضرورية للغاية، تتضمن هذه الآداب ملابس الطلاب والمصافحة والاتصال بالعين مع المحاورين (Ahadiat & Martin, 2016).

وأشار العديد من الباحثين إلى أن أصحاب العمل يرغبون في المزيد من المهارات العامة، لأنها تمكن الموظفين من الاستخدام الناجح لمهاراتهم التقنية المكتسبة (Jackling & De Lange, 2009)، ويعتبر أصحاب العمل أن الطلاب يمتلكون المهارات التقنية من البرامج المحاسبية؛ ولكن يجب عليهم تطوير مهاراتهم العامة للنجاح في المهنة.

وبمقارنة تصورات أرباب العمل عن أهم المهارات المطلوبة من خريجي المحاسبة في إسبانيا والمملكة المتحدة أفادت نتائج الدراسة أن أهم المهارات من وجهة نظر أرباب العمل في المملكة المتحدة كانت مهارات

الاتصال (الاستماع الشفوي والكتابي الفعال)؛ في حين أن الممارسين في إسبانيا صنفوا التزاماً أعلى بالتعلم مدى الحياة وحل المشكلات والرؤية العالمية للمنظمة، ويعتبر الممارسين في اليابان أن المعلومات والمهارات السلوكية أهم المهارات المهنية (Hassall et al, 2003)، في حين كشفت نتائج دراسة (Barac, 2009) أن الممارسين في جنوب إفريقيا صنفوا أيضاً مهارات الاتصال، والتعامل مع الآخرين، وإدارة الوقت، والمهارات التحليلية على أنها أهم المهارات.

أما في تونس فقد أكد أرباب العمل على حاجة الخريجين لتطوير المهارات العامة المتعلقة بالوعي الأخلاقي، والتواصل، والتحليل النقدي، والعمل الجماعي (Klibi & Oussi, 2013)، كما اختلفت تصورات أرباب العمل في المملكة العربية السعودية عن نظرائهم في البلدان الأخرى حيث اعتبروا المهارات الفنية أكثر أهمية من المهارات العامة (Mallak, 2012).

ومما سبق يستخلص الباحثان أن الجامعات ليس لديها خيار سوى إعادة تصميم مناهجها الدراسية لمساعدة الطلاب على تطوير المهارات اللازمة لكي ينجحوا في بيئة الأعمال سريعة التطور، فقد يجد الخريجون الذين يفتقرون إلى هذه المهارات صعوبة متزايدة في العثور على عمل إذا كانوا لا يعملون، وصعوبة الترقية في أعمالهم بسرعة إذا كانوا يعملون، كما أن إحدى مسؤوليات الجامعات دمج توقعات السوق في المناهج المحاسبية للتأكد من أن خريجي المحاسبة مجهزون بالمعرفة والمهارات التي يحددها سوق العمل.

8. الدراسة الميدانية وتحليل النتائج

1.8. منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وذلك عن طريق جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى معلومات تسهم في تفسير الظاهرة أو المشكلة؛ لذا فإن الباحثين قد اعتمدا على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث؛ ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة. تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار الخامس والعشرين.

2.8. مجتمع الدراسة وعينتها:

1.2.8. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من فئتين رئيسيتين هما:

- أصحاب العمل بالقطاع الخاص وهم من يعمل لديهم الخريجون (المحاسبون).
- خريجي أقسام المحاسبة بالمعاهد العليا والجامعات الليبية العاملين بالقطاع الخاص في المنطقة الشرقية.

ويتكون القطاع الخاص من عدد صغير من الشركات الرسمية وفروع الشركات الأجنبية، وعدد أكبر من المشاريع الصغيرة والصغيرة جداً غير الرسمية في الغالب (الحاسي، 2020: 33). وتم استهداف المشاريع المتوسطة والصغيرة والمصحات، والشركات الصناعية، والمصارف في القطاع الخاص.

2.2.8. عينة الدراسة: نظراً لصعوبة استخدام طريقة الحصر الشامل لجمع البيانات بسبب عدم وجود بيانات رسمية عن عدد أو حجم الشركات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص (الحاسي، 2020: 28). فقد استخدم الباحثان أسلوب عينة كرات الثلج (Sample Snowball) لتوزيع الاستبيان لصعوبة حصر مجتمع الدراسة، ولاعتبارات تتعلق بالإمكانات المادية المتاحة للباحثين والتزامهم بوقت محدد لإجراء الدراسة، فقد تمكنا من توزيع عدد (208) استبانة على أصحاب العمل وخريجي أقسام المحاسبة العاملين بالقطاع الخاص، وتم تجميع (182) استبانة من الفئتين صالحة للتحليل الإحصائي، أي بنسبة (87.5%).

3.8. أداة الدراسة

استخدم الباحثان الاستبانة وسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من قبل عينة الدراسة، وقد تم الاستفادة من بعض الدراسات السابقة (Klibi & Oussii, 2013; Getahun & Mersha, 2020; Kavanagh & Drenan, 2008؛ العماري وآخرون، 2021) في بناء وتكوين الاستبانة، حيث صممت من خمس محاور تخدم أهداف الدراسة، وقد أحتوت الاستبانة على جزئين أساسيين، حيث أحتوى الجزء الأول على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، المتمثلة في: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، أما الجزء الثاني فقد شمل على (35) فقرة تغطي المهارات والسمات اللازمة التي يحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ذي الخمس درجات لترتيب إجابات المبحوثين في الجزء الثاني للاستبانة من لا أوافق بشدة بوزن (1)، إلى أوافق بشدة بوزن (5).

1.3.3. صدق أداة الدراسة وثباتها:

استخدم الباحثان اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لاختبار ثبات قائمة الاستبانة لجميع الفقرات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.935)، وتعتبر هذه القيمة مرتفعة جداً مقارنةً بالقيمة المقبولة إحصائياً وهي 60% (Sekaran and Bougie, 2010)، وأن قيمة معامل الصدق بلغ (0.966) وهو ما يؤكد صدق وثبات قائمة الاستبانة وصلاحيتها للتحليل، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها لقياس ما صممت من أجله.

جدول رقم (1): نتائج اختبار ألفا كرونباخ

معامل	معامل	عدد	المهارات والسمات
الصدق	الثبات	الأسئلة	
0.872	0.760	6	المهارات الفكرية
0.924	0.853	9	مهارات التواصل والاتصال
0.870	0.757	8	المهارات الشخصية
0.890	0.793	9	المهارات التنظيمية
0.837	0.701	3	السمات الشخصية
0.966	0.935	35	المهارات والسمات (مجتمعة)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

2.3.8. اختبار التوزيع الطبيعي:

استخدم الباحثان اختبار (Kolmogorov- Smirnov Test)، لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفروض، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وبالنظر إلى الجدول رقم (2) تبين أن مستوى الدلالة (P-Value) أكبر من 0.05 لكل فقرات الاستبانة، وهذا يدل أن البيانات المتحصل عليها تتبع التوزيع الطبيعي، وبذلك سيتم استخدام الاختبارات المعلمية اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة.

جدول رقم (2): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

P- Value (K.S)	قيمة Z	المحاور
.085	1.256	المهارات والسمات (مجتمعة)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

3.3.8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها

أستخدم الباحثان مجموعة من الاختبارات، وهي على النحو الآتي:

1. (التكرارات، الوزن النسبي) لوصف متغيرات أفراد عينة الدراسة.
2. اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف- سمر نوف (Kolmogorov-Smirnov Test) للتعرف على طبيعة البيانات إذا كانت تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لاختبار صدق وثبات فقرات الاستبانة.
4. (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، الأهمية النسبية) للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
5. اختبار (Independent Sample t- test) للتعرف على الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.

