



## فعالية التدريب المهني على تطوير كفاءة المحاسبين في ظل بيئة الأعمال المتغيرة

م. م. اكتفاء حسن وادي غانم

البريد الإلكتروني : Sajadmajad826@gmail.com

العمل : المديرية العامة لتربية ذي قار

### ملخص البحث

يهدف البحث إلى تحليل فعالية التدريب المهني في تطوير كفاءة المحاسبين في ظل بيئة الأعمال المتغيرة، مع التركيز على الشركات العراقية. يتناول البحث مشكلة أساسية متمثلة في عدم مواكبة المحاسبين للمتغيرات الحديثة في المجال المحاسبي بسبب نقص البرامج التدريبية الفعالة. تمثلت أهمية البحث في تسليط الضوء على دور التدريب المستمر في تعزيز المهارات التقنية والتحليلية والتكنولوجية للمحاسبين، مما ينعكس إيجاباً على جودة التقارير المالية وشفافية المؤسسات، اعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي لدراسة العلاقة بين التدريب المهني وكفاءة المحاسبين. استُخدم استبيان وزع على عينة عشوائية من 233 محاسباً في مؤسسات مالية وتجارية وصناعية في العراق. أظهرت النتائج أن التدريب المهني له تأثير إيجابي كبير على تحسين كفاءة المحاسبين، حيث بلغ المتوسط الحسابي لفعالية التدريب 64.471، في حين بلغ المتوسط الحسابي لكفاءة المحاسبين 79.271. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بمعامل ارتباط بلغ (0.55) بين التدريب المهني وكفاءة المحاسبين، استنتج البحث أن التدريب المهني يساهم بشكل مباشر في تحسين دقة المعالجة المحاسبية وجودة التقارير المالية، لكنه أشار إلى ضرورة تحسين جودة البرامج التدريبية لمواكبة التحديات التكنولوجية والتنظيمية. أوصى الباحثون بضرورة تصميم برامج تدريبية شاملة تركز على المهارات الرقمية والتحليلية، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة التعليم المستمر. اقترحوا أيضاً إجراء دراسات مستقبلية حول تأثير الذكاء الاصطناعي على المحاسبة وتطوير إطار تدريبي معياري بالتعاون بين الجامعات والمؤسسات المهنية.

الكلمات المفتاحية : التدريب المهني ، كفاءة المحاسبين ، بيئة الاعمال المتغيرة

## The Effectiveness of Vocational Training in Developing Accountants' Competence in a Changing Business Environment

A.L. Iktifa Hassan Wadi Ghanem

### Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of vocational training in enhancing accountants' competence amidst a rapidly changing business environment, with a focus on Iraqi companies. The research addresses a fundamental issue: the inability of accountants to keep pace with modern developments in the accounting field due to a lack of effective training programs. The significance of this study lies in highlighting the role of continuous training in strengthening technical, analytical, and technological skills among accountants, which positively impacts the quality of financial reporting and organizational transparency. The study employed a descriptive-correlational methodology to examine the relationship between vocational training and accountants' competence. A questionnaire was distributed to a random sample of 233 accountants working in financial, commercial, and industrial institutions across Iraq. The findings revealed that vocational training has a significant positive impact on improving accountants' competence. The mean score for training



effectiveness was 64.471, while the mean score for accountants' competence reached 79.271. Additionally, the study uncovered a moderately strong positive correlation (0.55) between vocational training and accountants' competence. The research concluded that vocational training directly contributes to enhancing the accuracy of accounting processes and the quality of financial reports. However, it emphasized the need to improve the quality of training programs to address technological and regulatory challenges. The researchers recommended designing comprehensive training programs that focus on digital and analytical skills, as well as promoting a culture of lifelong learning. They also proposed conducting future studies on the impact of artificial intelligence on accounting and developing standardized training frameworks through collaboration between universities and professional institutions.

**Keywords:** Vocational Training, Accountants' Competence, Changing Business Environment

### (التعريف بالبحث)

### مشكلة البحث

في ظل التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال، أصبح المحاسبون يواجهون تحديات غير مسبوقة تتطلب منهم تطوير مهاراتهم باستمرار. فلم تعد المحاسبة تقتصر على تسجيل العمليات المالية وإعداد التقارير، بل أصبحت تشمل تحليلاً متقدماً للبيانات، والتعامل مع معايير محاسبية متجددة، والتكيف مع أنظمة محاسبية إلكترونية متطورة (فاضل وآخرون، 2022). إن هذه التحولات فرضت على المحاسبين ضرورة اكتساب مهارات جديدة، وهو ما يجعل التدريب المهني عاملاً حاسماً في تطوير أدائهم. لكن السؤال المطروح هو: هل توفر بيئات الأعمال الحالية، ولا سيما في العراق، برامج تدريبية كافية ومناسبة لتحسين كفاءة المحاسبين؟ (Jackson et al., 2022).

تعاني بيئات الأعمال في العديد من الدول النامية، ومنها العراق، من نقص واضح في البرامج التدريبية المتخصصة التي تواكب المتغيرات الحديثة في المجال المحاسبي. ويعود ذلك إلى عدة عوامل، منها ضعف السياسات الداعمة للتطوير المهني، وعدم مواكبة المناهج الأكاديمية للمستجدات العالمية، فضلاً عن التحديات الاقتصادية التي تؤثر على قدرة المؤسسات على تبني برامج تدريبية فعالة. هذه الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومستوى الكفاءة الفعلية للمحاسبين تؤدي إلى مشكلات جوهرية تنعكس سلباً على جودة التقارير المالية، وقدرة المؤسسات على الامتثال للمعايير المحاسبية الحديثة، وكفاءة اتخاذ القرارات المالية والإدارية (المنصوري، 2010).

إحدى المشكلات الأساسية التي يواجهها المحاسبون في ظل بيئة الأعمال المتغيرة هي ضعف قدرتهم على التعامل مع الأنظمة الرقمية الحديثة. فمع تزايد الاعتماد على برامج المحاسبة الإلكترونية، مثل أنظمة تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) والذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات المالية، أصبح من الضروري أن يكون المحاسب على دراية بهذه الأدوات وكيفية استخدامها بفعالية (Zhong, 2019). غير أن العديد من المحاسبين لا يحصلون على التدريب الكافي الذي يمكنهم من استيعاب هذه التحولات، مما يؤدي إلى ضعف كفاءتهم في أداء مهامهم المحاسبية. وهذا لا يؤثر فقط على مستوى الأداء الفردي، بل ينعكس أيضاً على مستوى أداء الشركات التي يعملون بها (مجاهدي، 2009).

إضافة إلى ذلك، فإن عدم التحديث المستمر للمعرفة المحاسبية يشكل تحدياً آخر. فالمعايير المحاسبية الدولية، مثل المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS)، تشهد تعديلات مستمرة تتطلب متابعة دائمة



وتدريبًا مكثفًا لفهمها وتطبيقها بالشكل الصحيح. لكن في كثير من الأحيان، نجد أن المحاسبين الذين يعملون في المؤسسات العراقية يعتمدون على ممارسات محاسبية قديمة دون تحديث معرفتهم بالمعايير الحديثة. ونتيجة لذلك، قد تكون التقارير المالية التي يعدها غير متوافقة مع المتطلبات العالمية، مما يؤثر على شفافية المعلومات المالية ومدى موثوقيتها في بيئة الأعمال الدولية (صونية ومالحة، 2015).

لا يقتصر تأثير نقص التدريب المهني على المستوى التقني فقط، بل يمتد أيضًا إلى ضعف قدرة المحاسبين على التفكير التحليلي والنقدي في معالجة القضايا المالية المعقدة. ففي عالم الأعمال اليوم، لم يعد كافيًا أن يقوم المحاسب بتسجيل العمليات المالية فقط، بل يُطلب منه تحليل البيانات المالية واستخلاص التوصيات التي تساعد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية (Hassall et al., 2003). لكن في ظل غياب التدريب المستمر، يجد المحاسبون أنفسهم غير قادرين على تلبية هذه المتطلبات الحديثة، مما يؤدي إلى قصور في دورهم داخل المؤسسة (حمودة و شامخة، 2024).

علاوة على ذلك، فإن بعض الشركات لا تعطي أولوية لتطوير موظفيها المحاسبين من خلال برامج تدريبية دورية، سواء بسبب التكاليف المالية المرتفعة أو بسبب عدم إدراك الإدارة لأهمية هذه البرامج في تحسين كفاءة المحاسبين (السعد، 2017). ونتيجة لذلك، يبقى الكثير من المحاسبين محصورين في أساليب عمل تقليدية لا تتماشى مع التغيرات السريعة التي يشهدها قطاع الأعمال. كما أن غياب ثقافة التعلم المستمر بين المحاسبين أنفسهم يعمق المشكلة، إذ يكتفي البعض بما تعلموه خلال دراستهم الأكاديمية دون السعي إلى تطوير مهاراتهم من خلال الدورات التدريبية وورش العمل المتخصصة (Howcroft, 2017).

إن هذه التحديات مجتمعة تجعل من الضروري دراسة تأثير التدريب المهني على كفاءة المحاسبين، وتحليل الفجوات الموجودة بين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ومستوى التأهيل الحالي للمحاسبين. ومن خلال هذه الدراسة، يمكن تحديد مدى الحاجة إلى برامج تدريبية حديثة تتماشى مع بيئة الأعمال المتغيرة، واقتراح حلول تساهم في تحسين كفاءة المحاسبين وتعزيز قدرتهم على مواكبة المستجدات المحاسبية والتكنولوجية (فاضل وآخرون، 2022). في النهاية، يمكن القول إن التدريب المهني يمثل حجر الزاوية في تطوير الكفاءة المحاسبية، لكنه لا يزال يعاني من العديد من التحديات التي تعيق تحقيق أهدافه بشكل فعال. ولهذا، فإن البحث في هذا الموضوع ليس مجرد دراسة أكاديمية، بل هو خطوة ضرورية لفهم أبعاد المشكلة واقتراح استراتيجيات تساهم في تحسين جودة العمل المحاسبي في العراق، مما يعزز من قدرة الشركات على تحقيق الشفافية المالية والاستدامة في الأداء المالي.

