

علاقة الدورات التدريبية الإلكترونية بتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة

The relationship of electronic training courses to developing the skills of accountancy practitioners

لزهارى زواويد¹

¹مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية، كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية (الجزائر)،

(zou.lazhar@yahoo.fr)

تاريخ الاستلام: 2022/01/12؛ تاريخ المراجعة: 2022/01/15؛ تاريخ القبول: 2022/08/07

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة الدورات التدريبية الإلكترونية بتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة، وقد تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (213) ممارسا للمهنة ينشطون بتسعة دول عربية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بعده منهاجا مناسباً للإجابة عن إشكالية الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية (الذهنية)، والمهارات الفنية والوظيفية، والمهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) لممارسي مهنة المحاسبة، ووجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة بالدول عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: دورات تدريبية إلكترونية؛ مهارات مهنية؛ ممارسي مهنة المحاسبة؛ دول عربية.

تصنيف JEL: M41 ؛ I25

Abstract: This study aims to highlight the relationship of electronic training courses to developing the accountancy practitioners skills. The electronic questionnaire is used as a tool for data collection. The sample size of the study is estimated at (213) randomly selected practitioners who are active in nine Arab countries. In addition, the descriptive analytical method is used as it is an appropriate method to answer the problematic of the study.

The study found that there is a direct, medium, and statistically significant correlation between the electronic training courses and the development of intellectual skills (mental), technical and functional skills, and behavioral skills (personal skills and communication skills) for accountancy practitioners. This is in addition to the existence of a weak direct, statistically significant, correlation between electronic training courses and the development of organizational and business management skills for accountancy practitioners in the countries under study.

Keywords: Electronic training courses; professional skills; accountancy practitioner; Arab countries.

Jel Classification Codes: M41; I25

*لزهارى زواويد zou.lazhar@yahoo.fr

I - تمهيد :

سعيًا منها لتطوير وتأهيل كوادرها المحاسبية، تتجه الكثير من دول العالم في السنوات الأخيرة إلى التدريب الإلكتروني، حيث يتيح هذا الأخير لممارسي مهنة المحاسبة أن ينخرطوا في دورة تدريبية كاملة مدعومة بالفيديو والصور والوسائل الإيضاحية، يتلوها اختبار في نهاية الدورة لمعرفة مدى تمكنهم من المحتوى التدريبي الذي حصلوا عليه، وبالتالي يستطيع أن يحصلوا على شهادة باجتياز تلك الدورة التدريبية الإلكترونية. ويمكن القول بأن مفهوم الدورات التدريبية الإلكترونية يُعد المرادف لعدة مفاهيم منها الدورات عن بعد، الدورات الرقمية، الدورات عبر الشبكات، جميعها تُعد مترادفات متشابهة لنفس المصطلح الذي أصبح يمثل ضرورة من الضروريات، لاسيما في ظل كوفيد 19، وقد كان من النتائج التي تمخضت عن الدورات التدريبية الإلكترونية وارتبطت بما ارتباطاً وثيقاً لاسيما في ظل هذه الأزمة الراهنة التي يعيشها العالم ظهور مصطلح الممارس المهني الرقمي، إذ كشفت جائحة كورونا وما نتج عنها من ظروف الحجر المنزلي الإجباري عن شغف كبير لدى المحاسبين ورغبة شديدة منهم في التعلم والتدريب عن بعد لتلبية متطلبات هذا المصطلح.

إشكالية الدراسة: إن تطوير المهارات المهنية لممارسي مهنة المحاسبة، يستوجب الوقوف على مدى تحقيق هذه المهارات في ظل وجود دورات تدريبية إلكترونية متخصصة تستهدف مختلف أصناف المحاسبين، حيث نجد أن هناك العديد من الدورات التدريبية التي تُقدم في هذا المجال، ما يعزز من فرص تطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة، وعليه فإن هذه الدراسة جاءت لتبحث عن العلاقة ما بين هذه الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة، من خلال طرح السؤال الرئيس التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة؟

الأسئلة الفرعية: ينبثق عن التساؤل الرئيس مجموعة من الأسئلة، وهي كالتالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية (الذهنية) لممارسي مهنة المحاسبة.