4.8. مناقشة نتائج الدراسة

1.4.8. معلومات عامة عن المشاركين في الدراسة (المستجيبين)

1.1.4.8. وصف عدد أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

لوحظ من النتائج المبينة بالجدول رقم (3) أن ما نسبته (56%) من العينة المبحوثة هم من الخريجين، منهم (4%) يحملون مؤهلا علميا أقل من بكالوريوس، بينما ما نسبته (46%) هم ممن يحملون درجة البكالوريوس، وأن نسبة (6%) هم من حملة درجة الماجستير، بينما ما نسبته (44%) من العينة المبحوثة هم من أصحاب العمل، منهم نسبة (12%) هم من حملة مؤهل علمي أقل من درجة بكالوريوس، بينما نسبة (24%) منهم هم من حملة درجة البكالوريوس، وأن نسبة (8%) كانوا من حملة درجة الماجستير والدكتوراه. من خلال توصيف عينة الدراسة تبين أنهم على تأهيل أكاديمي عالٍ، الأمر الذي يضمن إمكانية الاعتماد على إجاباتهم المختلفة.

جدول رقم (3): يبين عدد ونسبة أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

البيان	الخريجين		أصحاب العمل	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
أقل من بكالوريوس	8	4%	22	12%
بكالوريوس	84	46%	43	24%
ماجستير	11	6%	11	6%
دكتوراه	-	-	3	2%
المجموع	103	56%	79	44%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

2.1.4.8. وصف عدد أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

تبين من الجدول رقم (4) أن (56%) من المشاركين بالدراسة هم من الخريجين، منهم (41%) تقل خبرتهم عن 5 سنوات، بينما ما نسبته (11%) منهم كانت خبرتهم ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، وأن نسبة (4%) هم من لديهم خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة. بينما (44%) من أفراد العينة المبحوثة هم من أصحاب العمل، ونسبة (8%) منهم خبرتهم أقل من 5 سنوات، بينما الذين وصلت خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات نسبتهم (23%)، وأن نسبة (13%) تصل خبرتهم إلى أكثر من 10 سنوات.

جدول رقم (4): يبين عدد ونسبة أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

أصحاب العمل		الخريجين		البيان
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%8	14	%41	75	أقل من 5 سنوات
%23	41	%11	20	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
%2	4	%4	8	من 10 إلى أقل من 15 سنوات
%11	20	-	-	15 سنة فأكثر
%44	79	%56	103	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

2.4.8. مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول

الذي ينص على: ما المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي كما يراها الخريجون؟

1.2.4.8. تحليل آراء الخريجين تجاه المهارات الفكرية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي

جدول رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمهارات الفكرية كما يراها الخريجون

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ر.م
	%82.2	.480	4.11	المهارات الفكرية	
3	%85.4	.564	4.27	القدرة على تحديد وتحصيل المعلومات من مصادرها المختلفة.	1
1	%87	.589	4.35	القدرة على تنظيم وفهم المعلومات المحصلة من مختلف المصادر، ووضعها موضع التطبيق الأمثل.	2
2	%86.6	.797	4.33	القدرة على التحري والبحث والتفكير المنطقي عند حل المشاكل.	3
6	%77.2	.687	3.86	القدرة على تحديد الوقت المناسب للتشاور مع المتخصصين من أجل حل المشاكل والتوصل إلى النتائج.	4
5	%77.6	.867	3.88	القدرة على التفكير التحليلي النقدي والإبداعي في حل المشاكل.	5
4	%79.6	.610	3.98	القدرة على تحديد المشاكل المعقدة وحلها.	6

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

بالنظر إلى جدول رقم (5)، الذي يوضح آراء الخريجين عن المهارات الفكرية التي لها الأولوية ويحتاجها خريجو المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات جاء بقيمة (4.11)، وهي أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة (3)، وانحراف معياري قدره (0.480)، وبوزن نسبي (82.2%). هذا يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أهمية المهارات الفكرية لخريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

ولتفسير هذه النتيجة العمومية تم التركيز على المهارات الفكرية التي لها الأولوية للانخراط بسوق العمل من وجهة نظر خريجي المحاسبة؛ حيث تشير إجابات أفراد عينة الدراسة إلى أن هناك تفاوت في الأهمية (الأولوية) لكل منها على حده.

فقد احتلت مهارة "القدرة على تنظيم وفهم المعلومات المحصلة من مختلف المصادر، ووضعها موضع التطبيق الأمثل" المرتبة الأولى بوزن نسبي (87%)، وتأتي بعد ذلك مهارة "القدرة على التحري والبحث والتفكير المنطقي عند حل المشاكل" في المرتبة الثانية بوزن نسبي (86.6%)، يليها بالمرتبة الثالثة مهارة "القدرة على تحديد وتحصيل المعلومات من مصادرها المختلفة" بوزن نسبي (85.4%)، وجاءت المهارة "القدرة على تحديد المشاكل المعقدة وحلها"، في المرتبة الرابعة وبوزن نسبي (79.6%) وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسات أخرى مثل (Atanasovski, et al, 2018; Hussein, 2017). وجاءت في المرتبة الأخيرة وبوزن نسبي (77.2%) مهارة "القدرة على تحديد الوقت المناسب للتشاور مع المتخصصين من أجل حل المشاكل والتوصل إلى النتائج". وتتفق هذه النتيجة التي تم التوصل إليها مع ما توصلت إليه بعض الدراسات (Cory & Pruske, 2012; Jackling & De Lange, 2009; Getahun & Mersha, 2020؛ الفطيمي، 2010) أن أهم المهارات الفكرية التي يجب أن يكتسبها الخريج عند دخوله لسوق العمل تشمل مهارة حل المشكلات، والمهارات التحليلية، ومهارة الوصول إلى مصادر التعلم.

2.2.4.8. تحليل آراء الخريجين تجاه مهارات التواصل والاتصال التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمهارات التواصل والاتصال كما يراها الخريجون

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ر.م
	78%	.560	3.90	مهارات التواصل والاتصال	
1	81.6%	.710	4.08	القدرة على العمل مع الآخرين في فريق لمواجهة التحديات والصراعات وحلها.	
2	82.2%	.670	4.11	القدرة على عرض الأفكار ونقاشها كتابياً وشفهياً.	
3	79.2%	.839	3.96	القدرة على عرض وجهات النظر والدفاع عنها.	
4	68.4%	.995	3.42	القدرة على التعامل والتفاعل مع أشخاص مختلفين ثقافياً وفكرياً.	
5	83.2%	.883	4.16	القدرة على الاستماع الفعال والتحاور بفعالية.	
6	83%	.648	4.15	القدرة على تطبيق مهارات التفاوض للوصول إلى حلول للمشاكل بمهنية.	
7	76.8%	.860	3.84	القدرة على تقديم الأفكار والتأثير على الآخرين لتقديم الدعم وقبول الأفكار والالتزام بها.	
8	73.2%	.835	3.66	القدرة على الإصغاء والكتابة بفاعلية بما في ذلك الحساسية للاختلافات الثقافية واللغوية.	
9	75.8%	.893	3.79	إجادة اللغة الإنجليزية.	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

أوضحت نتائج الدراسة المبينة بالجدول رقم (6)، آراء الخريجين حول مهارات التواصل والاتصال التي لها الأولوية ويحتاجها خريجو المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي حيث كان المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.90)، وهي أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة (3)، وانحراف معياري قدره (0.560). وبوزن نسبي (78%)، هذا يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أهمية مهارات التواصل والاتصال لخريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

ولتفسير هذه النتيجة تم ترتيب مهارات التواصل والاتصال التي لها الأولوية للانخراط بسوق العمل من وجهة نظر خريجي المحاسبة، فقد احتلت مهارة "القدرة على الاستماع الفعال والتحاور بفعالية" و"القدرة على تطبيق مهارات التفاوض للوصول إلى حلول للمشاكل بمهنية" المرتبتين الأولى والثانية على التوالي عند الوزن النسبي (83.2%؛ 83%)، بينما احتلت المرتبة الثالثة مهارة "القدرة على عرض الأفكار ونقاشها كتابياً وشفهياً" بوزن

نسبي (82.2%)، وجاءت مهارة "القدرة على العمل مع الآخرين في فريق لمواجهة التحديات والصراعات وحلها" في المرتبة الرابعة، بوزن نسبي (81.6%)، كما جاءت بالمرتبة الأخيرة مهارة "القدرة على التعامل والتفاعل مع أشخاص مختلفين ثقافياً وفكرياً"، بوزن نسبي (68.4%)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات مثل (Kavanagh & Drennan, 2008; Atanasovski, et al, 2018; Cory & Pruske, 2012) التي أشارت إلى أن أهم المهارات التواصل والاتصال بالنسبة للخريجين للنجاح في سوق العمل تتمثل في مهارات التواصل الشفهي، الاتصال التحليلي، والعمل الجماعي.