### أهمية البحث

يكتسب هذا البحث أهمية كبيرة نظرًا للدور الحيوي الذي يلعبه التدريب المهني في تطوير كفاءة المحاسبين، خاصة في ظل بيئة الأعمال المتغيرة التي تتطلب تكييفًا سريعًا مع التطورات التقنية والتشريعية. في عصر العولمة والرقمنة، لم يعد الاعتماد على المعرفة الأكاديمية وحدها كافيًا لضمان أداء محاسبي فعال، بل أصبح التدريب المستمر ضرورة ملحة لمواكبة التحولات المتسارعة في المعايير المحاسبية، والتشريعات المالية، وتكنولوجيا المعلومات. وبالتالي، فإن دراسة العلاقة بين التدريب المهني وكفاءة المحاسبين تساهم في تسليط الضوء على أحد أهم العوامل المؤثرة في تحسين جودة التقارير المالية ورفع مستوى الأداء المحاسبي (الحويج وآخرون، 2025).

وبناءً على ما سبق يساعد هذا البحث في سد الفجوة المعرفية بين ما يتعلمه المحاسبون في المؤسسات الأكاديمية وما يحتاجه سوق العمل. ففي كثير من الأحيان، لا تواكب المناهج الدراسية التغيرات السريعة التي يشهدها القطاع المحاسبي، مما يؤدي إلى تخرج دفعات من المحاسبين الذين يفتقرون إلى المهارات العملية المطلوبة. ومن هنا، تبرز أهمية هذا البحث في تقديم توصيات للجامعات والمعاهد التعليمية حول



ضرورة دمج برامج تدريبية حديثة ضمن المناهج الدراسية، مما يعزز جاهزية الخريجين لمواجهة التحديات الفعلية في بيئة العمل (Hassall et al., 2003).

كذلك يساهم في توضيح الأثر الإيجابي الذي يمكن أن يحدثه التدريب المهني على جودة العمل المحاسبي داخل المؤسسات. فالمحاسبون المدربون بشكل جيد يكونون أكثر قدرة على تطبيق المعايير المحاسبية الدولية، وإعداد تقارير مالية دقيقة، وتحليل البيانات بفعالية، مما يعزز من الشفافية والمصداقية في التقارير المالية. وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين بيئة الأعمال، حيث تصبح الشركات أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مالية صائبة مبنية على بيانات موثوقة، مما يقلل من المخاطر المالية ويعزز ثقة المستثمرين وأصحاب المصلحة في المؤسسات (السعد ، 2017) .

كذلك ايضا يساعد البحث في فهم التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب المهني في المؤسسات العراقية، سواء كانت تحديات مرتبطة بضعف السياسات التنظيمية، أو نقص الموارد المالية، أو غياب ثقافة التعلم المستمر لدى المحاسبين. فالكثير من الشركات في العراق لا تضع برامج تدريبية كأولوية، إما بسبب ارتفاع تكلفتها أو بسبب عدم إدراك أهميتها في تحسين الأداء المؤسسي. من خلال هذا البحث، سيتم تحليل هذه المشكلات واقتراح حلول عملية تساعد في تعزيز ثقافة التدريب المستمر داخل المؤسسات (حمودة و شامخة، 2024).

من ثم يساهم البحث في توضيح أهمية التدريب على المهارات التقنية الحديثة، مثل استخدام برامج المحاسبة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات المالية. فمع التطور التكنولوجي السريع، أصبحت هذه الأدوات جزءاً أساسياً من العمل المحاسبي، ومن دون التدريب المناسب، سيجد المحاسبون أنفسهم غير قادرين على التعامل مع هذه الأدوات بفعالية، مما قد يؤدي إلى أخطاء في المعالجة المالية وتأخير في إعداد التقارير المالية. لذلك، فإن البحث يقدم رؤية واضحة حول ضرورة تحديث البرامج التدريبية لتشمل الجوانب التقنية الحديثة (Hassall et al., 2005) .

أخيراً، يحمل هذا البحث أهمية عملية للجهات الحكومية والمؤسسات التنظيمية المعنية بتطوير مهنة المحاسبة، حيث يمكن أن تستفيد من نتائجه في وضع سياسات داعمة للتدريب المهني، سواء من خلال إلزام الشركات بتقديم دورات تدريبية دورية لمحاسبائها، أو من خلال توفير برامج تدريبية مدعومة للمحاسبين الجدد والخبراء على حد سواء. وبالتالي، فإن البحث لا يقتصر على كونه دراسة أكاديمية، بل يمكن أن يساهم في تحسين البيئة التنظيمية والمهنية للمحاسبين في العراق (المنصوري ، 2010) .

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن هذا البحث يمثل خطوة مهمة نحو تطوير كفاءة المحاسبين وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال. كما أنه يوفر إطاراً عملياً يساعد في تحسين جودة العمل المحاسبي، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المالي للمؤسسات، ويعزز من قدرتها على تحقيق الاستدامة والنمو في سوق العمل التنافسي.

#### أهداف البحث

1. قياس فعالية التدريب المهني لدى المحاسبين .
2. قياس كفاءة المحاسبين في ظل بيئة الأعمال المتغيرة .
3. تقييم تأثير التدريب على جودة التقارير المالية ودقة المعالجة المحاسبية.
4. اقتراح حلول وتوصيات لتعزيز ثقافة التعلم المستمر والتدريب المحاسبي.

#### حدود البحث



1. الحدود الموضوعية: يركز البحث على دراسة فعالية التدريب المهني وتأثيره على كفاءة المحاسبين.
2. الحدود المكانية: يتم إجراء الدراسة في المؤسسات والشركات العراقية التي تعتمد على المحاسبين في إدارة بياناتها المالية.
3. الحدود الزمنية: يغطي البحث الفترة الحالية (2025) التي تشهد تغيرات متسارعة في بيئة الأعمال وتطورات في معايير المحاسبة والتكنولوجيا المالية.
4. الحدود البشرية: يستهدف البحث المحاسبين العاملين في المؤسسات العراقية، بالإضافة إلى مسؤولي التدريب والموارد البشرية.

### تعريفات مصطلحات البحث

1. التدريب المهني
  - عملية منظمة تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات العملية اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة، من خلال برامج تدريبية متخصصة (السعد ، 2017) .
  - نشاط تعليمي يهدف إلى تحسين أداء العاملين من خلال تطوير مهاراتهم الفنية والمعرفية والسلوكية، بما يتماشى مع متطلبات العمل (Hassall et al., 2005)
  - عملية مستمرة تهدف إلى تحسين الكفاءة المهنية للأفراد من خلال تزويدهم بالمعلومات والخبرات العملية لمواكبة التغيرات في بيئة العمل (Jackson et al., 2022).
2. كفاءة المحاسبين
  - " قدرة المحاسب على أداء مهامه المالية والمحاسبية بدقة وكفاءة، بما يساهم في تحسين جودة التقارير المالية واتخاذ قرارات استراتيجية فعالة (Zhong, 2019)
  - مزيج من المهارات التقنية، والقدرة التحليلية، والمعرفة بالممارسات المحاسبية الحديثة، والتي تمكن المحاسب من التعامل بفعالية مع التحديات المالية والإدارية (المنصوري ، 2010).
  - القدرة على تطبيق المعايير المحاسبية والمالية بشكل دقيق، مع التكيف مع التغيرات التشريعية والتقنية لضمان تقارير مالية موثوقة . (يونس وحنان ، 2024)
3. بيئة الأعمال المتغيرة
  - المجموعة الديناميكية من العوامل الاقتصادية، والتكنولوجية، والتشريعية، والمنافسة، التي تؤثر على استراتيجيات الشركات وأدائها المالي (Lestari & Marota, 2020).
  - نظام معقد يتألف من قوى ومتغيرات خارجية تؤثر على عمليات الشركات، مثل العولمة، والتحول الرقمي، والتغيرات التنظيمية (Perera, 2023)

### (الاطار النظري)

#### مفهوم التدريب المهني في المحاسبة

التدريب المهني في المحاسبة يُعتبر أحد الركائز الأساسية التي تعزز من كفاءة المحاسبين وتمكنهم من تطبيق المعرفة النظرية في بيئات العمل العملية. من الناحية العلمية، يُعرّف التدريب المهني بأنه عملية منظمة وموجهة تهدف إلى تطوير المهارات والقدرات العملية للمحاسبين من خلال ممارسة الأنشطة المتعلقة بمجالاتهم الوظيفية. يعتمد هذا النوع من التدريب على الجمع بين الجانب النظري الذي يتم اكتسابه في المؤسسات الأكاديمية والجانب التطبيقي الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل الحقيقية (السعد ، 2017) .



من منظور أكاديمي، يُنظر إلى التدريب المهني على أنه جسر يربط بين التعليم الأكاديمي والتطبيق العملي. فهو يتيح للمحاسبين فرصة لفهم كيفية عمل الأنظمة المحاسبية في الواقع، وكيفية التعامل مع المشكلات المالية والتنظيمية التي قد لا تغطيها المناهج الأكاديمية بشكل شامل. وبالتالي، فإن التدريب المهني ليس مجرد أداة لتحسين الكفاءة الفنية، بل هو وسيلة لتعزيز القدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة (حمودة و شامخة، 2024).

### الفرق بين التدريب المهني والتدريب الأكاديمي في المحاسبة

يختلف التدريب المهني عن التدريب الأكاديمي في عدة جوانب رئيسية. أولاً، التدريب الأكاديمي يركز بشكل أساسي على تقديم المعرفة النظرية والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالمحاسبة، مثل المبادئ المحاسبية، وإعداد القوائم المالية، والتحليل المالي. بينما يركز التدريب المهني على تطبيق هذه المفاهيم في سياقات واقعية، مما يساعد المحاسبين على فهم كيفية استخدام هذه المعرفة في حل المشكلات اليومية (الحويج واخرون ، 2024).

ثانياً، التدريب الأكاديمي غالباً ما يكون عاماً ويهدف إلى بناء قاعدة معرفية شاملة، بينما يركز التدريب المهني على تطوير مهارات محددة تتعلق بوظائف معينة أو مجالات متخصصة داخل المحاسبة. على سبيل المثال، يمكن أن يشمل التدريب المهني دورات تدريبية حول المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) أو إدارة الضرائب، وهي موضوعات تتطلب مهارات تطبيقية أكثر من كونها نظرية. ثالثاً، التدريب الأكاديمي يتم في بيئة منظمة ومعايير ثابتة، بينما يتم التدريب المهني في بيئات عمل ديناميكية تتغير باستمرار بناءً على احتياجات السوق والتكنولوجيا الحديثة (صونية ومالحة، 2015).