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفنية والوظيفية لممارسي مهنة المحاسبة.

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) لممارسي مهنة المحاسبة.

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة.

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مهارات ممارسي مهنة المحاسبة تعزى لمتغير عدد الدورات.

فرضيات الدراسة: وتمثل في الآتي:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية (الذهنية) لممارسي مهنة المحاسبة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفنية والوظيفية لممارسي مهنة المحاسبة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) لممارسي مهنة المحاسبة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مهارات ممارسي مهنة المحاسبة تعزى لمتغير عدد الدورات.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- معرفة العلاقة بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية لممارسي مهنة المحاسبة؛
- معرفة العلاقة بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفنية والوظيفية لممارسي مهنة المحاسبة؛
- معرفة العلاقة بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات السلوكية لممارسي مهنة المحاسبة؛
- معرفة العلاقة بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة؛
- إبراز أهمية الدورات التدريبية الإلكترونية في تطوير مختلف المهارات المهنية لممارسي مهنة المحاسبة.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوعاً مهماً وهو الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة التي يسعى من خلالها المتدربين إلى تطوير مهاراتهم المهنية بالشكل الذي يسمح لهم بمزاولة أعمالهم بكفاءة وفاعلية، ولكون هذا التّمط التدريبي أثبت فعاليته في تحسين أداء ممارسيه في العديد من القطاعات، لاسيما في ظل الأزمات التي تعترض العمليّة التدريبية التقليدية.

حدود الدراسة: تتحدد حدود الدراسة بما يأتي:

- الحدود الموضوعية: تتناول علاقة الدورات التدريبية الإلكترونية بتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة.
- الحدود الزمنية: ثلاثة أشهر، من بداية أوت 2021 إلى نهاية أكتوبر 2021.
- الحدود المكانية: الجزائر، مصر، العراق، فلسطين، الأردن، سوريا، السودان، ليبيا، اليمن.
- الحدود البشرية: المحاسبين المعتمدين، مراجعي الحسابات، الخبراء المحاسبين، المحللين والمراقبين الماليين.

المصطلحات الإجرائية للدراسة:

الدورات التدريبية الإلكترونية: وهي برامج تدريبية متخصصة في مجالات المحاسبة والمالية، مختلفة المدد، وتستخدم فيها مختلف التقنيات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكذا البرمجيات والمواقع، وتأخذ عدة أساليب كالدورات والمؤتمرات الإلكترونية، المحاضرات والمناقشات، والفصول الافتراضية وغيرها.

مهارات ممارسي مهنة المحاسبة: مجموعة القدرات الذهنية والسلوكية المكتسبة والمهارات المعرفية والأخلاقية وكذا المواقف المهنية التي يتطلبها ممارسي المهنة من محاسبين معتمدين، مراجعي حسابات، خبراء محاسبين، وكذا المحللين والمراقبين الماليين لتحقيق الكفاءة والرفع من أدائهم العملي.

الدراسات السابقة: من خلال عملية البحث وجمع المادة العلمية التي تخدم موضوع الدراسة، استوقفت الباحثة بعض الدراسات العلمية، التي يرى بأن لها علاقة بمضمون ونتائج البحث، وهي كالآتي:

أ- دراسة (الداهشان، 2019)¹: الدراسة عبارة عن ورقة بحثية بعنوان "التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر"، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الدور الذي يمكن أن يؤديه التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب والتغلب على المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي في مصر، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني لم يعد أمراً اختيارياً بل أصبح واقعاً تعيشه المجتمعات المعاصرة وينبغي على المجتمعات العربية أن تأخذ به وتوفر كل المتطلبات اللازمة لذلك، وأن التدريب الإلكتروني يمكن المتدربين من اختيار الوسائل التدريبية التي تناسب ظروفهم ورفع مهاراتهم في استخدام أدوات التقنية الحديثة من أجهزة وبرمجيات.

ب- دراسة (حسين صالح، 2018)²: الدراسة عبارة عن مقال علمي بعنوان "اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر - الجامعة العراقية"، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود تفهماً وإدراكاً واضحاً من لدن المبحوثين لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين.

