



تقييم برامج التعليم المحاسبي في ظل المعايير الدولية ومتطلبات سوق العمل

م.م علي كريم خضير ابوزبيبه
جامعة الكوفة، رئاسة الجامعة
alikh.abuzabiba@uokufa.edu.iq

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تقييم مدى توافق التعليم المحاسبي الحالي مع معايير ومتطلبات سوق العمل، وذلك في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة. يعالج البحث الفجوة بين المناهج الأكاديمية المحاسبية واحتياجات سوق العمل، من خلال تحليل آراء أصحاب العمل والخريجين والمتخصصين في المجال. تم الاعتماد على منهجية بحثية تجمع بين التحليل الكمي والنوعي، عبر استبيانات ومقابلات مع عينة متنوعة من الأطراف المعنية. توصل البحث إلى أن هناك حاجة ملحة لتطوير المناهج الدراسية لتشمل المهارات التقنية الحديثة مثل الأنظمة المحاسبية الإلكترونية وتحليل البيانات، إضافة إلى تعزيز المهارات العملية والتطبيقية للخريجين. من أهم توصيات البحث هي اجراء شراكات بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل، وتحديث المناهج بانتظام لمواكبة التطورات المهنية، مما يساهم في تحسين كفاءة الخريجين وتلبية احتياجات سوق العمل بشكل أكثر فاعلية.

الكلمات المفتاحية: التعليم المحاسبي، سوق العمل، الوحدات الاقتصادية



Evaluating accounting education programs in light of international standards and labor market requirements

Ali Karim Khader Abu Zubaiba
University of Kufa, University Presidency
alik.abuzabiba@uokufa.edu.iq

Abstract

This research aims to assess the compatibility of current accounting education with labor market standards and requirements, in light of rapid economic and technological transformations. The research addresses the gap between academic accounting curricula and labor market needs by analyzing the opinions of employers, graduates, and professionals in the field.

A research methodology combining quantitative and qualitative analysis was used, using questionnaires and interviews with a diverse sample of stakeholders. The research found an urgent need to develop curricula to include modern technical skills such as electronic accounting systems and data analysis, in addition to enhancing graduates' practical and applied skills.

The research recommends establishing partnerships between universities and labor market institutions, and regularly updating curricula to keep pace with professional developments. This contributes to improving graduates' efficiency and meeting labor market needs more effectively.

Keywords: Accounting education, labor market, economic units



1. المقدمة

يشهد العالم تغيرات متسارعة في مختلف المجالات، مما أثر بشكل كبير على طبيعة ومتطلبات سوق العمل. ومن بين المجالات التي تأثرت بهذه التحولات هو مجال المحاسبة، حيث أصبح سوق العمل يتطلب من المحاسبين امتلاك مهارات تقنية ومعرفية متقدمة تمكنهم من التعامل مع الأنظمة المحاسبية الحديثة وتحليل البيانات المالية بكفاءة. ومع ذلك، تظهر العديد من الدراسات وجود فجوة بين ما يقدمه التعليم المحاسبي الأكاديمي وما يحتاجه سوق العمل فعليًا.

يتناول هذا البحث إشكالية توافق التعليم المحاسبي الحالي مع متطلبات سوق العمل، مع التركيز على تحليل الفجوات الموجودة وتقديم توصيات تساهم في تحسين جودة التعليم المحاسبي وتلبية احتياجات سوق العمل المستقبلية. كما يسعى البحث إلى تسليط الضوء على أهمية التعاون بين الجامعات ومؤسسات العمل لتعزيز المهارات التطبيقية والتقنية للطلاب والخريجين في مجال المحاسبة.

إن التعليم المحاسبي يعد أحد الركائز الأساسية في بناء الكوادر المهنية المؤهلة، حيث يلعب دورًا محوريًا في تلبية احتياجات سوق العمل المتزايدة. ومع ظهور الثورة الصناعية الرابعة والتطور الكبير في التكنولوجيا المالية والمحاسبية، أصبح من الضروري إعادة النظر في المناهج الدراسية وأساليب التدريس التقليدية.

تشمل هذه التحديات ظهور تقنيات جديدة مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، وأنظمة المحاسبة السحابية، والتي تستدعي امتلاك الخريجين لمهارات تقنية متخصصة إلى جانب المعرفة النظرية. في هذا السياق، يهدف هذا البحث إلى دراسة مدى توافق مخرجات التعليم المحاسبي مع هذه المتطلبات الحديثة، واستكشاف آراء مختلف الأطراف، بما في ذلك الطلاب والخريجين وأرباب العمل، لتحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.

من خلال هذه الدراسة، نأمل في تقديم رؤية شاملة تساهم في تحسين جودة التعليم المحاسبي، وضمان مواءمته مع التغيرات السريعة في سوق العمل، مما يعزز فرص التوظيف ويدعم الاقتصاد الوطني.

2. منهجية البحث

2.1 مشكلة البحث

يشهد سوق العمل تغيرات متسارعة بفعل التطورات التكنولوجية والاقتصادية، مما أدى إلى زيادة الطلب على مهارات محاسبية متقدمة تتجاوز المعرفة النظرية لتشمل الجوانب التقنية والتطبيقية. ومع



ذلك، تشير العديد من الدراسات والتقارير إلى وجود فجوة ملحوظة بين مخرجات التعليم المحاسبي الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل.

تتمثل هذه المشكلة في عدم توافق المناهج الدراسية وأساليب التعليم الحالية مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل، مما يضعف من فرص توظيف الخريجين ويؤثر سلباً على قدرتهم على تلبية المتطلبات المهنية الحديثة. بناءً لما تقدم يمكن "تحديد مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التالية":

- 1- هل يمتلك خريج المحاسبة المعرفة والمهارات والقدرات الكافية التي تتوافق مع شروط معايير التعليم المحاسبي وتوافرها في الخريج لكي يكون محاسباً مؤهلاً؟

- 2- ما مدى توافق برامج التعليم المحاسبي الحالية في الجامعات العراقية مع متطلبات سوق العمل؟

2.2 هدف البحث

يهدف البحث الى :

- 1- معرفة مدى امتلاك خريج المحاسبة في الجامعات العراقية لمجموعة من المهارات والقدرات المنصوص عليها في المعايير الدولية للتعليم المحاسبي والمتعلقة بمؤهلات المحاسب.
- 2- معرفة مدى توافق برامج التعليم المحاسبي في الجامعات العراقية من حيث اكتساب المعرفة والمهارات مع متطلبات سوق العمل .