3.2.4.8. تحليل آراء الخريجين تجاه المهارات الشخصية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمهارات الشخصية كما يراها الخريجون

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	المهارات الشخصية	3.92	.465	%78.4	
1	التحلي بروح المبادرة والقدرة على التعلم الذاتي المستمر.	3.99	.721	%79.8	3
2	القدرة على اختيار وتحديد الأولويات في حدود الموارد المتاحة.	3.97	.773	%79.4	4
3	القدرة على تنظيم العمل للوفاء بالالتزامات في الأوقات المحددة.	4.07	.744	%81.4	1
4	القدرة على التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل المحاسبي، وتخطيط الحلول الممكنة لمواجهتها.	3.52	.790	%70.4	8
5	القدرة على مراعاة القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات.	3.96	.699	%79.2	5
6	القدرة على العمل بعقل متفتح.	3.93	.661	%78.6	6
7	المرونة في التعامل مع مستجدات ومتغيرات بيئة العمل.	3.89	.779	%77.8	7
8	القدرة على العمل بكفاءة في ظروف الضغط والتوتر.	4.04	.885	%80.8	2

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

أوضحت نتائج الدراسة كما هو مبين بالجدول رقم (7)، آراء الخريجين حول المهارات الشخصية التي لها الأولوية ويحتاجها خريجو المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي حيث كان المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.92)، وهي أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة (3)، وانحراف معياري قدره (.465)، عند الوزن النسبي (78.4%)، وهذا يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أهمية المهارات الشخصية لخريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

ولتفسير هذه النتيجة تم التركيز على المهارات الشخصية التي لها الأولوية للانخراط بسوق العمل من وجهة نظر خريجي المحاسبة؛ حيث تشير إجابات أفراد عينة الدراسة إلى أهمية كل المهارات الشخصية للانخراط في سوق العمل، إلا أن هناك تفاوت في الأهمية النسبية (الأولوية) لكل منها على حده. فقد احتلت مهارة "القدرة على تنظيم العمل للوفاء بالالتزامات في الأوقات المحددة" المرتبة الأولى بوزن نسبي (81.4%)، وتأتي بعد ذلك مهارة "القدرة على العمل بكفاءة في ظروف الضغط والتوتر" في المرتبة الثانية بوزن نسبي (80.8%)، يليها بالمرتبة الثالثة مهارة "التحلي بروح المبادرة والقدرة على التعلم الذاتي المستمر" بوزن نسبي (79.8%)، كما جاءت في المرتبة الرابعة والخامسة مهارة "القدرة على اختيار وتحديد الأولويات في حدود الموارد المتاحة" و"القدرة على مراعاة القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات" وبوزن نسبي على التوالي (79.4%؛ 79.2%)، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة مهارة "القدرة على التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل المحاسبي، وتخطيط الحلول الممكنة لمواجهتها" بوزن نسبي (70.4%)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات (Atanasovski, et al, 2018) العربي وبوفارس، 2006) من أن مهارة إدارة الذات، ومهارة الالتزام بالتعلم الذاتي هما أكثر المهارات الشخصية أهمية بالنسبة للخريجين للنجاح بسوق العمل.

4.2.4.8. تحليل آراء الخريجين تجاه المهارات التنظيمية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمهارات التنظيمية كما يراها الخريجون

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	المهارات التنظيمية	3.85	.476	77%	
1	القدرة على القيام بمهام وفقاً للممارسات المعمول بها والوفاء بها في المواعيد المحددة.	3.85	.746	77%	3
2	القدرة على مراجعة العمل الشخصي وأعمال الآخرين لتحديد ما إذا كانت مطابقة لمعايير الجودة المعتمدة في المنظمة.	3.59	.845	71.8%	8
3	القدرة على تطبيق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين.	3.84	.697	76.8%	4
4	القدرة على تفويض المهام لتحفيز وتطوير الموارد البشرية.	3.61	.877	72.2%	7
5	القدرة على تطبيق مهارات القيادة من أجل التأثير على الآخرين، للعمل تبعاً لأهداف المنظمة.	3.84	.814	76.8%	4
6	القدرة على إجراء التطبيقات العملية لمفاهيم حوكمة الشركات.	3.73	.795	74.6%	6
7	القدرة على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار.	4.03	.585	80.6%	2
8	القدرة على الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والتشريعية والقانونية.	3.78	.804	75.6%	5
9	استخدام التكنولوجيا والأدوات المناسبة للارتقاء بعملية اتخاذ القرار.	4.34	.516	86.8%	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

بالنظر إلى جدول رقم (8)، الذي يوضح آراء الخريجين حول المهارات التنظيمية التي لها أهمية ويحتاجها خريجو المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.85)، وهي أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة (3)، وبانحراف معياري قدره (0.476) وبوزن نسبي (77%)، هذا يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أن هناك مهارات تنظيمية لها أهمية ويحتاجها خريجو المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

ولتفسير هذه النتيجة تم ترتيب المهارات التنظيمية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي، فقد احتلت مهارة "استخدام التكنولوجيا والأدوات المناسبة للارتقاء بعملية اتخاذ القرار" المرتبة الأولى وبوزن نسبي (86.8%)، بينما جاءت في المرتبة الثانية مهارات "القدرة على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار"، بوزن نسبي (80.6%)، وجاءت مهارة "القدرة على القيام بمهام وفقا للممارسات المعمول بها والوفاء بها في المواعيد المحددة" في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (77%)، بينما جاءت في المرتبة الرابعة مهارة "القدرة على تطبيق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين" و"القدرة على تطبيق مهارات القيادة من أجل التأثير على الآخرين، للعمل تبعاً لأهداف المنظمة"، عند الوزن النسبي (76.8%)، كما جاءت مهارة "القدرة على مراجعة العمل الشخصي وأعمال الآخرين لتحديد ما إذا كانت مطابقة لمعايير الجودة المعتمدة في المنظمة"، في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (71.8%)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات (Dolce,et.al,2019; Kavanagh & Drennan,2008؛ العربي وبوفارس، 2006) التي أظهرت أن أهم المهارات التنظيمية بالنسبة لخريجي المحاسبة للنجاح بسوق العمل تتمثل في مهارات توجيه المهام، التحفيز، التخطيط وصنع القرار.

5.2.4.8. تحليل آراء الخريجين تجاه السمات الشخصية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للسمات الشخصية

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	السمات	4.21	.677	%84.2	
1	الأناقة وحسن المظهر.	4.16	1.046	%83.2	3
2	نمط الشخصية.	4.17	.797	%83.4	2
3	الثقة بالنفس والمصادقية.	4.30	.639	%86	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

تبين من الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي العام للسمات الشخصية التي لها أهمية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط في السوق الليبي من وجهة نظر أفراد العينة (4.21)، وهي أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة (3)، وبانحراف معياري قدره (0.677)، عند الوزن النسبي (84.2%)، وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أن هناك سمات شخصية لها أهمية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

ولتفسير هذه النتيجة تم التركيز على السمات الشخصية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي، فقد احتلت سمة "الثقة بالنفس والمصادقية" المرتبة الأولى حيث جاءت بوزن نسبي (86%)، بينما احتلت المرتبة الثانية "نمط الشخصية"، وبوزن نسبي (83.4%)، كما جاءت سمة "الأناقة وحسن المظهر" في المرتبة الأخيرة وبوزن نسبي (83.2%)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات (Atanasovski, et al, 2018) التي بينت أن أهم السمات الواجب توافرها في خريج المحاسبة بجانب المهارات المهنية تتمثل في الثقة بالنفس والمصادقية.