### دور التدريب المهني في تعزيز المهارات العملية للمحاسبين

يلعب التدريب المهني دوراً حاسماً في تعزيز المهارات العملية للمحاسبين. من خلال التعرض للتحديات الواقعية التي تواجهها الشركات، يتمكن المحاسبون من تطوير مهاراتهم في إعداد التقارير المالية، وإدارة المخاطر، وتحليل البيانات. بالإضافة إلى ذلك، يعزز التدريب المهني قدرة المحاسبين على استخدام البرامج المحاسبية الحديثة، مثل SAP و QuickBooks والبرامج المحلية في العراق، مما يزيد من كفاءتهم في تنفيذ المهام اليومية (السعد ، 2017). علاوة على ذلك، يساعد التدريب المهني في تحسين مهارات التواصل والعمل الجماعي، حيث يتطلب من المحاسبين التعاون مع فرق متعددة التخصصات لحل المشكلات المالية المعقدة. هذا النوع من التدريب يساهم أيضاً في بناء الثقة بالنفس لدى المحاسبين، مما يعزز من قدرتهم على اتخاذ القرارات المالية الصائبة (صونية ومالحة، 2015).

### أنواع التدريب المهني للمحاسبين

1. التدريب أثناء العمل : يُعد التدريب أثناء العمل أحد أكثر أنواع التدريب المهني شيوعاً في مجال المحاسبة. يعتمد هذا النوع من التدريب على مبدأ "التعلم من خلال الممارسة"، حيث يقوم المحاسبون بأداء المهام الحقيقية تحت إشراف محترفين ذوي خبرة. يتيح هذا النوع من التدريب للمتدربين فرصة لفهم كيفية تطبيق المبادئ المحاسبية في بيئات العمل المختلفة، مثل إعداد القوائم المالية، وإجراء عمليات التدقيق، وإدارة الحسابات (حمودة و شامخة، 2024).
2. التدريب التطويري : يهدف التدريب التطويري إلى تنمية المهارات التحليلية والإدارية للمحاسبين. يتمثل هذا النوع من التدريب في تقديم دورات متقدمة تركز على تطوير القدرات الفكرية والمهارات القيادية. على سبيل المثال، يمكن أن يشمل التدريب التطويري دورات حول التحليل



المالي المتقدم، وإدارة المخاطر، واتخاذ القرارات الاستراتيجية. يساعد هذا النوع من التدريب المحاسبين على التطور من أدوارهم التقليدية إلى أدوار أكثر تعقيداً وتأثيراً في المؤسسات (Hassall et al., 2005).

3. التدريب التخصصي: يُركز التدريب التخصصي على مجالات معينة داخل المحاسبة، مثل المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS)، وإدارة الضرائب، والتدقيق الداخلي. يهدف هذا النوع من التدريب إلى تزويد المحاسبين بالمعرفة العميقة والمهارات اللازمة للتعامل مع القضايا المحاسبية المتقدمة. على سبيل المثال، يمكن أن يشمل التدريب التخصصي ورش عمل حول كيفية تطبيق المعايير الدولية في إعداد التقارير المالية، أو كيفية التعامل مع التغيرات الضريبية الجديدة (Howcroft, 2017).

4. التدريب الإلكتروني: مع التقدم التكنولوجي، أصبح التدريب الإلكتروني أحد الخيارات الشائعة للتدريب المهني. يتيح هذا النوع من التدريب للمحاسبين الوصول إلى دورات تدريبية عبر الإنترنت، مما يوفر لهم المرونة في اختيار الوقت والمكان المناسبين للتعليم. يشمل التدريب الإلكتروني مجموعة واسعة من المواضيع، بدءاً من الأساسيات المحاسبية وحتى الموضوعات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي في المحاسبة (مجاهدي، 2009).

### أهمية التدريب المهني في تطوير أداء المحاسبين

1. تحسين المهارات الفنية (Technical Skills): يساهم التدريب المهني في تحسين المهارات الفنية للمحاسبين، مثل إعداد القوائم المالية، وإجراء عمليات التدقيق، وإدارة الحسابات. من خلال التدريب العملي، يتمكن المحاسبون من فهم كيفية تطبيق المبادئ المحاسبية في بيئات العمل المختلفة، مما يزيد من دقتهم وكفاءتهم (Hassall et al., 2005).

2. تطوير المهارات التحليلية واتخاذ القرار المالي: يُعد التدريب المهني أداة فعالة لتطوير المهارات التحليلية للمحاسبين. من خلال التعرض للبيانات المالية والمشكلات الواقعية، يتمكن المحاسبون من تحليل المعلومات المالية واستخلاص استنتاجات دقيقة. كما يساعد التدريب المهني في تعزيز قدرة المحاسبين على اتخاذ القرارات المالية الصائبة بناءً على البيانات المتاحة (Jackson et al., 2022).

3. تعزيز الكفاءة في استخدام البرامج والتقنيات المحاسبية الحديثة: مع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في مجال المحاسبة، أصبح من الضروري تدريب المحاسبين على استخدام البرامج والتقنيات الحديثة. يساعد التدريب المهني في تعزيز كفاءة المحاسبين في استخدام الأدوات التكنولوجية، مما يزيد من سرعة ودقة تنفيذ المهام (الحويج وآخرون، 2024).

4. تقليل الأخطاء المحاسبية وتحسين جودة التقارير المالية: من خلال التدريب المهني، يتمكن المحاسبون من تقليل الأخطاء المحاسبية الناتجة عن نقص الخبرة أو المعرفة. كما يساهم التدريب في تحسين جودة التقارير المالية، مما يعزز من مصداقية المؤسسات أمام الجهات الخارجية مثل المستثمرين والجهات التنظيمية (Lestari & Marota, 2020).

### التحديات التي تواجه التدريب المهني للمحاسبين

في العديد من المؤسسات، تعاني برامج التدريب المهني من ضعف واضح، مما ينعكس بشكل سلبي على كفاءة المحاسبين ومستوى أدائهم. هذا الضعف غالباً ما يكون نتيجة لنقص الموارد المتاحة أو عدم إدراك الإدارة لأهمية التدريب في تحسين الإنتاجية وتطوير المهارات. كما أن التكلفة المرتفعة للتدريب المتخصص تشكل عائقاً كبيراً أمام العديد من المؤسسات، خاصة تلك التي لا تمتلك ميزانية كافية لتغطية نفقات استقدام مدربين متخصصين أو استخدام تقنيات حديثة. هذه التحديات المالية تجعل من الصعب تنفيذ برامج تدريبية فعالة تلبي احتياجات السوق المتغيرة (مجاهدي، 2009).



إلى جانب ذلك، يواجه التدريب المهني تحديًا آخر يتمثل في مقاومة التغيير من قبل بعض المحاسبين الذين اعتادوا العمل بالطرق التقليدية ولا يشعرون بضرورة تطوير مهاراتهم. غياب ثقافة التعلم المستمر داخل بعض المؤسسات يجعل من الصعب على المحاسبين قبول أساليب جديدة أو تبني تقنيات حديثة قد تسهم في تحسين أدائهم. بالإضافة إلى ذلك، يعاني مجال التدريب المهني من نقص في المدربين المؤهلين، خاصة في المجالات المحاسبية المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليل المالي المعقد. هذا النقص يؤثر بشكل مباشر على جودة التدريب المقدم ويحد من قدرة المحاسبين على مواكبة التطورات السريعة التي يشهدها القطاع (Hassall et al., 2003).

### تأثير التدريب المهني على كفاءة المحاسبين

عندما نتناول العلاقة بين عدد ساعات التدريب وتحسين أداء المحاسبين، يبرز جدل مستمر حول مدى فعالية هذا الربط. هناك من يرى أن زيادة ساعات التدريب تؤدي بلا شك إلى تحسين كفاءة المحاسبين في تنفيذ مهامهم اليومية، حيث إن التدريب المستمر يمنحهم الفرصة لصقل مهاراتهم والتكيف مع المتغيرات المتسارعة في بيئة العمل. ومع ذلك، يشير البعض الآخر إلى أن الأمر لا يتعلق فقط بعدد الساعات، بل بجودة التدريب ومدى ارتباطه باحتياجات العمل الفعلية. فهل يمكن حقًا قياس تأثير التدريب من خلال عدد الساعات فقط؟ أم أن التركيز يجب أن يكون على نوعية البرامج التدريبية وكيفية تقديمها؟ (Zhong, 2019)

وفي سياق آخر، يدور نقاش حول دور التدريب المهني في زيادة سرعة ودقة تنفيذ المهام المحاسبية. يتفق الكثيرون على أن التدريب يساعد المحاسبين على التعامل مع السيناريوهات الواقعية التي قد يواجهونها في عملهم، مما يعزز قدرتهم على حل المشكلات بفعالية. لكن هنا أيضًا تظهر تساؤلات حول كيفية تصميم هذه البرامج التدريبية. هل يمكن الاعتماد على أساليب تقليدية لتحقيق هذه الأهداف؟ أم أننا بحاجة إلى تبني أساليب أكثر ابتكارًا تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والمحاكاة الواقعية؟ الإجابة ليست واضحة دائمًا، خاصة في ظل التباين بين المؤسسات في مستوى الموارد المتاحة للتدريب (Perera, 2023).

أما فيما يتعلق بتطوير قدرة المحاسبين على التعامل مع بيئة الأعمال المتغيرة والمخاطر المالية، فإن النقاش يصبح أكثر تعقيدًا. من جهة، يؤكد الخبراء أن التدريب على إدارة المخاطر وتحليل البيانات يعد ضرورة ملحة في عالم يتسم بالتغير المستمر. ومن جهة أخرى، يبرز تحدي يتمثل في مدى استعداد المحاسبين لاستيعاب هذه المهارات الجديدة. هل يمكن للمحاسبين التقليديين الذين اعتادوا العمل بالطرق القديمة أن يتكيفوا مع متطلبات العصر الحديث؟ وهل توفر المؤسسات الدعم الكافي لهم لتحقيق هذا التحول؟ كل هذه الأسئلة تظل مفتوحة، مما يجعل النقاش حول أهمية التدريب المهني وأثره على المحاسبين قضية تستحق المزيد من البحث والدراسة (السعد، 2017).