3.3 أهمية البحث

يعد هذا البحث على مستوى عالٍ من الأهمية ، كونه يسלט الضوء على مدى توافق برامج التعليم المحاسبي في الجامعات العراقية مع معايير التعليم المحاسبي الدولية ، وقياس مدى قدرة تلك البرامج على تزويد الخريج بالمعرفة والمهارات والقدرات التي تتطلبها تلك المعايير ، فضلاً عن قياس مدى توافق برامج التعليم المحاسبي تلك مع متطلبات سوق العمل وتبسيط الضوء على الوسائل المقترحة للارتقاء ببرامج التعليم المحاسبي في الجامعات العراقية لتحقيق الشروط المطلوبة في معايير التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل .

4. فرضية البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافها يتم التحقق من صحة الفروض الآتية :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصين منهم حول توافق برامج التعليم المحاسبي في الجامعات العراقية والشروط التي تتطلبها معايير التعليم المحاسبي الدولية.



2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصين منهم حول توافق برامج التعليم المحاسبي في الجامعات العراقية ومتطلبات سوق العمل.

5. طرق جمع البيانات

تم اتباع المنهج الوصفي في هذه البحث عن طريق الاطلاع على الادبيات المتمثلة، بالدراسات والبحوث، الرسائل، الاطاريح الجامعية ذات الصلة بموضوع البحث.

المبحث الأول

الإطار النظري

6. الاطار النظري لماهية التعليم المحاسبي ومحتوى المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IAES)

تعد عملية تطوير برامج التعليم المحاسبي احد القضايا الرئيسة التي تشغل اهتمام معظم الأطراف ذات العلاقة بالتعليم المحاسبي في الآونة الأخيرة ، فضل ظل التغيرات العديدة والمتسارعة في بيئة الاعمال بشكل عام وفي مهنة المحاسبة بشكل خاص. وفي مقدمتها التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والرقمية في المجال المالي والمحاسبي والت فرضت ضرورة تطوير منظومة التعليم المحاسبي بما يواكب تلك التغيرات . ويعد الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC احد الجهات الرئيسة المعنية بعملية التطوير وفي ضوء ذلك اصدر مجلس معايير التعليم المحاسبة الدولي IAESB التابع للاتحاد الدول للمحاسبين مجموعة من المعايير الخاصة بتطوير التعليم المحاسبي IAES لتكون المرشد للوصول الى اعلى مستوى من الجودة في التعليم المحاسبي . ان وجود معايير دولية للتعليم المحاسبي ضرورة ملحة لتوفير إرشادات عامة تؤدي الى توجيه الممارسات والبرامج التعليمية وترشيدها (الفكي ، 2014)

وتظهر أهمية وجود معايير التعليم المحاسبي من خلال (IFAC، 2010، 10)

- 1- تخفيض الاختلافات الدولية بشأن التأهيل وعمل المحاسب المهني .
- 2- تسهيل التنقل العالمي للمحاسب المهني .
- 3- وجود معايير دولية يمكن الرجوع اليها لقياس مدى التزام المؤسسات التعليمية لشروط ومتطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية بإصدار عدة معايير تقي بالتعليم المحاسبي للطلبة اثناء مرحلة الدراسة ومرحلة ما بعد التخرج والانخراط في سوق العمل.



6.1 مكونات التعليم المحاسبي: التعليم المحاسبي يتألف من مجموعة من المكونات الأساسية التي تهدف إلى بناء قاعدة معرفية ومهارية تمكن الطلاب من التفوق في مجال المحاسبة. وتشمل هذه المكونات: (ALHUSSAIN, 2019)

المعرفة النظرية: تتضمن دراسة المبادئ المحاسبية الأساسية مثل معايير المحاسبة الدولية (IFRS) والمبادئ المحاسبية المقبولة عمومًا (GAAP). الإلمام بالنظريات المحاسبية، والأطر التنظيمية والقانونية المؤثرة على المهنة.

المهارات التقنية: استخدام برامج المحاسبة مثل QuickBooks، وSAP، وOracle. التدريب على أنظمة المحاسبة الإلكترونية والسحابية التي تُستخدم في إعداد السجلات المالية وإدارة العمليات المحاسبية.

التطبيقات العملية: التدريب العملي من خلال مشاريع محاسبية تحاكي الواقع. إجراء تدريبات في مؤسسات مالية ومحاسبية لاكتساب خبرة عملية في إعداد التقارير المالية وتحليل البيانات. **المهارات التحليلية:** تحليل القوائم المالية، واستخدام أدوات مثل النسب المالية لتقييم الأداء المالي للشركات. تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات بناءً على البيانات المالية.

(Al Dulamy & Hamadi, 2022)

التكنولوجيا المالية (FinTech): فهم تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في المحاسبة، مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة (Big Data). التعرف على دور الأتمتة في تحسين الكفاءة المحاسبية وتقليل الأخطاء البشرية.

المهارات الإدارية والتنظيمية: التعرف على دور المحاسبة الإدارية في التخطيط والرقابة وصنع القرار داخل المؤسسات، دراسة العلاقة بين المحاسبة والوظائف الأخرى مثل التسويق والإنتاج. **القيم المهنية والأخلاقيات:** تعزيز الوعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة مثل الاستقلالية والشفافية. تدريب الطلاب على التعامل مع التحديات الأخلاقية في سياق المحاسبة.

التعليم المستمر والتطوير المهني: تشجيع الطلاب على مواصلة التعلم من خلال الشهادات المهنية مثل CPA، CMA، أو ACCA. متابعة التطورات في مجال المحاسبة لضمان التوافق مع أحدث المعايير والأنظمة.

هذه المكونات مجتمعة تسهم في إعداد خريجين يمتلكون المعرفة النظرية والمهارات العملية اللازمة لمواكبة تطورات سوق العمل والمساهمة في تحقيق النجاح المهني. (mohieldin,2018)



9. أهداف التعليم المحاسبي

التعليم المحاسبي له دور رئيسي في تطوير الكفاءات المهنية وإعداد الأفراد لسوق العمل في المجال المالي. ومن أبرز أهدافه: (Wakelin-Theron et al., 2019)

إعداد كوادر مهنية مؤهلة: تزويد الطلاب بالمعرفة النظرية والتطبيقية اللازمة للعمل في مختلف المجالات المحاسبية. تنمية المهارات الفنية اللازمة لإعداد وتحليل التقارير المالية.