3.4.8. مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني:

الذي ينص على: ما المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي كما يراها أصحاب العمل؟

1.3.4.8. تحليل آراء أصحاب العمل اتجاه المهارات الفكرية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمهارات الفكرية كما يراها أصحاب العمل

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	المهارات الفكرية	4.05	.485	81%	
1	القدرة على تحديد وتحصيل المعلومات من مصادرها المختلفة.	4.29	.663	85.8%	2
2	القدرة على تنظيم وفهم المعلومات المحصلة من مختلف المصادر، ووضعها موضع التطبيق الأمثل.	4.34	.638	86.8%	1
3	القدرة على التحري والبحث والتفكير المنطقي عند حل المشاكل.	4.34	.799	86.8%	1
4	القدرة على تحديد الوقت المناسب للتشاور مع المتخصصين من أجل حل المشاكل والتوصل إلى النتائج.	3.92	.656	78.4%	3
5	القدرة على التفكير التحليلي النقدي والإبداعي في حل المشاكل.	3.71	.936	74.2%	4
6	القدرة على تحديد المشاكل المعقدة وحلها.	3.70	.686	74%	5

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

تبين من النتائج بالجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لآراء أصحاب العمل حول المهارات الفكرية ككل بلغ (4.05) وبانحراف معياري (0.485)، عند الوزن النسبي (81%)، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة إجاباتهم متجانسة حول أهمية المهارات الفكرية التي يحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل. ولتفسير هذه النتيجة تم التركيز على المهارات الفكرية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة عند التوظيف، فقد احتلت مهارة "القدرة على تنظيم وفهم المعلومات المحصلة من مختلف المصادر، ووضعها موضع التطبيق الأمثل" و"القدرة على التحري والبحث والتفكير المنطقي عند حل المشاكل" المرتبة الأولى، وبوزن نسبي (86.8%)، بينما جاءت في المرتبة الثانية مهارة "القدرة على تحديد وتحصيل المعلومات من مصادرها المختلفة"، وبوزن نسبي (85.8%)، كما جاءت في المرتبة الثالثة مهارة "القدرة على تحديد الوقت المناسب للتشاور مع المتخصصين من أجل حل المشاكل والتوصل إلى النتائج"، وبوزن نسبي (78.4%)، وجاءت مهارة "القدرة على التفكير التحليلي النقدي والإبداعي في حل المشاكل" في المرتبة الرابعة، بوزن نسبي (74.2%)، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة مهارة "القدرة على تحديد المشاكل المعقدة وحلها"، عند الوزن النسبي (74%)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Kavanagh & Drennan, 2008) التي أشارت أن أصحاب العمل يتوقعون أن يمتلك خريج المحاسبة أفضل ثلاث مهارات تحليلية، حل المشكلات، ومستوى من الوعي التجاري أو تجربة الحياة الحقيقية، ومهارات المحاسبة الأساسية.

2.3.4.8. تحليل آراء أصحاب العمل اتجاه مهارات التواصل والاتصال التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمهارات التواصل والاتصال كما يراها أصحاب العمل

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	مهارات التواصل والاتصال	3.82	.585	76.4%	
1	القدرة على العمل مع الآخرين في فريق لمواجهة التحديات والصراعات وحلها.	4.10	.744	82%	2
2	القدرة على عرض الأفكار ونقاشها كتابياً وشفهياً.	4.10	.727	82%	2
3	القدرة على عرض وجهات النظر والدفاع عنها.	3.99	.913	79.8%	3
4	القدرة على التعامل والتفاعل مع أشخاص مختلفين ثقافياً وفكرياً.	3.44	1.035	68.8%	5
5	القدرة على الاستماع الفعال والتحاور بفعالية.	4.14	.902	82.8%	1
6	القدرة على تطبيق مهارات التفاوض للوصول إلى حلول للمشاكل بمهنية.	4.14	.674	82.8%	1
7	القدرة على تقديم الأفكار والتأثير على الآخرين لتقديم الدعم وقبول الأفكار والالتزام بها.	3.81	.935	76.2%	4
8	القدرة على الإصغاء والكتابة بفاعلية و الحساسية للاختلافات الثقافية واللغوية.	3.33	.655	66.6%	6
9	إجادة اللغة الإنجليزية.	3.32	1.081	66.4%	7

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

اتضح من النتائج الموجودة بالجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لآراء أصحاب العمل اتجاه المهارات الشخصية التي لها أهمية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي (3.82) وبانحراف معياري (.585)، عند الوزن النسبي (76.4%)، وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أن هناك تجانساً في الإجابات حول أهمية مهارات التواصل والاتصال لخريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل. ولتفسير هذه النتيجة تم التركيز على مهارات التواصل والاتصال التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة عند التوظيف من وجهة نظر أصحاب العمل، نجد أن مهارة "القدرة على الاستماع الفعال والتحاور بفعالية" و"القدرة على تطبيق مهارات التفاوض للوصول إلى حلول للمشاكل بمهنية" احتلت المرتبة الأولى، وبوزن نسبي (82.8%)، بينما جاءت في المرتبة الثانية مهارة "القدرة على العمل مع الآخرين في فريق لمواجهة التحديات والصراعات وحلها" و"القدرة على عرض الأفكار ونقاشها كتابياً وشفهياً"، وبوزن نسبي (82%)، كذلك احتلت مهارة "القدرة على عرض وجهات النظر والدفاع عنها" المرتبة الثالثة، بوزن نسبي (79.8%)، بينما احتلت المرتبة الرابعة مهارة "القدرة على تقديم الأفكار والتأثير على الآخرين لتقديم الدعم وقبول الأفكار والالتزام بها" عند الوزن النسبي (76.2%)، كما جاءت في المرتبة الأخيرة مهارة "إجادة اللغة الإنجليزية" بوزن نسبي (66.4%)؛ وقد يعزو الباحثان ذلك لعدم الحاجة إلى اللغة الإنجليزية في مكان العمل الحالي بقدر الحاجة إلى مهارات أخرى أكثر أهمية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Ismail et al, 2020) أن مهارات التعامل مع الآخرين، والعمل في فريق، مهارات الاتصال الجيد هي من المهارات الأكثر طلباً من قبل أصحاب العمل، كما أكدت بعض الدراسات (Leveson, 2000; Jackling & De Lange, 2009) أن برنامج التعليم المحاسبي يحتاج إلى التركيز على تطوير مجموعة من المهارات في التفكير التحليلي والنقدي والتكنولوجيا والاتصالات والعمل الجماعي للخريجين ليكونوا مستعدين للنجاح في مهنة المحاسبة، كما أفادت نتائج دراسة (Hassall et al, 2003) أن أهم المهارات التي يتوقعها أصحاب العمل من الخريجين في المملكة المتحدة كانت مهارات الاتصال (الاستماع الشفوي والكتابي الفعال).