### مفهوم كفاءة المحاسبين

تعد كفاءة المحاسبين واحدة من أهم العناصر التي تؤثر بشكل مباشر على جودة العمل المالي والإداري في أي مؤسسة. فهي ليست مجرد قدرة على التعامل مع الأرقام أو إعداد التقارير المالية، بل تمتد لتشمل مجموعة واسعة من المهارات والمعارف التي تعزز من فعالية المحاسبين في تحقيق أهداف المؤسسة. يمكن النظر إلى الكفاءة المحاسبية من وجهتين مختلفتين، الأولى هي النظرة الأكاديمية التي تركز على الجانب النظري والمعرفي، بينما الثانية هي النظرة المهنية التي تركز على التطبيق العملي للمعرفة في بيئة العمل (Zhong, 2019). من الناحية الأكاديمية، يتم تعريف الكفاءة المحاسبية على أنها القدرة على فهم وإتقان المبادئ والمعايير المحاسبية، بالإضافة إلى القدرة على تطبيق هذه المعايير في سياقات مختلفة. أما من الناحية المهنية، فإن الكفاءة لا تقتصر فقط على الجانب الفني، بل تشمل أيضًا المهارات السلوكية



والإدارية التي تمكن المحاسب من التواصل الفعال مع الآخرين واتخاذ القرارات المناسبة في ظروف معقدة (Perera, 2023).

يمكن تقسيم الكفاءة المحاسبية إلى نوعين رئيسيين: الكفاءة الفنية (Technical Competence) والكفاءة السلوكية (Behavioral Competence). الكفاءة الفنية تشير إلى القدرة على إتقان الجوانب التقنية للمحاسبة مثل إعداد التقارير المالية، تحليل البيانات، والتدقيق المالي. أما الكفاءة السلوكية فتركز على المهارات الشخصية مثل الاتصال، القيادة، والالتزام بالأخلاقيات المهنية. على المستوى الدولي، هناك معايير واضحة لقياس كفاءة المحاسبين صاغتها الهيئات المحاسبية العالمية مثل الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، ومعهد المحاسبين الإداريين المعتمدين (ACCA)، ومعهد المحاسبين القانونيين الأمريكيين (AICPA). هذه المعايير تهدف إلى ضمان أن المحاسبين يمتلكون المعرفة والمهارات اللازمة للعمل في بيئات متغيرة ومعقدة، سواء على المستوى المحلي أو الدولي (يونس وحنا ، 2024).

### أبعاد كفاءة المحاسبين

1. الكفاءة الفنية : الكفاءة الفنية تعد الأساس الذي يقوم عليه عمل المحاسب. تتطلب هذه الكفاءة إتقان المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية مثل معايير التقارير المالية الدولية (IFRS) ومعايير المحاسبة المقبولة عمومًا (GAAP). هذه المعايير توفر إطارًا موحدًا لتحليل البيانات المالية واتخاذ القرارات بناءً عليها. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المحاسبين أن يكونوا على دراية بالأساليب الحديثة في التدقيق والرقابة المالية. فالتدقيق لم يعد عملية تقليدية تعتمد على المراجعة الورقية فقط، بل أصبح يتطلب استخدام أدوات تحليلية متقدمة لضمان دقة البيانات وكشف أي شذوذ محتمل. كما أن استخدام الأنظمة المحاسبية المحوسبة والبرمجيات المتخصصة أصبح ضرورة حتمية في عالم اليوم، حيث تسهم هذه الأدوات في تحسين كفاءة العمل وتقليل الأخطاء البشرية (المنصوري ، 2010).
  2. الكفاءة السلوكية والإدارية : إلى جانب الكفاءة الفنية، لا يمكن إغفال أهمية الكفاءة السلوكية والإدارية. فالمحاسب ليس مجرد شخص يعمل في عزلة، بل هو جزء من فريق أكبر داخل المؤسسة. لذلك، يجب أن يتمتع بمهارات اتصال قوية تمكنه من التفاعل مع الإدارات المختلفة وشرح الأمور المالية المعقدة بطريقة مبسطة وواضحة. كما أن القدرة على العمل ضمن فريق تعد من المهارات الأساسية التي يجب أن يتحلى بها المحاسب. في كثير من الأحيان، يتطلب العمل المالي التعاون بين عدة أطراف لتحقيق الأهداف المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون المحاسب قادرًا على اتخاذ القرارات في الظروف المالية المعقدة، وهو ما يتطلب منه مهارات قيادية وتفكير استراتيجي. أخيرًا، الالتزام بالمعايير الأخلاقية والسلوكية يعد أحد الركائز الأساسية لكفاءة المحاسبين. فالنزاهة والشفافية هما أساس الثقة بين المحاسبين والمؤسسات التي يعملون لصالحها، وبينهم وبين الجهات الخارجية مثل المستثمرين والجهات التنظيمية (فاضل وآخرون ، 2022).
  3. الكفاءة التكنولوجية : في ظل التطور التكنولوجي السريع، أصبحت الكفاءة التكنولوجية جزءًا لا يتجزأ من كفاءة المحاسبين. يجب على المحاسبين اليوم أن يكونوا على دراية باستخدام برامج المحاسبة السحابية التي تسهل الوصول إلى البيانات من أي مكان وزمان. كما أن التعامل مع أدوات تحليل البيانات الضخمة (Big Data Analytics) أصبح ضروريًا لفهم الأنماط المالية واستخلاص رؤى استراتيجية تساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات أفضل (الحويج وآخرون ، 2025).
- علاوة على ذلك، يجب أن يكون المحاسبون على دراية بمفهوم الأمن السيبراني وتأثيره على المحاسبة المالية. ففي عالم يزداد فيه الاعتماد على التكنولوجيا، أصبحت البيانات المالية أكثر عرضة للهجمات السيبرانية، مما يجعل من الضروري أن يكون المحاسبون قادرين على حماية هذه البيانات وضمان سلامتها (Montaño et al., 2001).



## العوامل المؤثرة في كفاءة المحاسبين

1. التعليم الأكاديمي : التعليم الأكاديمي يلعب دورًا أساسيًا في تشكيل كفاءة المحاسبين. فهو يوفر لهم الأساس النظري والمعرفي الذي يحتاجون إليه للتعامل مع الجوانب الفنية للمحاسبة. ومع ذلك، فإن النظام التعليمي يجب أن يكون مرئيًا بما يكفي لمواكبة التغيرات المستمرة في المجال المحاسبي، خاصة مع التطور التكنولوجي السريع (Zhong, 2019).
2. التدريب المهني المستمر : التدريب المهني المستمر يعد أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين أداء المحاسبين. فمن خلال التدريب، يمكن للمحاسبين تعلم المهارات الجديدة والاطلاع على أحدث الممارسات في مجالهم. كما أن التدريب يساعد في تعزيز الثقة بالنفس لدى المحاسبين، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم (Montaño et al., 2001).
3. الخبرة العملية : الخبرة العملية لها تأثير كبير على تطوير كفاءة المحاسبين. فكلما زادت سنوات الخبرة، زادت قدرة المحاسب على التعامل مع الحالات المعقدة واتخاذ القرارات الصائبة. الخبرة العملية أيضًا تساعد في تطوير المهارات السلوكية والإدارية، حيث يتعلم المحاسب كيفية التعامل مع الزملاء والعملاء في ظروف مختلفة (Lestari & Marota, 2020).
4. القوانين والتشريعات المحلية والدولية : القوانين والتشريعات المحاسبية المحلية والدولية تلعب دورًا مهمًا في تحديد مستوى كفاءة المحاسبين. فالمحاسبون الذين يعملون في بيئات تنظيمية صارمة غالبًا ما يكونون أكثر كفاءة لأنهم مطالبون بالامتثال لمعايير دقيقة ومعقدة. كما أن التغيرات في التشريعات تفرض على المحاسبين تحديث معارفهم باستمرار لضمان الامتثال لهذه القوانين (Howcroft, 2017).

## التحديات التي تواجه كفاءة المحاسبين

في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئة الأعمال اليوم، يواجه المحاسبون مجموعة من التحديات التي قد تؤثر على كفاءتهم وقدرتهم على أداء مهامهم بشكل فعال. واحدة من أبرز هذه التحديات هي التطورات السريعة في بيئة الأعمال نفسها. فمع زيادة تعقيد العمليات المالية وظهور نماذج أعمال جديدة تعتمد على التكنولوجيا، أصبحت المهام المحاسبية تتطلب مستوى أعلى من المهارات والمعرفة. المحاسبون الذين لا يستطيعون مواكبة هذه التغيرات قد يجدون أنفسهم غير قادرين على تقديم الأداء المطلوب أو اتخاذ القرارات المناسبة في ظروف معقدة (Zhong, 2019).

إضافة إلى ذلك، يعاني العديد من المحاسبين من ضعف التدريب وعدم مواكبة التحديثات المستمرة في المعايير المحاسبية الدولية والمحلية. فبينما تتغير القوانين والمعايير بشكل دوري لتعكس المتطلبات الجديدة لسوق العمل، فإن بعض المؤسسات لا توفر برامج تدريبية كافية لتحديث معارف المحاسبين. هذا النقص في التدريب يؤدي إلى فجوة بين ما هو مطلوب وما يتم تقديمه، مما يؤثر سلبًا على جودة العمل المحاسبي (يونس وحنا ، 2024)

. على الجانب الأخلاقي والمهني، يواجه المحاسبون تحديات كبيرة تتعلق بالنزاهة والاستقلالية. فالضغوط التي قد تمارسها الإدارة أو الجهات الخارجية لتقديم تقارير مالية غير دقيقة يمكن أن تضع المحاسبين في موقف صعب. هذه الضغوط قد تؤثر على أدائهم وتؤدي إلى فقدان الثقة بهم كجهات محايدة وموثوقة. كما أن التعامل مع البيانات الحساسة يتطلب مستوى عاليًا من الالتزام بالأخلاقيات المهنية، وهو ما قد يكون صعبًا في ظل غياب الرقابة أو الدعم الكافي (المنصوري ، 2010).

علاوة على ذلك، تلعب الضغوط الاقتصادية والمالية دورًا كبيرًا في تأثيرها على قدرة المحاسبين على تطوير مهاراتهم. ففي أوقات الأزمات الاقتصادية، قد تقلل المؤسسات من استثماراتها في التدريب والتطوير المهني، مما يحد من فرص المحاسبين في تحديث معارفهم ومهاراتهم. كما أن المحاسبين أنفسهم



قد يجدون صعوبة في تخصيص الوقت أو الموارد للتعلم الذاتي أو المشاركة في برامج تدريبية بسبب الضغوط المرتبطة بأعباء العمل (فاضل وآخرون ، 2022).