تعزيز التفكير التحليلي والنقدي: تعليم الطلاب كيفية تحليل البيانات المالية لاتخاذ قرارات مستنيرة.

تطوير مهارات حل المشكلات المالية والتعامل مع القضايا المحاسبية المعقدة.

تلبية احتياجات السوق: إعداد خريجين يلبيون متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي في مجالات المحاسبة. التركيز على المجالات المتخصصة مثل المحاسبة الدولية، التدقيق، والضرائب.

تعزيز الامتثال المهني والقانوني: تعليم الطلاب المعايير المحاسبية المحلية والدولية (مثل IFRS و GAAP). تعزيز فهم القوانين الضريبية والتشريعات المالية لتجنب المخاطر القانونية.

دعم الابتكار والتكنولوجيا: تدريب الطلاب على استخدام نظم المعلومات المحاسبية والتقنيات الحديثة في المحاسبة. التركيز على التحول الرقمي في إعداد وتحليل البيانات المالية.

تعزيز القيم الأخلاقية والمهنية: غرس القيم الأخلاقية في العمل المحاسبي مثل الشفافية والنزاهة والمصادقية. توعية الطلاب بأهمية السلوك المهني والامتثال لأخلاقيات المهنة.

دعم البحث العلمي في المحاسبة: تشجيع الطلاب على إجراء الأبحاث لتحليل وتطوير النظريات المحاسبية. دعم الابتكار في الممارسات المحاسبية من خلال البحث الأكاديمي.

إعداد الطلاب للتعليم المستمر: تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة لمواكبة التغيرات المستمرة في معايير وأدوات المحاسبة.

تشجيع الخريجين على الحصول على شهادات مهنية متقدمة مثل CPA، CMA، و CIA.

التعليم المحاسبي يهدف إلى تطوير جيل قادر على قيادة الأعمال المالية وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تقديم حلول مالية مبتكرة وفعالة.

10. خصائص التعليم المحاسبي

التعليم المحاسبي يتميز بمجموعة من الخصائص التي تجعله مختلفاً عن باقي التخصصات الأكاديمية. ومن أهم هذه الخصائص: (Phipps, 2019)



الجمع بين النظرية والتطبيق: التعليم المحاسبي لا يقتصر على المعرفة النظرية فقط، بل يتضمن تطبيقات عملية تساعد الطلاب على ربط المفاهيم بالممارسات الواقعية. التطور المستمر: مجال المحاسبة يتغير باستمرار نتيجة للتغيرات في القوانين الضريبية والمعايير المحاسبية، مما يجعل التعليم المحاسبي ديناميكياً ويواكب المستجدات. التخصصية: يوفر التعليم المحاسبي مجالات متنوعة مثل المحاسبة المالية، الإدارية، الضريبية، والتدقيق، مما يمنح الطلاب فرصة اختيار التخصص الذي يناسب اهتماماتهم وأهدافهم المهنية. الاعتماد على المعايير الدولية: التعليم المحاسبي يعتمد على معايير دولية مثل IFRS و GAAP، مما يجعله عالمي الطابع ومناسباً للعمل في بيئات متعددة الجنسيات. التركيز على التحليل وحل المشكلات: يركز التعليم المحاسبي على تنمية مهارات التفكير التحليلي والنقدي، مما يساعد الطلاب على التعامل مع التحديات المالية واتخاذ قرارات مبنية على البيانات. التكامل مع التكنولوجيا: يتميز التعليم المحاسبي باستخدام نظم المعلومات المحاسبية والتطبيقات الرقمية، مما يعكس أهمية التكنولوجيا في هذا المجال. تعزيز القيم الأخلاقية: يهتم التعليم المحاسبي بغرس قيم الأمانة، الشفافية، والمسؤولية الأخلاقية في أداء المهام المحاسبية.

الإعداد لسوق العمل: التعليم المحاسبي يركز على تدريب الطلاب لاكتساب المهارات العملية المطلوبة في سوق العمل، مثل إعداد التقارير المالية والتعامل مع الضرائب والتدقيق. الارتباط بالمجتمع والاقتصاد: يُعد التعليم المحاسبي أحد المحركات الأساسية لتطوير الأعمال ودعم الاقتصاد الوطني والعالمي من خلال إعداد كوادر مالية قادرة على إدارة الموارد بكفاءة. التنوع في الفرص المهنية: يوفر التعليم المحاسبي فرص عمل متعددة في القطاعين العام والخاص، ويتيح للطلاب العمل في مجالات متنوعة مثل المحاسبة القضائية، التدقيق، والاستشارات المالية.

11. أساليب سوق العمل

أساليب سوق العمل هي الطرق والاستراتيجيات التي تستخدمها الشركات والمؤسسات لاختيار الموظفين المناسبين وتلبية احتياجاتها من الكفاءات. هذه الأساليب تتكيف مع التغيرات الاقتصادية، التقنية، والاجتماعية لتبقى متماشية مع متطلبات العصر. وفيما يلي شرح لبعض أبرز الأساليب:

(Christensen et al., 2019)



التخصص والتنوع: سوق العمل يعتمد على التخصص الدقيق، حيث تركز الشركات على توظيف أفراد يمتلكون مهارات متخصصة لتلبية احتياجات معينة. بالإضافة إلى ذلك، يتسم السوق بالتنوع في المجالات المتاحة، مما يتيح فرصًا أكبر للباحثين عن عمل.

المرونة في العمل: بفضل التغيرات التكنولوجية، أصبح سوق العمل أكثر مرونة، مما يسمح بأنماط عمل جديدة مثل العمل عن بُعد أو بدوام جزئي. هذه المرونة تجعل الوظائف أكثر جاذبية، خصوصًا لأولئك الذين يبحثون عن توازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

التكنولوجيا والتحول الرقمي: مع التحول الرقمي، أصبحت التكنولوجيا أداة أساسية في سوق العمل. المنصات الإلكترونية مثل LinkedIn ونظم إدارة الموارد البشرية تساعد الشركات في التوظيف بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يُستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية واختيار الكفاءات المناسبة. (Methaneethorn & Methaneethorn, 2022)

التعلم المستمر: أصبح التعلم المستمر ميزة تنافسية في سوق العمل. يُفضل أصحاب العمل الموظفين الذين يحرصون على تطوير أنفسهم باستمرار من خلال الدورات التدريبية والشهادات المهنية. هذه المهارة تعكس القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق.