ج- دراسة (Bou Kamal & et al, 2016)³: الدراسة عبارة عن مقال علمي بعنوان "التدريب الإلكتروني وأداء الموظفين دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين"، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة بالتطبيق على عينة مختارة تتكون من 194 موظفاً يعملون في وزارة التربية والتعليم. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة موجبة ومعنوية بين التدريب الإلكتروني وأداء الموظفين حيث بلغت

قيمة معامل الارتباط 0.358، بينما أظهر معامل الانحدار البسيط أن كفاءة التدريب الإلكتروني تؤثر على الأداء الوظيفي بنسبة 25.3%. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية من حيث المتغيرات الديموغرافية مثل (المؤهل، والخبرة الوظيفية).

د- دراسة (الزامل، 2014)⁴: الدراسة عبارة عن مقال علمي بعنوان "التعليم المحاسبي ودوره في تطوير المهارات المهنية لخريجي قسم المحاسبة - دراسة استطلاعية"، هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور التعليم المحاسبي في تطوير المهارات المهنية لخريجي قسم المحاسبة، وهذا البحث دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس وخريجي قسم المحاسبة بجامعة القادسية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم المحاسبي يساعد في تطوير كل من المهارات الفكرية والمهارات الفنية والعملية والمهارات الشخصية لخريجي قسم المحاسبة، ولا يساعد التعليم المحاسبي بصيغته الحالية في تطوير مهارات التواصل والاتصال والمهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى عينة البحث.

هـ - دراسة (بوفارس، 2006)⁵: الدراسة عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان "المهارات الواجب توافرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها"، هدفت هذه الدراسة إلى بيان المهارات الواجب توافرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها من أجل معالجة القصور الذي يكتنف أداء المحاسب الليبي، استخدمت الدراسة المنهج التكاملي، واتجهت الباحثة الدراسة الميدانية سبيلا لتحقيق أهداف الدراسة من خلال التطبيق على المحاسبين العاملين بقطاع النفط بمدينة طرابلس، وتوصلت الدراسة إلى توفر المهارات المهنية لدى الباحثين بدرجات متوسطة، بحيث كانت مهارة العمل في فريق عمل الأكثر توافرا، ثم مهارة استخدام تقنية المعلومات، ثم مهارة صنع القرار، فمهارة إدارة الذات، وأخيرا مهارة المعرفة.

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة، يمكن القول أن دراستنا الحالية تختلف عن باقي الدراسات، كونها أول دراسة - في حدود علم الباحث - التي تبحث عن العلاقة بين الدورات التدريبية الإلكترونية (تمثيلا للتدريب الإلكتروني) كمتغير مستقل، ومهارات ممارسي مهنة المحاسبة كمتغير تابع، وبالتالي فهي دراسة تندرج ضمن المجال المهني المالي والمحاسبي، عكس باقي الدراسات التي استهدفت قطاعات أخرى وأغلبها قطاع التربية والتعليم العالي.

II - الإطار النظري للدراسة

1. مفهوم التدريب الإلكتروني

1.1 تعريف التدريب الإلكتروني:

يُعرف التدريب الإلكتروني على أنه: "تقدم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدججة وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التدرّب الذاتي أو التدرّب بمساعدة مدرب"⁶. وعليه فهو تلك العملية التي يتم فيها التعلّم إلكترونيا وبصورة أكثر معاصرة على وجه الخصوص، وتستند في منهجها إلى الاستفادة من النظم المرتكزة على الويب ونظم إدارة المحتوى بُغية إتاحة أنشطة التدريب على سطح المكتب بوجود الانترنت⁷.

ويُعرف أيضا على أنه: "تلك العملية التدريبية التي تتم عن بُعد باستخدام الانترنت والانترنت بهدف توفير المعرفة اللازمة للمتدربين حول موضوعات مختارة أو متخصصة، والهدف منها رفع المستوى العلمي وتحقيق إعادة التأهيل باستخدام الحاسوب، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة، الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني، الدردشة ومجموعة النقاشات"⁸.