### استراتيجيات تعزيز كفاءة المحاسبين

للتغلب على هذه التحديات، يجب وضع استراتيجيات واضحة وفعالة لتعزيز كفاءة المحاسبين وضمان قدرتهم على مواكبة التطورات الحديثة في المجال المحاسبي. واحدة من أهم هذه الاستراتيجيات هي تعزيز التدريب المستمر للمحاسبين. يجب أن تكون برامج التدريب مصممة بحيث تغطي الجوانب الفنية والسلوكية والتكنولوجية، مع التركيز على التحديثات الأخيرة في المعايير المحاسبية والقوانين التنظيمية. كما يجب أن تكون هذه البرامج متاحة بشكل منتظم ومناسب لكل الفئات العاملة في المجال المحاسبي، سواء كانوا حديثي العهد بالمهنة أو ذوي خبرة طويلة (مجاهدي ، 2009).

تحسين جودة التعليم المحاسبي يعد أيضاً استراتيجية أساسية لتعزيز كفاءة المحاسبين. يجب أن يتم ربط المناهج الأكاديمية بمتطلبات سوق العمل، بحيث يتم إعداد الطلاب منذ البداية لمواجهة التحديات العملية التي سيواجهونها في حياتهم المهنية. يمكن تحقيق ذلك من خلال التعاون بين الجامعات والمؤسسات المحاسبية لتصميم برامج تعليمية تجمع بين النظرية والتطبيق، بالإضافة إلى توفير فرص التدريب العملي للطلاب أثناء دراستهم (Zhong, 2019).

تطوير مهارات التحليل المالي والتفكير النقدي لدى المحاسبين هو جانب آخر يجب التركيز عليه. ففي ظل زيادة تعقيد البيانات المالية واستخدام تقنيات متقدمة لتحليلها، أصبح من الضروري أن يتمتع المحاسبون بقدرة عالية على تحليل المعلومات واستخلاص النتائج منها. يمكن تحقيق ذلك من خلال برامج تدريبية متخصصة تركز على تعزيز هذه المهارات، بالإضافة إلى تشجيع المحاسبين على استخدام أدوات تحليل البيانات الحديثة (Perera, 2023).

أخيراً، توسيع نطاق استخدام التكنولوجيا المالية (FinTech) في العمل المحاسبي يعد استراتيجية رئيسية لتعزيز كفاءة المحاسبين. فالتكنولوجيا المالية توفر حلولاً مبتكرة تسهل العمليات المحاسبية وتزيد من دقتها وكفاءتها. يجب على المؤسسات الاستثمار في الأنظمة المحاسبية المحوسبة والبرمجيات المتخصصة، مثل برامج المحاسبة السحابية وأدوات تحليل البيانات الضخمة. كما يجب تدريب المحاسبين على استخدام هذه الأدوات بكفاءة لضمان تحقيق أقصى استفادة منها (Montaño et al., 2001).

### مفهوم بيئة العمل المتغيرة

من منظور اقتصادي وإداري، يمكن تعريف بيئة العمل المتغيرة على أنها الإطار الديناميكي الذي تتفاعل فيه المؤسسات مع مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على عملياتها وأدائها. هذه البيئة تتسم بالتعقيد والتغير المستمر نتيجة للعديد من العوامل مثل التطورات التكنولوجية، التحولات الاقتصادية العالمية، التغيرات التنظيمية، والتحولات الاجتماعية والثقافية. في هذا السياق، تمثل بيئة العمل المتغيرة تحدياً كبيراً للمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة والتنافسية في الأسواق العالمية (السعد ، 2017).

إذا ما قورنت ببيئة العمل التقليدية، فإن بيئة العمل الحديثة تتميز بمستوى عالٍ من التعقيد والتداخل بين الأنشطة والمهام. في البيئة التقليدية، كانت العمليات تعتمد بشكل كبير على النماذج اليدوية والإجراءات الروتينية، حيث كان التركيز ينصب على إنجاز المهام بطريقة خطية ومنهجية. أما في البيئة الحديثة، فقد أصبحت العمليات أكثر ترابطاً واعتماداً على التكنولوجيا المتقدمة، مما أدى إلى إعادة تعريف العديد من الوظائف وزيادة الحاجة إلى الكفاءات متعددة الأبعاد (Montaño et al., 2001).

### العوامل المساهمة في التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال



تشمل العوامل الرئيسية التي تسهم في التغييرات المستمرة في بيئة الأعمال التقدم التكنولوجي السريع، الذي أدى إلى ظهور أدوات وأساليب جديدة لتحليل البيانات وإدارة العمليات. بالإضافة إلى ذلك، فإن العولمة الاقتصادية جعلت الأسواق أكثر ارتباطاً وتعقيداً، مما يتطلب من الشركات أن تكون أكثر استجابة للتغييرات الخارجية. كما أن القوانين التنظيمية الدولية والمحلية، مثل المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) ومعايير المحاسبة المقبولة عمومًا (GAAP)، تلعب دوراً محورياً في تحديد كيفية إدارة العمليات المالية والإدارية داخل المؤسسات (حمودة و شامخة، 2024).

### تأثير بيئة العمل المتغيرة على المحاسبين

في ظل هذه التحولات، أصبح للمحاسبين دور استراتيجي أكثر تعقيداً مقارنةً بالماضي. لم تعد مهام المحاسبين تقتصر على تسجيل المعاملات المالية وإعداد التقارير، بل أصبحوا مسؤولين عن تقديم رؤى استراتيجية تعتمد على تحليل البيانات المالية واستخلاص استنتاجات تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية. هذا التحول أثر بشكل مباشر على طبيعة المهام اليومية للمحاسبين، حيث أصبحت العمليات المحاسبية تتطلب مستوى أعلى من الدقة والشفافية لمواكبة المعايير الدولية. علاوة على ذلك، فإن التغييرات في بيئة العمل أدت إلى زيادة الطلب على مهارات جديدة من المحاسبين. لم يعد إتقان الجانب الفني للمحاسبة كافياً، بل أصبح هناك حاجة إلى مهارات تحليلية وتكنولوجية متقدمة. يجب على المحاسبين اليوم أن يكونوا قادرين على استخدام أدوات تحليل البيانات الضخمة (Big Data Analytics)، والتعامل مع الأنظمة المحاسبية المحوسبة، وحتى فهم أساسيات الأمن السيبراني لحماية البيانات المالية. بالإضافة إلى ذلك، أصبحت المهارات السلوكية والإدارية أكثر أهمية، حيث يحتاج المحاسبون إلى التواصل بفعالية مع الإدارات المختلفة داخل المؤسسة واتخاذ القرارات في ظروف معقدة (الحويج واخرون ، 2024).

من جانب آخر، أثرت التغييرات في بيئة العمل على استراتيجيات إعداد التقارير المالية. في الماضي، كانت التقارير المالية تركز بشكل أساسي على تقديم صورة تاريخية عن أداء الشركة. أما اليوم، فقد أصبحت هذه التقارير تُستخدم كأداة استراتيجية لتقييم الأداء الحالي وتحديد الفرص المستقبلية. هذا يعني أن المحاسبين بحاجة إلى أن يكونوا أكثر إبداعاً في طريقة تقديم المعلومات المالية، بحيث تكون واضحة وسهلة الفهم للجهات المعنية مثل المستثمرين والمحليلين الماليين. في ظل هذه التغييرات، أصبحت المرونة الوظيفية ضرورة حيوية للمحاسبين. لم يعد من الممكن الاعتماد على مهارات ثابتة أو أساليب عمل تقليدية، بل يجب على المحاسبين أن يكونوا مستعدين للتكيف مع المستجدات في سوق العمل. هذا يتطلب منهم أن يكونوا دائماً على استعداد لتحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة (Jackson et al., 2022).

### استراتيجيات التكيف مع بيئة العمل المتغيرة

للتكيف مع هذه التغييرات، يجب على المؤسسات وضع استراتيجيات واضحة تهدف إلى تعزيز كفاءة المحاسبين وضمان قدرتهم على مواكبة التطورات الحديثة. واحدة من أهم هذه الاستراتيجيات هي تعزيز برامج التدريب المستمر. يجب أن تكون هذه البرامج شاملة وتغطي الجوانب الفنية والسلوكية والتكنولوجية. من خلال التدريب المستمر، يمكن للمحاسبين تحديث معارفهم حول المعايير المحاسبية الجديدة، وتعلم كيفية استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة، وتطوير مهاراتهم في التحليل المالي واتخاذ القرار. دمج التقنيات الحديثة في العمليات المحاسبية اليومية هو استراتيجية أخرى لا غنى عنها. فمع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في جميع مجالات العمل، أصبح من الضروري أن يستفيد المحاسبون من الأنظمة المحاسبية المحوسبة والبرمجيات المتخصصة. على سبيل المثال، يمكن استخدام برامج المحاسبة السحابية لتسهيل الوصول إلى البيانات من أي مكان وزمان، مما يزيد من كفاءة العمل ويقلل من الأخطاء البشرية. كما أن استخدام أدوات تحليل البيانات الضخمة يمكن أن يساعد المحاسبين على فهم الأنماط المالية واستخلاص رؤى استراتيجية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة (Lestari & Marota, 2020).



تطوير مهارات التحليل المالي واتخاذ القرار بناءً على البيانات الحديثة يعد أيضًا جزءًا أساسيًا من استراتيجيات التكيف. يجب على المحاسبين أن يكونوا قادرين على تحليل البيانات المالية بشكل دقيق واستخدام هذه البيانات لدعم القرارات الاستراتيجية. لتحقيق ذلك، يمكن للمؤسسات توفير برامج تدريبية متخصصة تركز على تعزيز هذه المهارات، بالإضافة إلى تشجيع المحاسبين على استخدام أدوات التحليل المتقدمة. أخيرًا، تحسين بيئة العمل الداخلية يمكن أن يلعب دورًا كبيرًا في تعزيز المرونة والتكيف مع التغيرات. يجب أن تكون المؤسسات حريصة على خلق بيئة عمل داعمة تشجع على الابتكار والتعاون. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التواصل بين الإدارات المختلفة، توفير الموارد اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة، وتشجيع المحاسبين على المشاركة في اتخاذ القرارات (مجاهدي ، 2009). عندما يشعر المحاسبون بأنهم جزء من فريق متكامل وأن لديهم الحرية للتعبير عن أفكارهم، سيكونون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات والمساهمة في نجاح المؤسسة. في الختام، يمكن القول إن بيئة العمل المتغيرة تمثل تحديًا كبيرًا للمحاسبين، لكنها في الوقت نفسه توفر فرصًا هائلة للنمو والتطوير. التغيرات في بيئة الأعمال لم تعد مجرد ظاهرة مؤقتة، بل أصبحت جزءًا لا يتجزأ من الواقع الذي نعيشه. لذلك، يجب على المحاسبين أن يكونوا مستعدين للتكيف مع هذه التغيرات من خلال تحديث مهاراتهم وتوسيع نطاق معرفتهم. ومن خلال تعزيز برامج التدريب المستمر، دمج التقنيات الحديثة في العمل اليومي، تطوير مهارات التحليل المالي، وتحسين بيئة العمل الداخلية، يمكن للمؤسسات أن تساعد محاسبها على التكيف مع التحديات الجديدة والمساهمة في تحقيق النجاح المستدام. في النهاية، الاستثمار في تطوير المحاسبين ليس فقط استثمارًا في الأفراد، بل هو استثمار في مستقبل المؤسسات نفسها (صونية ومالحة، 2015).