التوظيف المبني على المهارات: بدلاً من الاعتماد الكامل على الشهادات الأكاديمية، يركز سوق العمل الحديث على المهارات العملية مثل التفكير الإبداعي، حل المشكلات، والعمل الجماعي. يتم تقييم المتقدمين بناءً على ما يمكنهم تقديمه فعليًا.

التركيز على القيم الثقافية: تلعب القيم الثقافية دورًا محوريًا في اختيار الموظفين. تسعى الشركات لتوظيف أشخاص يتماشى سلوكهم مع ثقافة المؤسسة وأهدافها، مما يساعد في بناء بيئة عمل متجانسة ومنتجة.

استخدام الشبكات المهنية: الشبكات المهنية أصبحت وسيلة فعالة للتوظيف، حيث يتم استخدام التوصيات والعلاقات المهنية للوصول إلى الكفاءات. المنصات الاجتماعية مثل LinkedIn تُعد من الأدوات الرئيسية في هذا السياق.

المسابقات والمشاريع التجريبية: تستخدم بعض الشركات أسلوب المسابقات أو المشاريع التجريبية لتقييم مهارات المتقدمين عمليًا. هذه الطريقة شائعة في مجالات التقنية، حيث تطلب الشركات تنفيذ مشروع معين لتقييم قدرة المتقدم على الأداء. (Wakelin-Theron et al., 2019)



التوظيف التعاوني: يشمل هذا الأسلوب التعاون بين الشركات والجامعات لتدريب الخريجين وتوظيفهم بعد التخرج. برامج التدريب المهني تعتبر وسيلة فعالة لتأهيل الشباب لسوق العمل. التوجه نحو الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية: تتجه العديد من الشركات لاختيار موظفين يشاركون في تحقيق أهداف الاستدامة، مثل تقليل استهلاك الموارد أو تعزيز القيم الاجتماعية. هذه النقطة تكتسب أهمية متزايدة مع التركيز العالمي على الاستدامة. تقييم الأداء المستمر: تقوم الشركات بتقييم أداء الموظفين بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه خطط التدريب والتطوير وفقاً لذلك. هذه الطريقة تساعد على تحسين الأداء العام للفريق. تحليل السوق واستخدام البيانات: يعتمد سوق العمل الحديث بشكل كبير على تحليل البيانات لفهم اتجاهاته وتحديد الاحتياجات المستقبلية من الكفاءات. تساعد أدوات التحليل في التنبؤ بالمهارات المطلوبة وضمان استعداد الشركات للتغيرات المستقبلية.

12. متطلبات سوق العمل

سوق العمل يتطلب مجموعة من المهارات والمعارف التي تتغير باستمرار لتتناسب مع التحولات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية. فيما يلي أبرز متطلبات سوق العمل:

(AlMunifi & Aleryani, 2019)

المهارات التقنية: إتقان أدوات التكنولوجيا الحديثة المرتبطة بالمجال. معرفة البرامج المتخصصة (مثل برامج المحاسبة، التصميم، تحليل البيانات). الإلمام بأساسيات البرمجة أو علوم البيانات في المجالات التقنية.

المهارات الشخصية: التواصل الفعال: القدرة على تبادل الأفكار بوضوح والعمل في فريق. التفكير النقدي وحل المشكلات: مهارات التحليل واتخاذ القرارات

إدارة الوقت: تنظيم الأولويات والالتزام بالمواعيد النهائية. الذكاء العاطفي: فهم مشاعر الآخرين وإدارة العلاقات بشكل فعال.

المرونة والتكيف: القدرة على العمل تحت الضغط في بيئات ديناميكية. الاستعداد لتعلم مهارات جديدة باستمرار لمواكبة التغيرات.

التخصصية: امتلاك معرفة دقيقة في مجالات معينة مثل: الأمن السيبراني التحليل المالي. الذكاء الاصطناعي.

**12.2 المؤهلات والشهادات:**

الشهادات الأكاديمية: شهادة البكالوريوس كحد أدنى في المجال ذي الصلة. الدراسات العليا (مثل الماجستير) لزيادة فرص المنافسة.

الشهادات المهنية: شهادات معترف بها دوليًا مثل: للمحاسبة (CPA) لإدارة المشاريع (PMP) للأمن السيبراني (CISSP)

12.3 المعرفة الصناعية: الإلمام بالقوانين واللوائح المرتبطة بالمجال، مثل: القوانين الضريبية. معايير السلامة. التشريعات البيئية. الاطلاع على أحدث التوجهات، مثل: الثورة الصناعية الرابعة. التحول الرقمي. (Dolce et al., 2020)

12 اللغات والتواصل:

إنقان اللغة الإنجليزية: تُعد اللغة الأساسية للأعمال العالمية.

لغات إضافية: حسب السوق المستهدف، مثل الفرنسية، الألمانية، أو الصينية.

(AlMunifi & Aleryani, 2019)

12.5 الصفات الشخصية المطلوبة:

الالتزام والانضباط: الحرص على أداء المهام بجودة عالية وفي الوقت المحدد.

الإبداع والابتكار: تقديم حلول جديدة ومقترحات مبدعة لتحسين العمليات.

التعلم المستمر: متابعة دورات تدريبية وبرامج تطويرية لاكتساب مهارات إضافية.

12.6 نصائح لتحقيق متطلبات سوق العمل:

التعليم المستمر: حضور ورش العمل والمؤتمرات، والالتحاق بدورات تدريبية.

بناء شبكة علاقات: التواصل مع المحترفين في نفس المجال لتبادل الخبرات.

التطوع والتدريب العملي: اكتساب خبرة عملية تساعدك على تلبية المتطلبات العملية.

13 مفهوم سوق العمل

تشير إلى مجموعة من المبادئ والآليات التي تحكم العلاقة بين العرض والطلب على القوى العاملة في مختلف القطاعات. يتكون سوق العمل من أصحاب العمل (الطلب) والموظفين أو العاملين (العرض)، ويعمل كحلقة وصل بين الأفراد الباحثين عن فرص وظيفية وأصحاب العمل الذين يحتاجون إلى مهارات محددة. وفيما يلي توضيح لأبرز مفاهيم سوق العمل:

(Al Dulamy & Hamadi, 2022)



13.1 العرض والطلب في سوق العمل:

العرض: يشير إلى عدد الأشخاص المتاحين والمؤهلين للعمل في سوق معين، وهو يعتمد على عدد السكان، معدل المشاركة في القوى العاملة، ومستوى التعليم والمهارات.