من خلال التعريفات السابقة، يمكننا تقديم تعريف إجرائي للتدريب الإلكتروني فهو: "تلك العملية التي تهدف أساسا إلى رفع المستوى العلمي وتحقيق التأهيل للمتدرب وتنمية مهاراته من خلال الاستفادة من الوسائل والنظم المرتكزة على الويب وتقنيات الاتصال المختلفة (شبكات، برمجيات) بهدف تسهيل عملية التواصل بين المدربين والمتدربين من أجل سد الحاجة المعرفية لدى المتلقي.

2.1 مميزات التدريب الإلكتروني: أهم ما يميز التدريب الإلكتروني هو تقديمه لنمط تدريبي جديد متطور يعتمد بصورة أساسية على تقنية المعلومات ويجعل المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية من حيث الوقت والمكان والمتابعة والتكرار، كما يؤدي التدريب الإلكتروني بصورة تلقائية إلى زيادة معدلات التفاعل والمشاركين بين المتدربين، الأمر الذي يعود بالفائدة وبشكل أعم وأشمل للجميع⁹. كما يتسم التدريب الإلكتروني بسهولة تطوير وتحديث محتويات البرامج التدريبية، وكذا التحكم والإدارة (قبل وأثناء وبعد عملية التدريب)، والتقليل من تكلفة التدريب، مع زيادة عدد البرامج والدورات التدريبية، ويعمل على إعادة استخدام البرامج التدريبية بطريقة سهلة وسلسة¹⁰.

أيضا هناك بعض المميزات للتدريب الإلكتروني والمتعلقة أساسا بالإمكانات المتاحة، والتي نذكر منها:

- سهولة استخدام الموقع التدريبي (واجهات، أيقونات، أشكال، روابط، انتقالات واضحة وسهلة...).
 - التفاعلية بين العناصر الثلاثة الأهم في عملية التدريب الإلكتروني (المدرّب، الموظّفين، البرنامج التدريبي)؛
 - سهولة الحصول على التدريب، بنظام 24\7 (24 ساعة في اليوم، خلال 7 أيام في الأسبوع)؛
 - تحقيق التدريب وفق نظريات التدريب الحديثة المعتمدة على التنوع في طرق تقديم المادة التدريبية (نصوص، صور، صوت، فيديو).¹¹
- 3.1 أنماط التدريب الإلكتروني:** وينقسم إلى نوعين:¹²
- التدريب المتزامن (المباشر): وجود المدرّب والمتدرّب في وقت محدد أثناء عملية التدريب.
 - التدريب غير المتزامن (غير المباشر): لا يشترط الوجود المتزامن للمدرّب والمتدرّب أثناء عملية التدريب.

4.1 أساليب التدريب الإلكتروني: ويقصد به تلك المظاهر التي يتم من خلالها تقديم البرنامج التدريبي بغية تحقيق أهدافه، والحصول على المهارات اللازمة، ومن أكثر الأساليب استخداما في التدريب الإلكتروني نجد:¹³

- **الدورات التدريبية الإلكترونية:** وهي برامج تدريبية متخصصة في مجالات موضوعية ذات أهداف محددة، عادة ما تكون قصيرة الأجل أو متوسطة الأجل، وتستخدم فيها تقنيات الصوت والصورة وبرمجيات تصميم مواقع الإنترنت، وخدمات البريد الإلكتروني.
- **الندوات والمؤتمرات الإلكترونية:** يعتمد أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية على درجة عالية من المشاركة، حيث يجمع هذا الأسلوب بين المشاركة في النقاش من قبل المتدرّبين والاستماع إلى آراء المتخصصين، وتُعد الندوات حلقات نقاش للمتدرّبين، ويعتمد هذا الأسلوب على تصميم مواقع الإنترنت، وتوجد العديد من مواقع الإنترنت المتخصصة في استضافة الندوات والمؤتمرات الإلكترونية.
- **المحاضرات:** حديث يصدر من جانب واحد يقدم فيها المحاضر خلاصة أفكاره. ومن مميزات السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة.
- **المناقشات:** يستخدم أسلوب المناقشة لطرح موضوع ما أو قضية معينة في حلقة بحث مكونة من مجموعة من المتدرّبين ويقومون خلالها بتبادل الآراء وتقديم التعليقات وتناول الأفكار والخبرات، وطرح الأسئلة وإعطاء الأمثلة، ويتم عن طريق المجموعات البريدية أو ساحات النقاش.
- **الفصول الافتراضية:** الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية تعنى بالتواصل الآني المتزامن عن طريق الصوت والكتابة النصية والفيديو والمشاركة في العروض، وسمت بذلك لأنها تحاكي الفصل التقليدي ويكون للمدرّب أو الأستاذ في الفصل الافتراضي القدرة على التحكم في برمجية الفصل وفقاً لما يقدم من مادة تعليمية، وتتطلب الفصول الافتراضية بعض المكونات الضرورية والمتمثلة في: أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالإنترنت، برامج الفصل الافتراضي، أجهزة الصوت والكاميرات.