#### الدراسات السابقة

تلعب فعالية التدريب المهني دورًا محوريًا في تعزيز كفاءة المحاسبين، وقد تناولت عدة دراسات هذا الموضوع من زوايا متعددة. أشارت دراسة (Hassall et al. , 2005) إلى أن هناك فجوة بين المهارات التي يكتسبها المحاسبون خلال تعليمهم الأكاديمي وتلك المطلوبة في سوق العمل. أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية تركز على المهارات العملية والتطبيقية، مثل التحليل المالي وإدارة المشاريع، لضمان جاهزية المحاسبين لمتطلبات المهنة. من جانب آخر، تناولت دراسة (Jackson et al. , 2022) تأثير التطورات التكنولوجية على مهنة المحاسبة. أظهرت النتائج أن الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا يتطلب من المحاسبين اكتساب مهارات جديدة في مجالات مثل تحليل البيانات واستخدام البرمجيات المتقدمة. أوصت الدراسة بدمج هذه المهارات في برامج التدريب المهني لضمان توافق كفاءة المحاسبين مع احتياجات السوق المتغيرة. وفي السياق نفسه، بحثت (Lestari & Marota , 2020) العلاقة بين التدريب المهني وجودة المعلومات المحاسبية. توصلت الدراسة إلى أن التدريب المستمر للمحاسبين على استخدام التقنيات الحديثة وأساليب العمل المتطورة يساهم بشكل مباشر في تحسين جودة التقارير المالية والمعلومات المحاسبية المقدمة. أما دراسة (Lestari & Mutmainah , 2023)، فقد ركزت على تأثير التدريب المهني على أداء المحاسبين في الشركات الناشئة. أظهرت النتائج أن التدريب الموجه الذي يركز على احتياجات هذه الشركات، مثل المرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة، يساهم في تعزيز أداء المحاسبين ويمكنهم من مواجهة التحديات الفريدة في هذا القطاع. وفي دراسة مقارنة لأساليب التدريب، قام (Perera , 2023) بتحليل فعالية طرق التدريب التقليدية مقابل التعلم الإلكتروني. أشارت النتائج إلى أن الدمج بين الأسلوبين يوفر تجربة تعليمية شاملة، حيث يجمع بين التفاعل المباشر والمرونة التي يوفرها التعلم عبر الإنترنت، مما يؤدي إلى تحسين مهارات المحاسبين وكفاءتهم. أخيرًا، قدم (Zhong , 2019) نموذجًا لكفاءة التعليم المهني في المحاسبة، مشددًا على أهمية التكامل بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي. أوصت الدراسة بتصميم برامج تدريبية تفاعلية تشمل دراسات حالة وتطبيقات عملية، مما يضمن تطوير مهارات المحاسبين بشكل يتناسب مع متطلبات سوق العمل.



بناءً على هذه الدراسات، يتضح أن التدريب المهني المستمر والمتجدد، الذي يواكب التطورات التكنولوجية ويستجيب لاحتياجات السوق، يعد عنصراً أساسياً في تعزيز كفاءة المحاسبين وضمان جاهزيتهم لمواجهة التحديات المهنية.

### (إجراءات البحث)

#### منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي لتحليل العلاقة بين المتغيرات وتحديد أثرها. يُعد هذا المنهج الأنسب لتحقيق أهداف البحث، حيث يتيح دراسة الظواهر كما هي في بيئة العمل وقياس العلاقات بين الكفاءة المحاسبية وعوامل التأثير المختلفة. تم استخدام أدوات جمع البيانات مثل الاستبانة والملاحظة لجمع المعلومات من مجتمع البحث المستهدف. ساعدت هذه الأدوات في الحصول على بيانات دقيقة حول المهارات الفنية والسلوكية والتكنولوجية للمحاسبين. بعد ذلك، تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل معامل الارتباط واختبارات الدلالة الإحصائية، لضمان دقة النتائج.

#### مجتمع البحث

مجتمع البحث يتكون من المحاسبين العاملين في المؤسسات المالية والشركات التجارية والصناعية ضمن منطقة الدراسة في وسط وجنوب العراق. تم اختيار هذا المجتمع لأنه يمثل البيئة العملية التي يتم فيها تطبيق المهارات المحاسبية واستخدام التكنولوجيا المالية. يعكس هذا المجتمع التنوع الوظيفي للمحاسبين، سواء كانوا يعملون في مجال التدقيق أو إعداد التقارير المالية أو إدارة المخاطر. يساعد التركيز على هذا المجتمع في فهم التحديات التي تواجه المحاسبين في بيئات عمل متغيرة. يعتبر مجتمع البحث متجانساً إلى حد كبير من حيث الخلفيات الأكاديمية والمهنية، مما يعزز من صدق النتائج المستخلصة.

#### عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 278 محاسباً من مجتمع البحث، حيث تمثل هذه العينة نسبة كافية لتحقيق نتائج ذات دلالة إحصائية. شملت العينة محاسبين من مختلف المستويات الوظيفية، بدءاً من المحاسبين المبتدئين وصولاً إلى المدراء الماليين، لضمان تنوع البيانات. تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة فبلغت نسبة استجابة العينة حوالي 84% أي (233) مستجيب، مما يعكس التزام المشاركين واهتمامهم بالموضوع.

#### أداتا البحث وبنائهما

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بفعالية التدريب المهني للمحاسبين وكفاءتهم في بيئة الأعمال المتغيرة. وقد تم بناء أداتي البحث وفق منهجية علمية دقيقة تستند إلى مراجعة الأدبيات السابقة، والاطلاع على الدراسات ذات الصلة، والاسترشاد بأراء المختصين في مجال المحاسبة والتدريب المهني.

#### أولاً: استبيان قياس فعالية التدريب المهني للمحاسبين

تم تصميم الاستبيان الأول لقياس مدى فعالية البرامج التدريبية المقدمة للمحاسبين، ومدى تأثيرها في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم المهني. وقد مر بناء الأداة بالمرحل التالية:

1. تحديد الأبعاد والمحاور الأساسية: استناداً إلى الأدبيات السابقة والدراسات العلمية، حدد الباحث المحاور التي تعطي مختلف جوانب التدريب المهني، مثل جودة المحتوى التدريبي، كفاءة



المدرّبين، تطبيق التدريب في بيئة العمل، دور التدريب في التطوير المهني، ورضا المشاركين عن التدريب.

2. صياغة الفقرات: بناءً على الأبعاد المحددة، قام الباحث بصياغة (17) فقرة باستخدام لغة واضحة ومحددة، بحيث تعكس كل فقرة جانباً معيناً من التدريب المهني وتأثيره على المحاسبين.

3. تحديد مقياس الإجابة: تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين، حيث يوفر هذا المقياس درجات تتراوح من (لا أوافق بشدة) إلى (أوافق بشدة)، مما يسمح بتحليل أكثر دقة للبيانات.

4. التحقق من الصدق والثبات:

○ **الصدق الظاهري:** تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء الأكاديميين والمتخصصين في المحاسبة والتدريب المهني، للحصول على آرائهم حول وضوح الفقرات ومدى ملاءمتها لموضوع البحث.

○ **صدق المحتوى:** تم التحقق من مدى شمولية الفقرات لأبعاد التدريب المهني، وذلك من خلال مقارنتها بالمراجع العلمية والدراسات السابقة.

○ **صدق الاتساق الداخلي لاستبيان قياس فعالية التدريب المهني:** اعتمد الباحث على طريقتين أساسيتين للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لاستبيان قياس فعالية التدريب المهني للمحاسبين، وهما:

- **طريقة المجموعتين المتطرفتين:** تم تصنيف إجابات أفراد العينة إلى مجموعتين متطرفتين وفقاً للدرجات التي حصلوا عليها في الاستبيان، بحيث تمثل المجموعة العليا أعلى 27% من الدرجات، والمجموعة الدنيا أدنى 27%. بعد ذلك، تم استخدام اختبار (T-test) لمقارنة المتوسطات بين المجموعتين لكل فقرة على حدة، وأظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل، مما يؤكد قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المختلفة من الإدراك لفعالية التدريب المهني.

- **علاقة الدرجة بالدرجة الكلية:** تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان، حيث أظهرت الفقرات معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائية، مما يشير إلى أن جميع الفقرات تسهم في قياس مفهوم فعالية التدريب المهني بطريقة متنسقة.

○ **ثبات الأداة:** تم إجراء اختبار أولي على عينة صغيرة من المحاسبين لحساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا، حيث أظهرت النتائج مستوى ثبات مرتفع يشير إلى موثوقية الأداة بمعامل بلغته قيمته (0.81) وهو يعتبر معامل ثبات جيد.

**ثانياً: استبيان قياس كفاءة المحاسبين في بيئة الأعمال المتغيرة**

يهدف الاستبيان الثاني إلى قياس كفاءة المحاسبين من حيث مهاراتهم الفنية والإدارية والتكنولوجية، وقد تم بناؤه وفق الخطوات الآتية:

1. **تحديد الأبعاد الأساسية:** حدد الباحث الأبعاد التي تشكل مفهوم الكفاءة المهنية، والتي تشمل الكفاءة الفنية، الكفاءة السلوكية والإدارية، الكفاءة التكنولوجية، التكيف مع بيئة العمل المتغيرة، وأداء المحاسب وفعاليتها في المؤسسة.



2. تطوير الفقرات: تم صياغة (22) فقرة تعكس مهارات المحاسبين ومعارفهم في ظل بيئة الأعمال المتغيرة، مع الحرص على أن تكون الفقرات دقيقة وقابلة للقياس.

3. اختيار مقياس الإجابة: كما في الأداة الأولى، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الكفاءة المدركة لدى المحاسبين.