الطلب: يمثل احتياج أصحاب العمل إلى عمالة مؤهلة لأداء وظائف محددة، وهو يتأثر بالتطورات الاقتصادية والتكنولوجية. (Al Dulamy & Hamadi, 2022)

13.2 المهارات والجدارات: (Skills and Competencies)

سوق العمل اليوم يُركز بشكل متزايد على المهارات بدلاً من المؤهلات فقط. المهارات الصلبة (Hard Skills): مثل الكفاءة التقنية أو المهارات المهنية المتخصصة. المهارات الناعمة (Soft Skills): مثل التواصل، القيادة، وحل المشكلات.

13.3 القطاعات الديناميكية:

القطاعات الأكثر نموًا وتطورًا مثل التكنولوجيا، الصحة، والطاقة المتجددة تؤثر بشكل كبير على تشكيل سوق العمل. التحول الرقمي أدى إلى ظهور وظائف جديدة مثل تحليل البيانات، الأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي.

13.4 مرونة سوق العمل:

يشير إلى قدرة السوق على التكيف مع التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. سوق العمل المرن يوفر فرصًا للعمل بدوام جزئي، عن بُعد، أو بالاستعانة بالمستقلين. (Freelancers) (Al Dulamy & Hamadi, 2022)

13.5 البطالة:

البطالة هي الفجوة بين العرض والطلب عندما لا يتمكن الأفراد المؤهلون من العثور على وظائف. أنواع البطالة الهيكلية: تحدث أثناء الانتقال بين الوظائف. البطالة الهيكلية: بسبب عدم توافق المهارات مع متطلبات السوق. البطالة الدورية: نتيجة لتراجع الاقتصاد.

13.6 سياسات سوق العمل:

مجموعة من التدابير الحكومية التي تهدف إلى تحسين وظائف السوق، مثل: برامج التدريب وإعادة التأهيل. الحوافز الضريبية لتشجيع التوظيف. تحسين ظروف العمل من خلال تشريعات العمل.

13.7 قوى التغيير في سوق العمل:



التكنولوجيا: الأتمتة والذكاء الاصطناعي يؤثران على طبيعة الوظائف. العولمة: توسع الأسواق أدى إلى زيادة المنافسة بين العمالة المحلية والعالمية. التغيرات الديموغرافية: الشيخوخة السكانية تؤثر على توافر القوى العاملة.

13.8 المساواة والتنوع في سوق العمل:

التركيز على تحقيق العدالة بين الجنسين، وضمان فرص متساوية للأقليات والفئات المهمشة. دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل فعال.

13.9 معايير النجاح في سوق العمل:

المعرفة الدقيقة بمتطلبات السوق واتجاهاته. السعي الدائم لتطوير الذات واكتساب مهارات جديدة. التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.

13.10 أهمية فهم مفاهيم سوق العمل:

تساعد على توجيه القرارات المهنية بشكل أفضل. تدعم الحكومات في تصميم سياسات تعزز فرص العمل. تُعد الأفراد لتلبية احتياجات المستقبل الوظيفي بشكل أكثر كفاءة.

14. أهمية سوق العمل:

سوق العمل يُعد من أهم المحركات التي تدعم الاقتصاد والمجتمع، حيث يمثل نقطة التقاء بين أصحاب العمل الذين يحتاجون إلى مهارات وخبرات محددة، والأفراد الذين يسعون للحصول على وظائف مناسبة. من خلال دوره في توفير فرص العمل، يساهم سوق العمل في تعزيز النمو الاقتصادي عبر تحسين إنتاجية الشركات وتمكينها من الاستفادة من الكفاءات المتاحة.

بالإضافة إلى ذلك، يلعب سوق العمل دورًا رئيسيًا في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، حيث يحد من البطالة وما يرتبط بها من مشكلات مثل الفقر والتوترات المجتمعية. فوجود فرص عمل متنوعة يدعم الأفراد في تحقيق استقلالهم المالي، مما يؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة وتقليل الفجوات الاقتصادية والاجتماعية بين الفئات المختلفة. (Aleryani, 2019)

كما يُعتبر سوق العمل محفزًا رئيسيًا للابتكار، إذ يشجع الأفراد على تطوير مهاراتهم لمواكبة التغيرات السريعة في السوق، مثل التحولات التكنولوجية والرقمية. هذه الديناميكية تدفع الشركات أيضًا إلى الابتكار لتحافظ على تنافسيتها.

من جانب آخر، يعمل سوق العمل كأداة لتنظيم توزيع الدخل، حيث يتمكن العاملون من الحصول على أجور تعكس جهودهم ومهاراتهم، مما يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية. كما يدعم السوق التنمية



المستدامة من خلال توفير وظائف في مجالات صديقة للبيئة، وتعزيز القطاعات التي تسهم في تقليل الأثر البيئي.

بالنسبة للشركات، فإن سوق العمل يوفر قاعدة متنوعة من الكفاءات التي تمكنها من التوسع والنمو. وعندما يكون سوق العمل قويًا ومرنًا، فإنه يشجع المستثمرين، سواء المحليين أو الأجانب، على ضخ رؤوس أموالهم، مما يعزز الاقتصاد الوطني بشكل عام.

باختصار، سوق العمل ليس مجرد وسيلة للتوظيف، بل هو نظام متكامل يحقق التوازن بين الأفراد والشركات، ويدعم تطور الاقتصاد والمجتمع بشكل مستدام.

(Christensen et al., 2019; Phipps, 2019)

15. عناصر سوق العمل:

سوق العمل يتكون من عدة عناصر مترابطة تعمل معًا لتشكيل نظام اقتصادي واجتماعي يحقق التوازن بين احتياجات الأفراد وأصحاب العمل. العنصر الأول يتمثل في القوى العاملة، التي تشمل جميع الأشخاص القادرين والراغبين في العمل. هؤلاء الأفراد يملكون مهارات وخبرات مختلفة، ويبحثون عن فرص تناسب مؤهلاتهم. يعتمد حجم القوى العاملة على عوامل مثل مستوى التعليم، ومعدل النمو السكاني، ومستوى المشاركة في العمل، خاصة من فئات مثل الشباب والنساء.