3.3.4.8. تحليل آراء أصحاب العمل اتجاه المهارات الشخصية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول (12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمهارات الشخصية كما يراها أصحاب العمل

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ر.م
	78.8%	.485	3.94	المهارات الشخصية	
3	80.8%	.792	4.04	1 التحلي بروح المبادرة والقدرة على التعلم الذاتي المستمر.	
5	79.4%	.832	3.97	2 القدرة على اختيار وتحديد الأولويات في حدود الموارد المتاحة.	
1	81.8%	.771	4.09	3 القدرة على تنظيم العمل للوفاء بالالتزامات في الأوقات المحددة.	
8	71.2%	.813	3.56	4 القدرة على التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل المحاسبي، وتخطيط الحلول الممكنة لمواجهتها.	
4	80.2%	.725	4.01	5 القدرة على مراعاة القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات.	
7	78%	.761	3.90	6 القدرة على العمل بعقل متفتح.	
6	78.2%	.850	3.91	7 المرونة في التعامل مع مستجدات ومتغيرات بيئة العمل.	
2	81%	.890	4.05	8 القدرة على العمل بكفاءة في ظروف الضغط والتوتر.	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

تبين من النتائج بالجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لآراء أصحاب العمل حول المهارات الشخصية التي لها أهمية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي (3.94) وانحراف معياري (.485)، عند الوزن النسبي (78.8%)، وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة متجانسة حول أهمية المهارات الشخصية لخريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل.

ولتفسير هذه النتيجة تم التركيز على المهارات الشخصية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة عند التوظيف من وجهة نظر أصحاب العمل، نجد أن أولى هذه المهارات هي مهارة "القدرة على تنظيم العمل للوفاء بالالتزامات في الأوقات المحددة"، جاءت في المرتبة الأولى وبوزن نسبي (81.8%)، بينما احتلت المرتبة الثانية مهارة "القدرة على العمل بكفاءة في ظروف الضغط والتوتر"، وبوزن نسبي (81%)، وجاءت مهارة "التحلي بروح المبادرة والقدرة على التعلم الذاتي المستمر" في المرتبة الثالثة عند الوزن النسبي (80.8%)، كما جاءت في المرتبة الرابعة مهارة "القدرة على مراعاة القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات"، بوزن نسبي (80.2%)، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عند الوزن النسبي (71.2%) مهارة "القدرة على التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل المحاسبي، وتخطيط الحلول الممكنة لمواجهتها"، وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه

دراسة (Atanasovski, et al, 2018) حيث أعطى اصحاب العمل وزناً أكبر لبعض المهارات الشخصية مثل التواصل الشفهي ومعرفة اللغات الأجنبية والموقف الأخلاقي والالتزام بالتعلم المستمر.

4.3.4.8. تحليل آراء أصحاب العمل حول المهارات التنظيمية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول (13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمهارات التنظيمية كما يراها أصحاب العمل

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	المهارات التنظيمية	3.70	.526	%74	
1	القدرة على القيام بمهام وفقاً للممارسات المعمول بها والوفاء بها في المواعيد المحددة.	3.51	1.048	%70.2	6
2	القدرة على مراجعة العمل الشخصي وأعمال الآخرين لتحديد ما إذا كانت مطابقة لمعايير الجودة المعتمدة في المنظمة.	3.48	.945	%69.6	7
3	القدرة على تطبيق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين.	3.34	.904	%66.8	9
4	القدرة على تفويض المهام لتحفيز وتطوير الموارد البشرية.	3.37	.963	%67.4	8
5	القدرة على تطبيق مهارات القيادة من أجل التأثير على الآخرين، للعمل تبعاً لأهداف المنظمة.	3.81	.833	%76.2	3
6	القدرة على إجراء التطبيقات العملية لمفاهيم حوكمة الشركات	3.67	.843	%73.4	5
7	القدرة على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار.	4.05	.597	%81	2
8	القدرة على الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والتشريعية والقانونية.	3.80	.868	%76	4
9	استخدام التكنولوجيا والأدوات المناسبة للارتقاء بعملية اتخاذ القرار.	4.29	.581	%85.8	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

اتضح من النتائج الموجودة بالجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي لآراء أصحاب العمل اتجاه المهارات التنظيمية التي لها أهمية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي (3.70) وبانحراف معياري (.526)، عند الوزن النسبي (%74)، وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أن هناك تجانساً اتجاه أهمية المهارات التنظيمية لخريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل.

ولتفسير هذه النتيجة تم التركيز على المهارات التنظيمية التي لها الأولوية لخريج المحاسبة عند التوظيف في السوق العمل الليبي، نجد أن الأولوية أعطيت من قبل المستجيبين لمهارة "استخدام التكنولوجيا والأدوات المناسبة للارتقاء بعملية اتخاذ القرار"، وبوزن نسبي (%85.8)، بينما جاءت مهارة "القدرة على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار" في المرتبة الثانية، عند الوزن النسبي (%81)، كما جاءت في المرتبة الثالثة مهارة "القدرة على تطبيق مهارات القيادة من أجل التأثير على الآخرين، للعمل تبعاً لأهداف المنظمة"، بوزن نسبي (%76.2)،

كما احتلت مهارة "القدرة على الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والتشريعية والقانونية" المرتبة الرابعة، بوزن نسبي (76%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة مهارة "القدرة على تطبيق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين" بوزن نسبي (66.8%)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العماري وآخرون، 2021) التي أظهرت أن أهم المهارات التي يجب أن تتوفر لدى خريجي المحاسبة في سوق العمل الليبي مهارة القدرة على العمل مع الآخرين في فريق؛ ومهارة القدرة على القيادة واتخاذ القرارات؛ والمهارات الشخصية كالأخذ في الاعتبار القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات.

5.3.4.8. تحليل آراء أصحاب العمل حول السمات الشخصية التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول رقم (14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للسمات الشخصية كما يراها أصحاب العمل

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	السمات	4.18	.559	83.6%	
1	الأناقة وحسن المظهر.	4.19	.848	83.8%	2
2	نمط الشخصية.	4.08	.675	81.6%	3
3	الثقة بالنفس والمصادقية.	4.28	.639	85.6%	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

من خلال النظر إلى الجدول رقم (14) تبين أن المتوسط الحسابي لآراء أصحاب العمل تجاه السمات الشخصية التي لها أهمية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط في السوق الليبي (4.18)، وهي أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة (3)، وبانحراف معياري قدره (0.559)، وبوزن نسبي (83.6%)، وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة كافة تشير إلى أهمية السمات الشخصية التي يحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بالعمل في السوق الليبي.

ولتفسير هذه النتيجة وتحديد السمات الشخصية التي لها الأولوية لخريج المحاسبة عند التوظيف في سوق العمل الليبي فإننا نجد أولى هذه السمات هي سمة "الثقة بالنفس والمصادقية" حيث جاءت بوزن نسبي (85.6%)، بينما جاءت في المرتبة الثانية سمة "الأناقة وحسن المظهر"، وبوزن نسبي (83.8%)، أما سمة "نمط الشخصية" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة وبوزن نسبي (81.6%)، وفي سياق ذلك أشارت دراسة (Jackling & De Lange, 2009) إلى أن أصحاب العمل يعتبرون اكتساب الطلاب للمهارات التقنية في برامج المحاسبة أمراً مفروغاً منه؛ ولكن يجب عليهم تطوير المهارات العامة للنجاح في مهنة المحاسبة.

4.4.8. مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث

الذي ينص على: هل يوجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين آراء الخريجين وأصحاب العمل حول المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تمت صياغة الفرضية التالية:

"لا توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين آراء الخريجين وأصحاب العمل عن المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (Independent Sample t- test)، والجدول رقم (15) يبين نتائج اختبار الفروقات للمهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي.