4. إجراءات الصدق والثبات:

○ العرض على المحكمين: تم تقديم الاستبيان إلى مجموعة من الخبراء لضمان أن الفقرات تغطي جميع أبعاد الكفاءة المهنية بدقة وموضوعية.

○ صدق الاتساق الداخلي لاستبيان قياس كفاءة المحاسبين: أيضا اعتمد الباحث على طريقتين أساسيتين للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لاستبيان قياس كفاءة المحاسبين، وهما:

- طريقة المجموعتين المتطرفتين: تم تصنيف إجابات أفراد العينة إلى مجموعتين متطرفتين وفقاً للدرجات التي حصلوا عليها في الاستبيان، بحيث تمثل المجموعة العليا أعلى 27% من الدرجات، والمجموعة الدنيا أدنى 27%. بعد ذلك، تم استخدام اختبار (T-test) لمقارنة المتوسطات بين المجموعتين لكل فقرة على حدة، وأظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل، مما يؤكد قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المختلفة من كفاءة المحاسبين

- علاقة الدرجة بالدرجة الكلية: تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان، حيث أظهرت الفقرات معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائية، مما يشير إلى أن جميع الفقرات تسهم في قياس مفهوم كفاءة المحاسبين بطريقة متنسقة.

○ التحليل الإحصائي الأولي: تم تحليل إجابات عينة تجريبية لحساب معامل كرونباخ ألفا، حيث أظهرت النتائج أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات والموثوقية و بمعامل ثبات بلغت قيمته (078) وهو معامل ثبات جيد .

بذلك، تم بناء الأداتين وفق منهجية علمية دقيقة، مما يضمن تحقيق أهداف البحث بدقة، وتوفير بيانات يمكن تحليلها بموضوعية لاستخلاص النتائج والتوصيات المتعلقة بتطوير التدريب المهني وتحسين كفاءة المحاسبين في ظل التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال.

#### الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث

اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات والتحقق من صدق وثبات أدوات البحث خلال برنامج الحقيبة الإحصائية spss ، وذلك على النحو الآتي:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: تم استخدامهما لوصف البيانات وتحليل اتجاهات استجابات العينة، حيث تعكس المتوسطات الحسابية مدى ميل إجابات الأفراد نحو قيم معينة، بينما يقيس الانحراف المعياري مدى تشتت الإجابات حول المتوسط.

2. الاختبار التائي لعينة واحدة: استخدم لمقارنة المتوسطات المحسوبة لمتغيرات البحث مع قيمة افتراضية، بهدف تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية.

3. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: تم تطبيقه لمقارنة استجابات مجموعتين مختلفتين من أفراد العينة، مثل المقارنة بين المحاسبين الذين تلقوا تدريباً مكثفاً وآخرين لم يتلقوا تدريباً كافياً.



4. معامل ألفا كرونباخ: استخدم لقياس ثبات الأدوات البحثية، حيث يُعد مؤشرًا على مدى اتساق الفقرات مع بعضها البعض.

5. معامل ارتباط بيرسون: استُخدم للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأدوات، حيث يبين العلاقة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية للاستبيان.

### (نتائج البحث)

#### اولا : قياس فعالية التدريب المهني لدى المحاسبين .

بعد ان تم تطبيق مقياس فعالية التدريب المهني على عينة مكونة من (233) محاسبًا يعملون في بيئات مهنية مختلفة، حيث تم تحليل البيانات باستخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والاختبار التائي لعينة واحدة. أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة بلغ (64.471) بانحراف معياري قدره (17.153)، مقارنةً بالمتوسط الفرضي البالغ (51). تم استخدام الاختبار التائي للتحقق من دلالة الفرق بين المتوسطين، وكانت قيمة T-Test المحسوبة (11.98) ، وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) والتي تبلغ (1.96)، مما يشير إلى أن الفرق ذو دلالة إحصائية ، وجدول رقم 2 يوضح ذلك .

جدول رقم 1 قياس فعالية التدريب المهني لدى المحاسبين .

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الاختبار التائي	التائي الجدولية	الدلالة
233	64.471	17.153	51	11.98	1.96	دالة

و تشير هذه النتائج إلى أن التدريب المهني للمحاسبين له تأثير إيجابي وفعال على تطوير مهاراتهم، حيث أن المتوسط الحسابي الفعلي يتجاوز المتوسط الفرضي بفارق كبير، مما يعكس تحسناً ملحوظاً في الكفاءة المهنية بعد تلقي التدريب. كما أن قيمة T-Test المرتفعة مقارنة بالقيمة الجدولية توضح أن هذا التحسن ليس ناتجاً عن الصدفة، بل هو ذو دلالة إحصائية، مما يدعم فرضية أن التدريب المهني يساهم في تعزيز أداء المحاسبين في بيئة العمل. الانحراف المعياري البالغ (17.153) يشير إلى وجود تفاوت بين أفراد العينة في الاستفادة من التدريب، مما قد يعكس اختلاف مستوى البرامج التدريبية أو خبرات الأفراد السابقة.

#### ثانيا : قياس كفاءة المحاسبين في ظل بيئة الأعمال المتغيرة .

في إطار قياس كفاءة المحاسبين في ظل بيئة الأعمال المتغيرة، تم إجراء تحليل إحصائي باستخدام اختبار "ت (t-test)" لعينة مكونة من 233 محاسباً. أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لكفاءة المحاسبين بلغ 79.271 نقطة، مع انحراف معياري قدره 21.529، مما يشير إلى وجود تنوع نسبي في مستويات الكفاءة بين أفراد العينة. تم مقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي البالغ 66 نقطة، الذي يمثل المستوى المفترض لكفاءة المحاسبين في ظل الظروف التقليدية. أسفر الاختبار التائي عن قيمة محسوبة قدرها 9.40، وهي قيمة أكبر بكثير من القيمة الجدولية البالغة 1.96 عند مستوى دلالة 0.05. بناءً على ذلك، تم رفض الفرضية الصفرية، واعتُبرت النتيجة ذات دلالة إحصائية، مما يؤكد وجود فرق كبير بين كفاءة المحاسبين الفعلية والمستوى المفترض وجدول رقم 3 يوضح ذلك .

جدول رقم 2 قياس كفاءة المحاسبين في ظل بيئة الأعمال المتغيرة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الاختبار التائي	التائي الجدولية	الدلالة



دالة	1.96	9.40	66	21.529	79.271	233
------	------	------	----	--------	--------	-----

تشير النتيجة السابقة إلى وجود فرق كبير بين كفاءة المحاسبين في البيئة العملية الحديثة وبين المستوى المقترض الذي كان سائداً في البيئات التقليدية. هذا الفرق يعكس تطوراً واضحاً في المهارات والقدرات التي يتمتع بها المحاسبون اليوم، مما يمكنهم من مواجهة التحديات المتزايدة التي فرضتها التغيرات السريعة في بيئات الأعمال. من الناحية العلمية، يمكن تفسير هذا التطور على أنه نتيجة مباشرة للتحويلات الهيكلية التي شهدتها مجالات العمل المحاسبي، مثل التقدم التكنولوجي، واعتماد الأنظمة الرقمية، وتزايد التعقيد في البيانات المالية والتنظيمية. هذه العوامل دفعت المحاسبين إلى تبني أساليب جديدة في التحليل والتخطيط، الأمر الذي أدى إلى رفع مستوى أدائهم بشكل عام. ومع ذلك، يلاحظ وجود تنوع في مستويات الكفاءة بين الأفراد، وهو ما يعكس الاختلافات الطبيعية في القدرات الشخصية والاستعدادات الفردية لمواكبة التغيرات (Zhong, 2019).

إجمالاً، تؤكد هذه النتيجة أن المحاسبين قد استجابوا بشكل إيجابي للتغيرات في بيئات العمل، وأنهم أصبحوا أكثر تكيفاً مع متطلبات العصر الحديث. هذا التطور يعزز الحاجة إلى الاستثمار المستمر في التعليم والتدريب المهني، حيث يلعب التعلم مدى الحياة دوراً محورياً في تمكين المحاسبين من الاستمرار في تقديم قيمة مضافة في ظل التحويلات المستمرة. النتيجة أيضاً تسلط الضوء على أهمية تحديث المناهج التعليمية والسياسات التنظيمية لتتماشى مع التحديات الجديدة، مما يساهم في تعزيز جودة العمل المحاسبي ودعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسات (Perera, 2023).

### ثالثاً: تقييم تأثير التدريب على جودة التقارير المالية ودقة المعالجة المحاسبية.

لتقييم تأثير التدريب المهني على جودة التقارير المالية ودقة المعالجة المحاسبية، تم قياس العلاقة بين فعالية التدريب المهني (المتغير المستقل) وكفاءة المحاسبة (المتغير التابع). أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين المتغيرين، حيث بلغ معامل الارتباط قيمة موجبة بلغت 0.55. كما أشارت الدلالة الإحصائية (P-value) إلى أن هذه العلاقة ذات أهمية إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد أنها ليست ناتجة عن الصدفة.

جدول رقم 3 تقييم تأثير التدريب على جودة التقارير المالية ودقة المعالجة المحاسبية.

المتغير التابع	كفاءة المحاسبة	المتغير
الدلالة الإحصائية P	معامل الارتباط	فعالية التدريب المهني
0,01	+ 0,55	المتغير المستقل

و يمكن تفسير هذه النتائج على أنها دليل قوي على أن التدريب المهني يلعب دوراً محورياً في تعزيز كفاءة المحاسبة، والتي بدورها تنعكس إيجاباً على جودة التقارير المالية ودقة المعالجة المحاسبية. العلاقة الإيجابية المعتدلة تشير إلى أن زيادة فعالية التدريب المهني تؤدي إلى تحسين المهارات والمعارف التي يحتاجها المحاسبون لأداء مهامهم بشكل أكثر دقة وكفاءة. ومع ذلك، فإن قوة العلاقة المتوسطة تشير أيضاً إلى وجود عوامل أخرى قد تؤثر على كفاءة المحاسبة، مثل الخبرة العملية، البيئة التنظيمية، أو حتى الأدوات التكنولوجية المستخدمة. الدلالة الإحصائية العالية (P-value < 0.01) تعزز استنتاجنا بأن التدريب المهني ليس مجرد عنصر ثانوي، بل هو أحد الركائز الأساسية لتطوير الأداء المهني في مجال المحاسبة. هذا يعني أن المؤسسات التي تستثمر في برامج تدريبية عالية الجودة ستلاحظ تحسناً ملموساً في جودة التقارير المالية ودقة العمليات المحاسبية، مما يساهم في تعزيز الشفافية واتخاذ القرارات الاستراتيجية (Hassall et al., 2005). من هنا، يمكن القول إن التدريب المهني ليس مجرد أداة لنقل المعرفة، بل هو عملية تحويلية تمكن المحاسبين من مواكبة التطورات المستمرة في المجال المحاسبي. هذه النتائج تدعو المؤسسات إلى إعادة النظر في استراتيجيات التدريب لديها، والعمل على تصميم برامج



تدريبية شاملة ومتكاملة تجمع بين الجانب النظري والتطبيقي، بما يتماشى مع متطلبات السوق الحديثة. (Jackson et al., 2022).