على الجانب الآخر، نجد أصحاب العمل، الذين يمثلون عنصر الطلب في السوق. هؤلاء يحتاجون إلى موظفين لتلبية احتياجاتهم التشغيلية والإنتاجية، ويعتمد هذا الطلب على نشاط القطاعات المختلفة، مثل الصناعة أو التكنولوجيا، وكذلك على خطط التوسع والاستثمارات الجديدة.

الأجور والرواتب تشكل العنصر الذي يربط بين القوى العاملة وأصحاب العمل. فهي المحفز الأساسي لجذب الكفاءات وتحديد مستوى المعيشة. تتأثر الأجور بعوامل مثل المهارات، الخبرة، وطبيعة الوظيفة، وهي عامل رئيسي في تحديد مدى رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي.

تعتبر المهارات والجدارات عنصرًا حاسمًا في توافق القوى العاملة مع متطلبات أصحاب العمل. مع التقدم التكنولوجي السريع، أصبحت المهارات الرقمية والتقنية ضرورية بشكل متزايد. ومع ذلك، قد تحدث فجوة مهارية عندما لا تتطابق مؤهلات القوى العاملة مع احتياجات السوق، مما يستدعي استثمارًا مستمرًا في التعليم والتدريب.



التشريعات والسياسات الحكومية تلعب دورًا كبيرًا في تنظيم سوق العمل وضمان حقوق جميع الأطراف. توفر القوانين حماية للعاملين، مثل تنظيم ساعات العمل والأجور، بينما تساعد السياسات الحكومية في دعم التدريب والتأهيل المهني، أو في جذب الكفاءات الأجنبية لسد احتياجات السوق. التكنولوجيا هي عامل متغير يؤثر بشكل كبير على سوق العمل. فقد أدى التحول الرقمي إلى خلق فرص عمل جديدة، ولكنه في الوقت نفسه قلص بعض الوظائف التقليدية. لذا، بات من الضروري على القوى العاملة والشركات التكيف مع هذه التغيرات عبر تطوير المهارات المطلوبة. أيضًا، النظام التعليمي والتدريب يمثلان حلقة الوصل بين سوق العمل ومخرجات التعليم. إعداد الأفراد بمهارات تتوافق مع احتياجات السوق يضمن تقليل البطالة وتحسين الإنتاجية. التعليم المهني والتقني، على وجه الخصوص، يساهم في تأهيل القوى العاملة للمهن المطلوبة. بالإضافة إلى ذلك، يتأثر سوق العمل بالعوامل الاقتصادية، مثل النمو أو الركود. ففي حالات النمو الاقتصادي، يزداد الطلب على العمالة، بينما تنخفض هذه الفرص في فترات الركود، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، وهي انعكاس للاختلال بين العرض والطلب. من المهم أيضًا أن يدعم سوق العمل المساواة والتنوع، بحيث يكون شاملاً لجميع الفئات، بما في ذلك النساء وذوي الإعاقة. سياسات تحقيق العدالة الاجتماعية وتقليل الفجوات في الأجور تعزز من استدامة السوق وفعاليته. كل هذه العناصر تعمل معًا لتكوين سوق عمل متوازن وفعال، قادر على تلبية احتياجات الأفراد والشركات، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل مستدام. (AlMunifi & Aleryani, 2019; Dolce et al., 2020)

المبحث الثاني

الجانب العملي

في الجانب العملي تتناول أداة البحث ومجتمع البحث الأساليب الإحصائية المستخدمة بالإضافة إلى تقييم أداة البحث كما يلي:

16. مجتمع البحث وأداته: أجريت الدراسة الميدانية في عدد من الجامعات الحكومية والأهلية داخل العراق، باستخدام استمارة استبانة شملت قسمين: الأول خاص بالبيانات الشخصية والوظيفية، والثاني يتناول دور تقييم التعليم المحاسبي في تلبية متطلبات سوق العمل. تم توزيع 47 استمارة على تدريسيي قسم المحاسبة وطلاب السنوات النهائية، واستُرْجعت 40 استمارة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت



93%. كانت خيارات الإجابة على مقياس مكون من خمس درجات: (5) أوافق بشدة، (4) أوافق، (3) محايد، (2) لا أوافق، و(1) لا أوافق بشدة.

17. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

أ. اختبار معامل الثبات " الجامعات الحكومية والاهلية " لصحة وموثوقية الاستبانة.
ب أساليب الاحصاء الوصفي وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة من المؤهلات التعليمية والمسمى الوظيفي (إداري) وسنوات الخبرة.

18. النتائج والتحليل:

لضمان موثوقية نتائج الدراسة الميدانية، تم اختبار معامل الثبات لاستبانة "الجامعات العراقية". يُعتبر المعامل مقبولا في البحوث الاجتماعية إذا كان $0.60 \leq$. يوضح الجدول رقم (1) قيم معامل الثبات لكل محور وعلى المقياس العام.

جدول رقم (1) الجامعات الحكومية والاهلية

المحاور	عدد من العناصر	الجامعات
المحور الاول	10	0.687
المحور الثاني	11	0.758
عبارات الاستبانة كلها	21	0.798

المصدر : من اعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

يتضح من الجدول (1) أن معامل كرونباخ ألفا بلغ 0.798، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات، ويُعزز إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية.

18.1. الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة: يتم في هذا القسم عرض وتحليل نتائج القسم الأول من الاستبانة، التي تتعلق بخصائص مجتمع الدراسة مثل المؤهلات التعليمية، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، كما يلي:

18.1.1. المؤهل العلمي

الجدول (2) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا للمستوى العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	10	0.25%
بكالوريوس	24	0.6%
ماجستير	5	0.25%
دكتوراه	1	0.025%
المجموع	40	100.0%

المصدر : من اعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.



يوضح الجدول (2) أن 60% من الموظفين يحملون شهادة البكالوريوس، و25% الماجستير، و25% الدبلوم. ويشير ذلك إلى أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة يتمتعون بمؤهلات أكاديمية تؤهلهم لفهم محتوى الاستبانة والتفاعل معها بفعالية.