2. مهارات ممارسي مهنة المحاسبة

1.2 تعريف المهارات المهنية

المهارة في اللغة العربية تعني الخدق في الشيء، والماهر هو الخاذق بكل عمل، ويقال أمهر به مهارة أي صار به حاذقا، وأكثر ما يوصف به السابح الجيد، والجمع مهرة.¹⁴

عادة ما يتم تعريف المهارات في عبارات تقنية، تتباين بتباين العلوم والمهن والطوائف التي تتطلبها، ولكن هذه التعاريف تركز على مفاهيم علماء الاجتماع بصدددها، والتي تتمحور حول أنها: تنظيم سلوكي مكتسب (خبرة) لحصيلة أفعال وأنشطة، مع قدرة ذهنية، تمكن من تطبيق هذه الحصيلة على عدة واجبات معرفية التطبيق الأفضل.

ويتبنى ممارسي مهنة المحاسبة مفهوما ذا إطار شامل، يصفون المهارات المهنية من خلاله على أنها: ذلك الجزء من مجموعة القدرات (Capabilities) التي يتطلبها المحاسبون المهنيون لتحقيق الكفاءة، وأن تلك القدرات تشمل إضافة إلى المهارات المعرفة، والقيم والأخلاق، والمواقف المهنية. أي إن: القدرات المطلوبة لممارسي مهنة المحاسبة (Capabilities) = المعرفة + المهارات + القيم والأخلاق والمواقف المهنية.¹⁵

2.2 أنواع المهارات المهنية لممارسي مهنة المحاسبة

يتطلب من ممارسي مهنة المحاسبة امتلاك مجموعة من المهارات المهنية عند أدائهم لعملهم المحاسبي والمالي، وقد قام الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) بتقسيم هذه المهارات إلى خمسة مجموعات تدرج ضمن معيار التعليم المهني رقم (03) والخاص بالمهارات المهنية وهي: المهارات الفكرية

(الذهنية)، والمهارات الفنية والعملية، والمهارات الشخصية، ومهارات التواصل والاتصال، والمهارات التنظيمية وإدارة الأعمال. وفيما يلي شرح لهذه المهارات، كالتالي: ¹⁶

● **المهارات الفكرية:** وهي تلك المهارات التي تساعد المحاسب في شحذ القدرات العقلية والتفكير المنطقي للمساعدة في اتخاذ القرارات، أي أنها المهارات التي تساعد في التنبؤ واستخلاص النتائج وحل المشاكل التي يواجهها الواقع العملي، وغالبا ما تكون هذه المهارات هي نتاجا للتعليم العام الذي يتلقاه المحاسب خلال سنوات دراسته، وقد حدد الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) المهارات الفكرية بأنها تشتمل على: قدرة الحصول على المعلومات من مصادرها المختلفة وتنظيمها وفهمها، القدرة على البحث والتحري والتحليل والتفكير المنطقي، القدرة على تحديد وحل المشكلات المعقدة والتي قد تكون في أماكن غير مألوفة، القدرة على اتخاذ القرارات وممارسة حكم مناسب في الحالات المختلفة، وكذا القدرة على التنبؤ واستخلاص النتائج.

● **المهارات الفنية والعملية (الوظيفية):** وهي تلك المهارات التي تساعد المحاسب في أداء عمله المحاسبي وفقا لما هو مطلوب منه وبالشكل الذي يتفق مع المعايير والمبادئ المحاسبية المتعارف عليها (GAAP) وذلك من خلال الالتزام بالمهارات التشريعية والتنظيمية للمهنة، وقد حدد الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) المهارات الفنية والعملية بأنها تشتمل على: قدرة قياس المعلومات المحاسبية وغير المحاسبية، القدرة على إعداد الكشوفات المالية وغير المالية، القدرة على إجراء التطبيقات الرياضية والإحصائية، القدرة على إتقان تكنولوجيا المعلومات، القدرة على تحليل المخاطر.