جدول رقم (15): يبين نتائج اختبار (Independent Sample t- test) المتعلقة بالفروقات بين متوسطات آراء الخريجين وأصحاب العمل عن المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل

P – Value عند مستوى معنوية 5%	(f) المحسوبة	المتوسط الحسابي		درجات الحرية (df)	الفقرات
		أصحاب العمل	الخريجين المحاسبين		
.832	.590	4.29	4.27	180	IS القدرة على تحديد وتحصيل المعلومات من مصادرها المختلفة.
.933	.212	4.34	4.35	180	IS القدرة على تنظيم وفهم المعلومات المحصلة من مختلف المصادر، ووضعها موضع التطبيق الأمثل.
.922	.000	4.34	4.33	180	IS القدرة على التحري والبحث والتفكير المنطقي عند حل المشاكل.
.552	1.106	3.92	3.86	180	IS القدرة على تحديد الوقت المناسب للتشاور مع المتخصصين من أجل حل المشاكل والتوصل إلى النتائج.
.195	1.352	3.71	3.88	180	IS القدرة على التفكير التحليلي النقدي والإبداعي في حل المشاكل.
.004	12.245	3.70	3.98	180	IS القدرة على تحديد المشاكل المعقدة وحلها.
.828	.204	4.10	4.08	180	ICS القدرة على العمل مع الآخرين في فريق لمواجهة التحديات والصراعات وحلها.
.958	.001	4.10	4.11	180	ICS القدرة على عرض الأفكار ونقاشها كتابياً وشفهياً.
.841	.339	3.99	3.96	180	ICS القدرة على عرض وجهات النظر والدفاع عنها.
.866	.334	3.44	3.42	180	ICS القدرة على التعامل والتفاعل مع أشخاص مختلفين ثقافياً وفكرياً.
.904	.030	4.14	4.16	180	ICS القدرة على الاستماع الفعال والتحاور بفعالية.
.948	.003	4.14	4.15	180	ICS القدرة على تطبيق مهارات التفاوض للوصول إلى حلول للمشاكل بمهنية.

.796	.698	3.81	3.84	180	القدرة على تقديم الأفكار والتأثير على الآخرين لتقديم الدعم وقبول الأفكار والالتزام بها.	ICS
.004	5.127	3.33	3.66	180	القدرة على الإصغاء والكتابة بفاعلية بما في ذلك الحساسية للاختلافات الثقافية واللغوية.	ICS
.002	5.591	3.32	3.79	180	إجادة اللغة الإنجليزية.	ICS
.672	.274	4.04	3.99	180	التحلي بروح المبادرة والقدرة على التعلم الذاتي المستمر.	PS
.975	.038	3.97	3.97	180	القدرة على اختيار الأولويات وتحديدتها في حدود الموارد المتاحة.	PS
.855	.087	4.09	4.07	180	القدرة على تنظيم العمل للوفاء بالالتزامات في الأوقات المحددة.	PS
.785	.076	3.56	3.52	180	القدرة على التنبؤ والتكيف مع التغيير في بيئة العمل المحاسبي، وتخطيط الحلول الممكنة لمواجهتها.	PS
.628	.003	4.01	3.96	180	القدرة على مراعاة القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات.	PS
.753	1.220	3.90	3.93	180	القدرة على العمل بعقل منفتح.	PS
.881	.205	3.91	3.89	180	المرونة في التعامل مع مستجدات ومتغيرات بيئة العمل.	PS
.929	.023	4.05	4.04	180	القدرة على العمل بكفاءة في ظروف الضغط والتوتر.	PS
.010	19.919	3.51	3.85	180	القدرة على القيام بمهام وفقا للممارسات المعمول بها والوفاء بها في المواعيد المحددة.	OS
.405	2.325	3.48	3.59	180	القدرة على مراجعة العمل الشخصي وأعمال الآخرين لتحديد ما إذا كانت مطابقة لمعايير الجودة المعتمدة في المنظمة.	OS
.000	7.492	3.34	3.84	180	القدرة على تطبيق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين.	OS
.076	1.807	3.37	3.61	180	القدرة على تفويض المهام لتحفيز وتطوير الموارد البشرية.	OS
.779	.044	3.81	3.84	180	القدرة على تطبيق مهارات القيادة من أجل التأثير على الآخرين، للعمل تبعاً لأهداف المنظمة.	OS
.639	.671	3.67	3.73	180	القدرة على إجراء التطبيقات العملية لمفاهيم حوكمة الشركات	OS
.808	.001	4.05	4.03	180	القدرة على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار.	OS
.868	.195	3.80	3.78	180	القدرة على الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والتشريعية والقانونية.	OS
.551	.597	4.29	4.34	180	استخدام التكنولوجيا والأدوات المناسبة للارتقاء بعملية اتخاذ القرار.	OS
.811	5.993	4.19	4.16	180	الأناقة وحسن المظهر.	PQ
.378	9.706	4.08	4.17	180	نمط الشخصية.	PQ
.814	.033	4.28	4.30	180	الثقة بالنفس والمصادقية.	PQ
.300	1.039	3.88	3.95	180	المهارات والسمات (مجتمعة)	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

ملحوظة: المهارات الفكرية (IS) - مهارات التواصل (ICS) - المهارات الشخصية (PS) - المهارات التنظيمية (OS) - السمات الشخصية (PQ).

بالنظر إلى نتائج الاختبار المبينة بالجدول أعلاه تبين عدم وجود اختلافات معنوية ذات دلالة معنوية بين متوسطات آراء الخريجين وأصحاب العمل في درجة الموافقة حول المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (1.039)، عند مستوى (0.300) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 5%، بينما توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين آراء الخريجين وأصحاب العمل عند مستوى معنوية 5% لخمس فقرات تعود اختلافاتها لصالح الخريجين، وهي: القدرة على تحديد المشاكل المعقدة وحلها، القدرة على الإصغاء والكتابة بفاعلية بما في ذلك الحساسية للاختلافات الثقافية واللغوية، إجادة اللغة الإنجليزية، القدرة على القيام بمهام وفقاً للممارسات المعمول بها والوفاء بها في المواعيد المحددة، القدرة على تطبيق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين؛ وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الخريجين وأصحاب العمل عن المهارات والسمات التي لها الأولوية ويحتاجها خريج المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Dolce, et al., 2019) التي اتفقت وجهات نظر خريجي المحاسبة بالجامعات الإيطالية وأرباب العمل بعدد من الشركات المساهمة الإيطالية حول أهمية المهارات المهنية وبشكل جزئي.

كما أشارت نتائج دراسة (Atanasovski, et al, 2018) إلى اتفاق طلاب المحاسبة وأصحاب العمل فيما يتعلق بأهمية المهارات العامة لخريج المحاسبة للنجاح في سوق العمل، وفي دراسة (Derekoy, 2019) اختلفت آراء طلاب المحاسبة والمهنيين في تركيا عن (11) مهارة من أصل (30) مهارة يجب تضمينها في التعليم المحاسبي، كما تباينت آراء أصحاب العمل والطلاب بتونس عن المهارات المطلوبة، فيري أصحاب العمل أهمية المهارات العامة، ويؤكد طلاب المحاسبة على أهمية المهارات التقنية فهي التي تحدد قدراتهم على ممارسة مهنة المحاسبة (Klibi & Oussii, 2013).

9. نتائج وتوصيات الدراسة

1.9 نتائج الدراسة

بناءً على تحليل إجابات أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات، يمكن تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها على النحو الآتي:

1. **النتائج المتعلقة بالمهارات الفكرية:** بينت نتائج الدراسة المهارات الفكرية التي أعطيت لها الأولوية القصوى من قبل الخريجين وأصحاب العمل وهي المتمثلة في: القدرة على تنظيم وفهم المعلومات المحصلة من مختلف المصادر، ووضعها موضع التطبيق الأمثل والقدرة على التحري والبحث والتفكير المنطقي عند حل المشاكل، والقدرة على تحديد وتحصيل المعلومات من مصادرها المختلفة، والقدرة على التفكير التحليلي

النقدي والإبداعي في حل المشاكل، والقدرة على تحديد الوقت المناسب للتشاور مع المتخصصين من أجل حل المشاكل والتوصل إلى النتائج.