18.1.2. المسمى الوظيفي

الجدول (3) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
0.25%	10	التدريسيين حاملين الألقاب م.م
0.175%	7	التدريسيين حاملين الألقاب أ.م.د
0.175%	7	التدريسيين حاملين الألقاب أ.د
0.400%	17	موظفين في قسم المحاسبة
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

يُظهر جدول (3) أن 40% من المشاركين موظفون في قسم المحاسبة، و25% من التدريسيين بلقب "م.م"، و17.5% بلقب "أ.م.د"، و17.5% بلقب "أ.د". ويعكس هذا التنوع الوظيفي تعدد وجهات النظر، مما يُثري نتائج الدراسة.

18.1.3. سنوات الخبرة

الجدول (4) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
0.35%	14	أقل من 5 سنوات
0.4%	16	ما بين 5-10 سنوات
0.2%	8	15 سنة فأكثر
0.05%	2	15 سنة فأكثر
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

يُبين جدول (4) أن 35% من المشاركين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، و40% تتراوح خبرتهم بين 5-10 سنوات، و20% لديهم خبرة بين 10-15 سنة، في حين أن 5% فقط تجاوزت خبرتهم 15 سنة. يشير هذا التوزيع إلى مستوى خبرة ملائم، يُساهم في تقديم إجابات دقيقة تعزز موثوقية نتائج الدراسة.

18.2. تحليل فرضيات البحث واختبارها:

تشير نتائج الفقرات (1-10) إلى وجود حاجة لتبني تقنيات حديثة في عرض المواد الدراسية ضمن أقسام المحاسبة في الجامعات العراقية (الحكومية والأهلية)، وذلك عبر كواد مؤهلة خضعت لدورات



تدريبية. تم تحليل البيانات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وللتحقق من صحة الفرضية، استخدم الباحثون اختبار (T) كما هو موضح في الجدول (5).

الجدول (5) تبني تقنيات للتعليم المحاسبي في ظل متطلبات سوق العمل العراقي.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T- Test	القيمة الاحتمالية
1	توافق المناهج الدراسية للتعليم المحاسبي مع متطلبات سوق العمل الحالية.	3.25	1.129	2.129	0.095
2	تضمين مهارات عملية كافية (مثل استخدام برامج المحاسبة أو تحليل البيانات) ضمن المناهج الدراسية.	2.28	1.140	1.589	0.001
3	توفير تدريباً عملياً كافياً ضمن برامج التعليم المحاسبي.	2.62	1.091	1.244	0.000
4	التركيز على ربط التعليم المحاسبي بمتطلبات الشهادات المهنية مثل CPA أو CMA.	2.93	1.000	3.338	0.023
5	اكتساب المهارات الشخصية (مثل مهارات التواصل وإدارة الوقت) خلال دراسة المحاسبة.	2.81	1.315	1.127	0.322
6	تحديث المناهج الدراسية لتتماشى مع التطورات التكنولوجية (مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة).	3.33	1.123	3.698	0.011
7	تأهيل أعضاء هيئة التدريس بشكل كافٍ لإعداد الطلاب لسوق العمل.	2.42	0.925	5.532	0.052
8	توفير فرص التدريب العملي أو الشراكات مع الشركات والمؤسسات من قبل الجامعات.	2.21	1.143	2.543	0.000
9	التركيز في التعليم المحاسبي على تعزيز التفكير النقدي وحل المشكلات العملية.	3.65	0.935	6.869	0.000
10	استخدام أساليب تدريس حديثة (مثل التعليم الإلكتروني والمحاكاة العملية) في برامج التعليم المحاسبي.	2.97	1.132	5.965	0.092
	المتوسط العام	2.85	0.591	5.235	0.000

المصدر: من اعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

أظهرت نتائج الفرضية الأولى أن المتوسطات الحسابية لمعظم الفقرات تجاوزت القيمة المرجعية (2.5)، مما يعكس اتفاق أفراد العينة على أهمية تبني تقنيات حديثة في التعليم المحاسبي. وسجلت الفقرة (9) أعلى متوسط (3.65)، ما يؤكد أن جودة التعليم تسهم في تلبية متطلبات سوق العمل. بلغت القيمة الإجمالية لاختبار T (5.235) بدلالة معنوية ($\text{sig} = 0.000$)، ما يدعم الفرضية إحصائياً. أما الفرضية الثانية، التي تفترض وجود قصور في التدريب العملي واستخدام التكنولوجيا، فقد تم اختبارها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إلى جانب اختبار T، لتأكيد تأثير هذا القصور على جاهزية الخريجين لسوق العمل.



الجدول (٦) تحليل فقرات توفير التدريب العملي واستخدام التقنيات الحديثة للتعليم المحاسبي

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T- Test	القيمة الاحتمالية
1	يتم توفير تدريب عملي كافٍ ضمن برامج التعليم المحاسبي لإعداد الطلاب للعمل في بيئات مهنية حقيقية.	2.44	1.252	2.387	0.889
2	تشمل المناهج الدراسية تطبيقات وبرامج محاسبية حديثة تُعزز من جاهزية الطلاب لسوق العمل.	2.11	1.276	7.656	0.344
3	تمكّن المهارات العملية المكتسبة من التعليم المحاسبي الخريجين من تلبية متطلبات سوق العمل.	2.69	2.900	2.344	0.233
4	تتضمن البرامج الدراسية مشاريع تطبيقية ودراسات حالة عملية تُساعد في تعزيز المهارات المهنية للطلاب.	3.89	2.987	2.380	0.823
5	يتم تضمين تقنيات تكنولوجية حديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات ضمن التعليم المحاسبي.	3.67	2.579	7.612	0.125
6	توفر الجامعات شراكات فعالة مع مؤسسات سوق العمل لتوفير فرص تدريبية مناسبة للطلاب.	3.22	2.113	3.680	0.236
7	يتم إعداد الطلاب بشكل جيد للتعامل مع متطلبات العمل في بيئة رقمية باستخدام أنظمة المحاسبة الإلكترونية.	3.12	1.347	6.423	0.935
8	يُستخدم التعليم الإلكتروني وأدوات المحاكاة العملية بشكل كافٍ في التعليم المحاسبي.	3.67	1.280	4.801	0.347
9	يكون خريجو التعليم المحاسبي مؤهلين للانخراط في سوق العمل مباشرة بعد التخرج دون الحاجة إلى تدريب إضافي.	3.40	0.900	5.604	0.033
10	يركز التعليم المحاسبي بشكل أكبر على الجانب العملي مقارنةً بالجانب النظري.	3.40	1.042	2.130	0.000
11	تسعى المناهج الدراسية في التعليم المحاسبي إلى مواكبة التطورات الحديثة في سوق العمل، مثل التحول الرقمي واستخدام الأنظمة المحاسبية الذكية.	3.65	2.131	5.893	0.000
	المتوسط العام	3.053	0.569	5.610	0.000

المصدر: من اعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.