● **المهارات الشخصية:** وهي مهارات مرتبطة باتجاهات وسلوك المحاسب، وتطوير هذه المهارات يمكن المحاسب من التعلم، وتهذيب سلوكه، وتغيير اتجاهاته، ويمكن اعتبار المحاسب ذا مهارات شخصية، إذا ما كان قادرا على إدارة ذاته Self- Management، المبادرة والتأثير، والتعلم الذاتي، اختيار وتخصيص الأولويات في حدود الموارد المتاحة، مع القدرة على تنظيم العمل، تحفيز الآخرين وتوقع التغيير والتعامل معه، مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار، الحذر المهني professional skepticism وهذه المهارة تتطلب توفر عنصر الذكاء ¹⁷.

● **مهارات التواصل والاتصال:** وهي مهارات تمكن المحاسب من العمل مع الآخرين في اتجاه تحقيق المنفعة المشتركة للمنظمة، وتمكنه من استقبال ونقل المعلومات بفعالية، وصياغة الأحكام المعقولة، وصنع القرارات، ويمكن اعتبار المحاسب ممتلكا لهذه المهارات، إذا ما استطاع أن يحسن التفاوض مع الآخرين، العمل ضمن فريق عمل Teams، التفاهم والتعامل مع الفروق الثقافية والذهنية للأفراد، ابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات، حل المواقف المتعارضة بكفاءة، المناقشة وتقديم التقارير والدفاع عن الآراء من خلال الاتصالات الرسمية وغير الرسمية،... الخ ¹⁸.

تندرج كل من المهارات الشخصية ومهارات التواصل والاتصال ضمن المهارات السلوكية.

● **المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال:** هذه المهارات تمكن المحاسب من فهم جميع مظاهر سير العمل بالتنظيم، وتأتي أهمية اتصاف المحاسب بهذه المهارات كونه أصبح جزءاً من فريق صنع القرارات، ومطالب بلعب دور أكثر فعالية في الإدارة الروتينية للتنظيمات، ومطالب كذلك بتطوير نظرته وتوقعاته إلى عالم الأعمال المتوسع، وبتطوير وعيه السياسي والعالمي ¹⁹، وقد حدد الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال بأنها تشتمل على: القدرة على القيام بعملية التخطيط الاستراتيجي، القدرة على إدارة المشاريع وإدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات، القدرة على تنظيم وتفويض المهام لتحفيز وتطوير الموارد البشرية، القدرة على امتلاك المهارات القيادية، القدرة على حسن التمييز عند إصدار الأحكام الشخصية ²⁰.

3.2 دور الدورات التدريبية الإلكترونية في تطوير مهارات المحاسبين

تعمل الدورات التدريبية الإلكترونية على الرفع من مهارات ممارسي مهنة المحاسبة، حيث تمثل هذه الدورات أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية فيما يرتبط بالتدريب، وتعتبر هذه الدورات من التقنيات الحديثة التي فرضت نفسها كنوع من التحول الرقمي للتماشي مع العصر التقني في المجال المحاسبي والمالي، وتهدف أساسا إلى رفع المستوى العلمي وتحقيق التأهيل لممارسي مهنة المحاسبة، وعليه يمكننا تلخيص هذا الدور الهام للدورات التدريبية الإلكترونية وفق الآتي: ²¹

- تعمل الدورات التدريبية الإلكترونية على توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مختلف ممارسي مهنة المحاسبة والذي سيساعد على إمكانية الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في تبادل المعلومات والتعاون العلمي والمعرفي في المجال؛