2. **النتائج المتعلقة بمهارات التواصل والاتصال:** بينت نتائج الدراسة مهارات التواصل والاتصال التي أعطيت

لها الأولوية القصوى من قبل الخريجين وأصحاب العمل، تمثلت في: القدرة على الاستماع الفعال والتحاور بفعالية، والقدرة على تطبيق مهارات التفاوض للوصول إلى حلول للمشاكل بمهنية، والقدرة على العمل مع الآخرين في فريق لمواجهة التحديات والصراعات وحلها، والقدرة على عرض الأفكار ونقاشها كتابياً وشفهياً.

3. **النتائج المتعلقة بالمهارات الشخصية:** تمثلت المهارات الشخصية التي أعطيت لها الأولوية القصوى من

قبل الخريجين وأصحاب العمل، في: القدرة على تنظيم العمل للوفاء بالالتزامات في الأوقات المحددة، والقدرة على العمل بكفاءة في ظروف الضغط والتوتر، والتخلي بروح المبادرة والقدرة على التعلم الذاتي المستمر، والقدرة على مراعاة القيم والأخلاق والمواقف المهنية عند اتخاذ القرارات.

4. **النتائج المتعلقة بالمهارات التنظيمية:** بينت نتائج الدراسة المهارات التنظيمية التي أعطيت الأولوية القصوى

من قبل الخريجين وأصحاب العمل، في: استخدام التكنولوجيا والأدوات المناسبة للارتقاء بعملية اتخاذ القرار، والقدرة على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار.

5. **النتائج المتعلقة بالسمات الشخصية:** بينت نتائج الدراسة السمات التي أعطيت لها الأولوية القصوى من

قبل الخريجين وأصحاب العمل وهي متمثلة في: الثقة بالنفس والمصادقية.

6. لا توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين متوسطات آراء الخريجين وأصحاب العمل (للفقرات مجتمعة) في

درجة الموافقة اتجاه معظم المهارات والسمات التي لها الأولوية ويجب تبنيها من قبل خريجي المحاسبة للانخراط بسوق العمل الليبي عند مستوى دلالة معنوية 5%، باستثناء بعض المهارات تعود اختلافاتها لصالح الخريجين، وهي: القدرة على تحديد المشاكل المعقدة وحلها، والقدرة على الإصغاء والكتابة بفاعلية بما في ذلك الحساسية للاختلافات الثقافية واللغوية، وإجادة اللغة الإنجليزية، والقدرة على القيام بمهام وفقاً للممارسات المعمول بها والوفاء بها في المواعيد المحددة، والقدرة على تطبيق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين.

2.9. توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الدراسة بالآتي:

1. ضرورة إعادة تقييم برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية، وإقامة روابط قوية مع المؤسسات المهنية المحاسبية.

2. ضرورة اهتمام الجامعات الليبية بصقل مهارات الاتصال والتواصل ومهارات كتابة وصياغة التقارير المحاسبية والمهارات الإدارية والتكنولوجية لدى الطلبة؛ نظراً لاحتياج المحاسبين لتلك المهارات في سوق العمل.
3. التركيز على ربط جميع البرامج المحاسبية بآلية تطبيق عملية؛ لتسهيل ربط المعلومة النظرية بالواقع العملي.
4. ضرورة مشاركة القطاع العام والخاص في إعداد الخطط والسياسات والاستراتيجيات للتعليم العالي، وبشكل يساهم في تحديد احتياجات سوق العمل بشكل أدق، وكذلك حصر الخبرات والمهارات المطلوب توافرها في الخريجين وذلك لتضمينها في مناهج وبرامج الكليات والجامعات.

المراجع

- أبو غالية؛ مفتاح سالم والفرجاني؛ منصور محمد والعبودي؛ أحمد يوسف. (2017). معوقات تطوير التعليم المحاسبي بالجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، العدد10، الجامعة الأسمرية الإسلامية - كلية الاقتصاد والتجارة ، 112 - 156.
- اشميلة؛ ميلاد رجب والطرلي؛ محمد مفتاح. (2013). مدى التوافق بين مناهج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وخريجي أقسام المحاسبة بالجامعات الليبية. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية . العدد الأول، كلية الاقتصاد والتجارة - الجامعة الأسمرية الإسلامية - زيتن، 254-292.
- البرغثي؛ عماد عبدالله والفضلي؛ خالد زيدان. (2018). مدى توافق المتطلبات التي تتضمنها برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية مع متطلبات المعيار رقم 3 من المعايير التعليم المحاسبي، المجلة الليبية العلمية، جامعة بنغازي، كلية التربية المرج، 1-17.
- الجيلي؛ مقداد أحمد ودنون؛ آلاء عبد الواحد. (2010). استخدام معايير التعليم الدولية للمحاسبين المهنيين في تطوير المناهج المحاسبية لمرحلة البكالوريوس في العراق: أنموذج لمنهج محاسبي مقترح لمرحلة البكالوريوس في العراق، تنمية الرافدين، 32(99)، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل، 1-33.
- الحاسي؛ عبد لله حامد. (2020). دراسة تمهيدية عن الاقتصاد في ليبيا: الواقع والتحديات والآفاق الجزء الأول من دراسة أولية لمشروع الحوار الاجتماعي والاقتصادي الليبي، وكالة GIZ والإسكوا الأمم المتحدة، ونُشر بدعم مالي من التعاون الإنمائي الألماني.
- الخاطر؛ خالد بن ناصر. (2015). واقع التعليم المحاسبي وما يتطلبه سوق العمل القطري من المعارف والمهارات، المجلة العربية للمحاسبة، 18(1)، جامعة البحرين، البحرين، 65 - 89.
- على الخط: <http://journals.uob.edu.bh/AJA/contents/volume5435/1148-articles/article>
- القطيمي؛ محمد مفتاح. (2010). دور التعليم المحاسبي في صقل الخريجين بالمهارات اللازمة لسوق العمل، المؤتمر العربي حول العليم العالي وسوق العمل، جامعة مصراتة، ليبيا، 1 - 16.
- الكيلاي؛ عبد الكريم الكيلاني. (2000). التعليم المحاسبي وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا، مجلة العلوم الاقتصادية، مركز البحوث الاقتصادية، 11(1-2)، بنغازي، 1-13.

- العبيدي؛ سيلان جبران. (2009). ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في اطار حاجات المجتمع، بحوث المؤتمر الثاني عشر للتعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بيروت، لبنان.
- العربي؛ عبد السلام علي وبوفارس؛ رندة عطية. (2006). المهارات الواجب توافرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها، المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة: المحاسبة مهنة ومعايير - تقييم وإصلاح، طرابلس 12 - 06 - 2006م، غرفة التجارة والصناعة، مصرف ليبيا المركزي.
- العماري؛ مباركة سالم واشكال؛ غزالة احمد واشتيوي؛ حسني رمضان. (2021). معارف ومهارات خريجي المحاسبة ودورها في سوق العمل الليبي (دراسة تطبيقية)، مجلة البحوث الأكاديمية (العلوم التطبيقية)، العدد 19، يوليو، 28-39.
- حسن؛ عبدالفتاح وعبدالوهاب؛ بشري. (2008). التعليم المحاسبي: الفرص والتحديات، بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الادارة والاقتصاد، بغداد، 14(49)، 180-194.
- رشوان؛ عبد الرحمن محمد سليمان. (2018). دور التعليم المحاسبي في الجامعات الفلسطينية في تعزيز الممارسة المهنية والاخلاقية لمهنة المحاسبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، فلسطين.
- زوبي؛ أكرم علي وعيسى؛ انتصار عاشور وعاشور؛ رحاب رجب وعمر؛ فرج محمد. (2018). ملائمة التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية على أقسام المحاسبة - كليات الاقتصاد - جامعة بنغازي وفروعها، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الأكاديمي الثاني لدراسات الاقتصاد والأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة، 22 ديسمبر، 2018م.
- سمهود، فتحي المبروك. (2013). مدى ملاءمة تخصصات التعليم المحاسبي الحالية لمتطلبات سوق العمل المحلية، المؤتمر العلمي الثالث حول واقع مهنة المحاسبة في ليبيا، طرابلس، ليبيا.
- صابرينة؛ بنية وبلجيلالي؛ فتيحة. (2018). دراسة مدى توافق مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل: حالة خريجي تخصص بنوك وتأمينات العاملين بقطاع البنوك، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 9(1)، 171-183.
- فرج؛ عبدالنبي احمد والحضيري؛ مصطفى مصباح. (2007). مخرجات التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل، مجلة جامعة الجبل الغربي، طرابلس، ليبيا، العدد 6، 2-23.
- مصباح؛ عبدالعزيز يوسف شعيب. (2021). المهارات والمعارف المطلوبة بخريجي المحاسبة بليبيا: استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس، المشتغلين بالمهنة، المحاسبين، المؤتمر الدولي 2021م حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي، جامعة بنغازي، 27-28 فبراير.
- مامي؛ طارق المهدي وميرة؛ عبدالحفيظ فرج. (2013). دور المناهج المحاسبية في تطوير ممارسة مهنة المحاسبة: دراسة تطبيقية- بجامعة الزاوية، المؤتمر العلمي الثالث حول واقع مهنة المحاسبة في ليبيا، طرابلس، ليبيا، 2-28.
- مصلي؛ عبدالحكيم محمد (2019)، التعليم المحاسبي في ليبيا وتحديات سوق العمل، رماح للبحوث والدراسات، العدد 38،

Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=3867848>

- Abayadeera, N., & Watty, K. (2016). Generic skills in accounting education in a developing country: exploratory evidence from Sri Lanka. *Asian Review of Accounting*, 24(2), pp. 149-170.
- Ahadiat, N., & Martin, R. M. (2016). Necessary attributes, preparations, and skills for the selection and promotion of accounting professionals. *Journal of Accounting and Finance*, 16(1), 11-25.

- AL Mallak, M. A. A. (2012). Accounting students' need for important generic and technical accounting skills in university education and as accountants in the workplace (Doctoral dissertation, University of Waikato), viewed 15. <http://researchcommons.waikato.ac.nz>.
- Albrecht, W. S., & Sack, R. J. (2000). Accounting education: Charting the course through a perilous future (Vol. 16). Sarasota, FL: American Accounting Association.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher education in Europe*, 33(4), 411-422.
- Atanasovski, A., Trpeska, M., & Lazarevska, Z. B. (2018). Accounting students' and employers' perceptions on employability skills in the SEE country. *European Financial and Accounting Journal*, 13(3), 55-72.
- Barac, K. (2009). South African training officers' perceptions of the knowledge and skills requirements of entry-level trainee accountants. *Meditari: Research Journal of the School of Accounting Sciences*, 17(2), 19-46.
- Birkett, W. P. (1993). Competency based standards for professional accountants in Australia and New Zealand: Institute of Chartered Accountants in Australia and the New Zealand Society of Accountants, Sydney(NSW).
- Cory, S. N., & Pruske, K. A. (2012). A factor analysis of the skills necessary in accounting graduates. *Journal of Business and Accounting*, 5(1), 121-128.
- De Villiers, R. (2010). The incorporation of soft skills into accounting curricula: preparing accounting graduates for their unpredictable futures. *Meditari Accountancy Research*, 18(2), 1-22.
- DeLange, P., Jackling, B., & Gut, A. (2006). Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in Australian undergraduate accounting courses: an investigation from 2 Victorian universities. *Accounting and Finance*, 46(3), 365-386. DOI: 10.1111/j.1467-629X.2006.00173.x.
- Derekoy, F. (2019). What Skills Accounting Students Need: Evidence from Students' Perceptions and Professionals' Expectations. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 6(4), 184-191. DOI: 10.17261/Pressacademia.2019.1149.
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2019). The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57-76.
- Gabbin, A. L. (2002). The crisis in accounting education. *Journal of Accountancy*, 193(4), 81-86.
- Getahun, M., & Mersha, D. (2020). Skill gap perceived between employers and accounting graduates in Ethiopia. *Financial Studies*, 24(2) (88), 65-90.
- Hakim, R. R. C. (2016). Are accounting graduates prepared for their careers? A comparison of employees' and employers' perceptions. *Global Review of Accounting and Finance*, 7(2), 1-17.
- Hassall, T., Joyce, J., Arquero Montano, J. L., & Donoso Anes, J. A. (2003). The vocational skills gap for management accountants: the stakeholders' perspectives. *Innovations in Education and Teaching International*, 40(1), 78-88.
- Hussein.A. (2017). Importance of Generic Skills in Accounting Education: Evidence from Egypt, *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 7(2), Macrothink Institute, United States, 16-35.
- International Accounting Education Standards Board' (IAESB). (2019). 'International Education Standards', 'International Federation of Accountants', 'IAESB', by the International Federation of Accountants (IFAC), Oct.
- Ismail, Z., Ahmad, A. S., & Ahmi, A. (2020). Perceived Employability Skills of Accounting Graduates: The Insights from Employers. *Elementary Education Online*, 19(4), 36-41.

- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education: an international journal*, 18(4-5), 369-385.
- Kavanagh, M. H., & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, 48(2), 279-300.
- Kavanagh, M., & Drennan, L. (2007). Graduate Attributes and Skills: Are we as accounting academics delivering the goods?. In *Proceedings of the 2007 AFAANZ Conference*, 1-30. Accounting & Finance Association of Australia and New Zealand.
- Kennan, M. A., Willard, P., Cecez-Kecmanovic, D., & Wilson, C. S. (2008). IS knowledge and skills sought by employers: a content analysis of Australian IS early career online job advertisements. *Australasian Journal of Information Systems*, 15(2), 1-21.
- Klibi, M. F., & Oussii, A. A. (2013). Skills and attributes needed for success in accounting career: Do employers' expectations fit with students' perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and management*, 8(8), 118-132.
- Leveson, L. (2000). Disparities in perceptions of generic skills: Academics and employers. *Industry and Higher Education*, 14(3), 157-164. DOI: 10.5367/000000000101295002.
- Low, M., Samkin, G., & Liu, C. (2013). Accounting Education and the Provision of Soft Skills: Implications of the recent NZICA CA Academic requirement changes. *E-journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 7(1), 1-33. <http://www.ejbest.org>.
- Mathews, R., Brown, P., & Jackson, M. (1990). *Accounting in higher education: Report of the review of the accounting discipline in higher education*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Mayorga, D. (2017). *adapting the work skill Development Framework for the professional skills and value required for Aspiring professional Accountant* , (<https://www.google.com>).
- Mohamed, E. K., & Lashine, S. H. (2003). Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. *Managerial finance* 29(6), 3-16.
- Pan, P., & Perera, H. (2012). Market relevance of university accounting programs: Evidence from Australia. In *Accounting Forum*, 36(2), 91-108.
- Parvaiz, G. S., Mufti, O., & Wahab, M. (2017). Skills acquisition shortfall: A study of professional accounting education. *Business & Economic Review*, 9(2), 135-164. OnLine: <http://bereview.pk/index.php/BER/article/view/153/20>, (Visited 21/03/2018).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Stovall, D. C., & Stovall, P. S. (2009). Professional Accountants: Void of" soft skills. *The Business Review*, Cambridge, 14(1), 99-104.
- Webb, J., & Chaffer, C. (2016). The expectation performance gap in accounting education: A review of generic skills development in UK accounting degrees. *Accounting Education*, 25(4), 349-367. DOI: 10.1080/09639284.2016.1191274.
- Wells, P., Gerbic, P., Kranenburg, I., & Bygrave, J. (2009). Professional skills and capabilities of accounting graduates: the New Zealand expectation gap?. *Accounting Education: an international journal*, 18(4-5), 403-420. DOI: 10.1080/09639280902719390.