#### الاستنتاجات:

- أظهر التدريب المهني تأثيرًا إيجابيًا في تطوير مهارات المحاسبين، مع تحسن ملحوظ في كفاءتهم العملية، رغم وجود تفاوت في استفادة الأفراد باختلاف خبراتهم أو جودة البرامج التدريبية.
- تمكن المحاسبون من التكيف مع التحديات الحديثة (كالتحول الرقمي والتعقيدات التنظيمية)، ما يعكس تطور مهاراتهم وقدرتهم على مواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل.
- يساهم التدريب في تعزيز دقة المعالجة المحاسبية وجودة التقارير المالية، لكن تظل هناك عوامل أخرى مؤثرة (كالتكنولوجيا والخبرة) تحتاج إلى مراعاة.

#### التوصيات:

- تحسين جودة التدريب: تصميم برامج تدريبية تطبيقية تُركز على المهارات الحديثة (كالتحليل المالي الرقمي).
- تعزيز التكيف مع التغيرات: توفير تدريب مستمر حول أدوات التكنولوجيا ومتطلبات السوق المتغيرة.
- رفع جودة التقارير: دمج معايير الجودة والدقة في البرامج التدريبية، مع توفير أدوات محاسبية متطورة.

#### المقترحات:

- دراسات مستقبلية: بحث تأثير الذكاء الاصطناعي على المحاسبة، أو تحليل دور البيئة التنظيمية في كفاءة المحاسبين.
- معايير موحدة: تطوير إطار تدريبي معياري بالشراكة بين الجامعات والمؤسسات المهنية.
- حوافز للمتدربين: تقديم شهادات معتمدة أو ترقية وظيفية لتحفيز الالتحاق بالبرامج التدريبية.

#### المصادر

إدير صونية ، حساني مالحه. (2015). التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية ( Doctoral dissertation ، جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية فرع العمل والتنظيم).

جابر حسين المنصوري (2010) ، مساهمة عناصر مهنة المحاسبة في رفع كفاءة المحاسبين لترشيد قرارات الاستثمار، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 1، العدد 3، الصفحات 48-66

حيدر اسماعيل فاضل ، أستاذ مساعد دكتور أحمد محمد عبد الحافظ (2022) دور الأجهزة الحكومية والمنظمات والهيئات المهنية المتخصصة في دعم مشاركة المحاسبين في تصميم وتطوير نظام المعلومات المحاسبية وانعكاس ذلك على تحسين الأداء المالي للوحدات الاقتصادية دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين المحاسبين والماليين العاملين في المصارف التجارية الخاصة في إقليم كردستان/العراق مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 60، الجزء 3، الصفحات 253-282

د. مختار فرج الحويج. أ. معمر جمال اعليجة، أ. محمد علي عبدالحفيظ، أ. عبدالحكيم حسين إسماعيل، أ. فرج الشريف الشبيلي. (2025). مسببات غياب التدريب الميداني لطلبة اقسام المحاسبة في الجامعات



الليبية (دراسة حالة كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب). مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 6(1)، 111-101.

د. مختار فرج الحويج، أ. ميلاد أحمد زلطوم، أ. ضو مصطفى جبران. (2024). معوقات تطوير مهنة المحاسبة في ليبيا من وجهة نظر مزاوولي المهنة. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 5(5)، 266-253.

السعد، فاطمة. (2017). اثر التمكين على التكامل المهني ما بين المحاسب والمدقق، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية. 4.2: 74-31.

علي، بن حمودة، بوبكر شامخة. (2024). دور الخبير المحاسب في تطوير مهنة المحاسبة-دراسة ميدانية لعينة من الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات بولاية غرداية (اطروحة دكتوراه، جامعة غرداية: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية والعلوم التسيير).

مجاهدي الطاهر، لوكية الهاشمي (مشرف)، (2009) فعالية التدريب المهني و اثره على الأداء ( اطروحة دكتوراه منشورة ).

مي زهير يونس ، غادة عبد المسيح حنا ، (2024) انعكاسات الذكاء الاقتصادي في التدقيق المالي دراسة تطبيقية لمجموعة من المحاسبين والأكاديميين في الجامعة التقنية الشمالية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 20، العدد 67 الجزء الأول، الصفحات 404-387

Hassall, T., Joyce, J., Montañó, J. L. A., & Anes, J. A. D. (2003). The vocational skills gap for management accountants: The stakeholders' perspectives. *Innovations in Education and Teaching International*, 40, 78–88. <https://doi.org/10.1080/1355800032000038796>

Hassall, T., Joyce, J., Montañó, J. L. A., & Anes, J. A. D. (2005). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. *Accounting Forum*, 29, 379–394. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2005.03.002>

Howcroft, D. (2017). Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: Exploring the accounting education expectation-performance gap. *Accounting Education*, 26, 459–481. <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361846>

Jackson, D., Michelson, G., & Munir, R. (2022). Developing accountants for the future: New technology, skills, and the role of stakeholders. *Accounting Education*, 32, 150–177. <https://doi.org/10.1080/09639284.2022.2057195>

Lestari, M. A., & Marota, R. (2020). PELATIHAN AKUNTAN, KINERJA AKUNTAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI DETERMINAN KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI. 6, 107–118. <https://doi.org/10.34204/JIAFE.V6I1.1819>

Montañó, J., Donoso, J., Hassall, T., & Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: The Chartered Institute of Management



Accountants (CIMA) employers' opinion. Accounting Education, 10, 299–313.  
<https://doi.org/10.1080/09639280210122339>

Perera, K. (2023). Impact on Different Training Methods on Accountants Performance. International Journal of Science and Research (IJSR).  
<https://doi.org/10.21275/sr23914223314>

Zhong, J. (2019). Construction and Application of a Competence Model of Accounting Vocational Education. Int. J. Emerg. Technol. Learn., 14, 16–27.  
<https://doi.org/10.3991/ijet.v14i21.11346>

### ملحق رقم 1

#### جدول استبيان قياس فعالية التدريب المهني لدى المحاسبين

ت	الفقرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
	يغطي التدريب المهني موضوعات محاسبية حديثة ومتوافقة مع المعايير الدولية.					
	توفر برامج التدريب معلومات تفصيلية حول التطبيقات العملية في المحاسبة.					
	يركز التدريب على تطوير المهارات التقنية والعملية للمحاسبين.					
	يتضمن التدريب دراسات حالة وتمارين عملية تعزز الفهم العميق للموضوعات.					
	يمتلك المدربون خبرة عملية وعلمية كافية في مجال المحاسبة.					
	يستخدم المدربون أساليب تدريس تفاعلية تعزز المشاركة الفعالة.					
	يتلقى المشاركون تغذية راجعة بناءة حول أدائهم أثناء التدريب.					
	يساعد التدريب في تحسين قدرتي على أداء المهام المحاسبية بدقة وكفاءة.					



ت	الفقرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
	يساهم التدريب في تحسين مهاراتي في إعداد التقارير المالية.					
	تمكنني المهارات المكتسبة من معالجة البيانات المالية بشكل أسرع.					
	يسهم التدريب في تطوير قدرتي على تحليل المشكلات المحاسبية واتخاذ القرارات المناسبة.					
	يساعد التدريب في تحسين فرصى للترقية المهنية.					
	يساهم التدريب في زيادة ثقتي بمهاراتي وقدراتي المحاسبية.					
	يدعم التدريب المستمر تطوري المهني ويجعلني أكثر تنافسية في سوق العمل.					
	أشعر بالرضا عن جودة التدريب المهني الذي تلقيتة.					
	أرى أن التدريب ساعدني بشكل ملموس في تحسين أدائي المهني.					
	أنصح زملائي في المجال المحاسبي بالمشاركة في هذا النوع من التدريب.					

## ملحق رقم 2

### جدول استبيان قياس كفاءة المحاسبين في بيئة الأعمال المتغيرة

ت	الفقرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
	لدي معرفة جيدة بالمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS).					



ت	الفقرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
	أستطيع إعداد التقارير المالية وتحليلها بدقة وكفاءة.					
	أستخدم البرامج المحاسبية الحديثة بكفاءة في أداء عملي.					
	لدي القدرة على تطبيق إجراءات التدقيق المالي وفقاً للمعايير المهنية.					
	أمتلك مهارات متقدمة في تحليل البيانات المالية واستخلاص النتائج.					
	أستطيع التعامل مع التغيرات في القوانين والتشريعات المالية بسهولة.					
	أمتلك مهارات تواصل فعالة عند التعامل مع الزملاء والعملاء.					
	أستطيع العمل ضمن فريق محاسبي لتحقيق أهداف المؤسسة.					
	لدي القدرة على إدارة الوقت وإنجاز المهام المحاسبية في المواعيد المحددة.					
	أتمتع بدرجة عالية من النزاهة والالتزام بالمعايير الأخلاقية في عملي.					
	أستطيع التعامل مع ضغوط العمل واتخاذ قرارات محاسبية دقيقة في ظل ظروف متغيرة.					
	لدي القدرة على استخدام أنظمة المحاسبة السحابية بفعالية.					
	أستطيع التعامل مع أدوات تحليل البيانات الكبيرة في المحاسبة المالية.					
	أمتلك معرفة بأساسيات الأمن السيبراني وتأثيره على البيانات المحاسبية.					
	أستطيع تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل العمليات المالية.					



ت	الفقرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
	أتمكن من التكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل المحاسبية.					
	لدي القدرة على التعلم المستمر لمواكبة التطورات في المهنة.					
	أستطيع التعامل مع التحديات الجديدة في المعايير والتشريعات المحاسبية.					
	أستطيع تطبيق الحلول الإبداعية لمواجهة المشكلات المالية المعقدة.					
	أساهم بشكل فعال في تحسين الأداء المالي للمؤسسة.					
	أتمكن من تقديم استشارات مالية تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية.					
	أعتبر نفسي محاسبًا كفويًا قادرًا على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة.					