يشير الجدول (6) إلى أن العبارتين (9 و 10)، والمتعلقين بجاهزية خريجي المحاسبة للعمل مباشرة بعد التخرج والتركيز على الجانب العملي، قد حصلنا على متوسط حسابي قدره (3.40) لكل منهما، بانحراف معياري (0.900) و (1.042) على التوالي. وتراوحت باقي المتوسطات بين (2.52) و (3.40)، مما يدل على موافقة أغلب العينة على فقرات الفرضية الثانية. بلغ المتوسط العام للفرضية (3.053) والانحراف المعياري (0.569)، وهو أعلى من القيمة المرجعية (2.5)، مما يعكس اتفاقاً عاماً على وجود قصور في التدريب العملي والتقني. كما أظهر اختبار T المحسوب قيمة (5.610) ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.000)، ما يشير إلى تأثير التعليم المحاسبي في تحسين دقة التكاليف وتخصيصها (قياس وتوزيع التكاليف بدقة) (مثل نظام التكاليف على أساس النشاط ABC أو التكاليف المعيارية)، وهو ما يساعد الخريجين على إعداد تقارير مالية دقيقة، وبالتالي يكونون أكثر جاهزية لسوق العمل. وبالتالي التأثير على جاهزية الخريجين لسوق العمل. مما يؤكد تحقق الفرضية الثانية.

الاستنتاجات:

1. وجود فجوة واضحة بين مخرجات التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل، حيث تركز المناهج بشكل أكبر على الجانب النظري مقارنة بالجانب العملي، مما يؤدي إلى ضعف جاهزية الخريجين للانخراط المباشر في بيئات العمل المهنية.
2. أن برامج التعليم المحاسبي لا توفر تدريباً عملياً كافياً لتعزيز مهارات الطلاب المهنية، مما يجعلهم بحاجة إلى تدريب إضافي بعد التخرج لتلبية متطلبات سوق العمل.
3. أن التعليم المحاسبي يعاني من قلة إدماج التقنيات الحديثة مثل الأنظمة المحاسبية الذكية، الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الكبيرة، وهو ما يعتبر من أبرز المتطلبات التي يركز عليها سوق العمل في العصر الرقمي.
4. أن معظم الجامعات لا تولي اهتماماً كافياً لتوفير شراكات فعالة مع مؤسسات سوق العمل، مما يحد من فرص التدريب العملي الميداني الذي يمكن أن يسد الفجوة بين التعليم وسوق العمل.
5. أن المناهج الدراسية للتعليم المحاسبي تفتقر إلى التركيز على متطلبات الشهادات المهنية مثل CPA و CMA، والتي تعتبر أساسية لتعزيز تنافسية الخريجين في سوق العمل.



التوصيات:

1. إعادة تصميم المناهج الدراسية لتلبية متطلبات سوق العمل ودمج المهارات العملية والتطبيقية بشكل أكبر، مع تطوير المناهج لمواكبة التطورات الحديثة في المحاسبة.
2. تعزيز فرص التدريب العملي من خلال توفير برامج تدريب ميداني إلزامية للطلاب بالتعاون مع الشركات والمؤسسات، وإنشاء شراكات استراتيجية بين الجامعات وسوق العمل.
3. إدماج التقنيات الحديثة في التعليم المحاسبي عبر تضمين مواد تعليمية متخصصة في التحول الرقمي، الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، وإنشاء معامل مجهزة بأحدث البرامج والتطبيقات المحاسبية لتدريب الطلاب.
4. تعزيز الشراكات مع سوق العمل عبر تطوير علاقات استراتيجية مع الشركات والمؤسسات لتوفير فرص تدريب عملي ميداني مستمرة، وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق.
5. التركيز على الشهادات المهنية من خلال تصميم مقررات دراسية تدعم الطلاب للتحضير لشهادات مهنية دولية مثل CPA و CMA، وتعزيز الوعي بأهمية هذه الشهادات وربطها بمخرجات التعليم المحاسبي.

المصادر:

1. Al-Aroud, S. F. (2021). Evaluation of accounting education and the extent of compatibility and the labor market needs (Field study: External auditors auditing in Jordan). *International Journal of Entrepreneurship*, 25, 1–10.
2. Al Dulamy, J., & Hamadi, A. (2022). Accounting education and its role in light of contemporary trends in the accounting profession—An applied study. In *Proceedings of 2nd International Multi-Disciplinary Conference Theme: Integrated Sciences and Technologies, IMDC-IST 2021, 7-9 September 2021, Sakarya, Turkey*.
3. "AlMunifi, A., & Aleryani, A. (2019). Knowledge and skills level of graduate civil engineers: Employers' and graduates' perceptions. *International Journal of Engineering Pedagogy*, Vol. 9 No. 1 (2019) 84–101".
4. Christensen, J., et al. (2019). Implementing team-based learning (TBL) in accounting courses. *Accounting Education*, 28(2), 195–219.



5. "Dolce, V., et al. (2020). The soft skills of accounting graduates: Perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57–76".
6. Masood, A. (2022). Accounting education and labor market needs in Saudi Arabia. *SMART Journal of Business Management Studies*, 18(1), 12–21.
7. Methaneethorn, J., & Methaneethorn, J. (2022). A systematic review of using team-based learning in a pharmacokinetics course. *Pharmacy Education*, 22(1), 63–72.
8. Mott, J., & Peuker, S. (2015). Using team-based learning to ensure student accountability and engagement in flipped classrooms. In *2015 ASEE Annual Conference & Exposition*.
9. "Oliver, B., et al. (2011). Accounting graduates and the capabilities that count: Perceptions of graduates, employers, and accounting academics in four Australian universities. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 2–27".
10. "Phipps, T. (2019). Team-based interactive student learning for accounting courses. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 19(6)".
11. Wakelin-Theron, N., Ukpere, W. I., & Spowart, J. (2019). Attributes of tourism graduates: Comparison between employers' evaluation and graduates' perceptions. *Tourism Review International*, 23(1–2), 55–69.
12. Mohieldin ,M.(2018) :”leverging technology to achieve the sustainable development Goals” World Bank Blogs. , <https://bit.ly/3k.Cgwrr>.