- المساهمة في رفع المستوى الثقافي والمعرفي والعلمي لدى ممارسي مهنة المحاسبة بشكل عام؛
- توفر هذه الدورات فرصة التدريب لكل ممارسي المهنة في المؤسسات والمكاتب المتخصصة مع استمرارية ومواصلة التدريب؛
- معالجة النقص وتصحيح الأخطاء التي أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدية من خلال تقديم برامج وتخصصات جديدة تشبع حاجات المتدربين والمجتمع، بالإضافة إلى الاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة على شبكة الانترنت؛
- المساهمة في إعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني ونشر ثقافة تقنية التدريب، من خلال استحداث وسائل وأساليب ووسائط تدريبية حديثة من أجل الرقي بالتدريب الإلكتروني، وبالتالي تكون مغايرة عن الوسائل المستخدمة في التدريب التقليدي، وتغيير مفهوم التدريب التقليدي من أجل مواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية؛
- تحقيق العدالة في فرص التدريب وجعل التدريب حقا مشاعا لممارسي المهنة، فضلا عن تحريره من القيود المعقدة التي تحد من نشره وجعله أكثر مرونة، مع التغلب على مشاكل الأعداد الكبيرة للمتدربين؛
- دعم عملية التنمية المهنية للمتدربين والكوادر المحاسبية، وتدعيم مهارات التدريب الذاتي والتدريب المستمر.

III - الطريقة والأدوات:

1. منهج ومجتمع الدراسة:

1.1 منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة بعدد الأنسب للإجابة على إشكالياتها، ولكونه ملائما لهذا النوع من الدراسات.

2.1 مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع ممارسي مهنة المحاسبة في بعض الدول العربية.

3.1 عينة الدراسة: قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة بشكل إلكتروني عبر وسائل ومنصات علمية واجتماعية، على غرار صفحات علمية وبثية متخصصة، بعضها موحود في تطبيق "Whatsapp" والآخر في "Telegram"، بمساعدة أساتذة وزملاء متخصصين في الميدان. كما تم الاستعانة بفضاء "Facebook" أين تم توزيع الاستبانة في صفحات متخصصة بالدورات التدريبية الإلكترونية وكذا صفحات خاصة بالمحاسبين من مختلف الدول العربية، على عينة عشوائية من ممارسي مهنة المحاسبة في الوطن العربي، حيث تم استرداد (213) استبانة، المستجوبين عينة الدراسة الذين تفاعلوا وقاموا بالرد كانوا من 09 دول عربية فقط وهي: الجزائر، مصر، العراق، فلسطين، الأردن، سوريا، السودان، ليبيا، اليمن. والجدول (01) يبين توزيع أفراد العينة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن غالبية المستجوبين كانوا من الذكور بنسبة تقدر بـ (75.6%)، بينما بلغت نسبة الإناث (24.4%)، وهذا راجع لطبيعة المهنة في حد ذاتها التي يزاؤها الذكور أكثر من الإناث. في حين يجوز غالبية أفراد العينة على مؤهل الماجستير بنسبة (46.5%)، وهذا لكون شغل هذه الوظائف يتطلب غالبا الحصول على مؤهلات علمية عالية. بينما نجد غالبية المستجوبين يمتلكون خبرة مهنية من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (34.3%)، وهي خبرة معتبرة في هذا المجال. وبالنظر إلى الوظيفة التي يشغلها المستجوبين، نجد أن أغلبهم محاسب معتمد بنسبة (34.7%)، وغالبية أعمار المستجوبين جاءت أكثر من 36 سنة بنسبة قدرت بـ (70.9%)، وهذا راجع لطبيعة المهنة التي تتطلب مزاومتها المرور بمراحل تعليمية وتكوينية متعددة قبل منح التراخيص والاعتمادات لهم، وفيما يخص دولة الانتماء نجد أن غالبية أفراد العينة من دولة العراق بنسبة قدرت بـ (30.5%)، تليها الأردن بنسبة (14.6%)، وهذا في نظرنا يُعزى إلى اهتمام المستجوبين في كلا الدولتان بالدورات التدريبية الإلكترونية، كما لاحظنا من خلال مواقع التواصل الاجتماعي أن غالبية الصفحات الخاصة بهذا المجال عراقية المنشأ أو أن غالبية متابعيها من العراق والأردن، كما أن باقي المستجوبين من ممارسي مهنة المحاسبة الذين يهتمون بالدورات التدريبية الإلكترونية ينتمون إلى مصر بنسبة (12.2%)، الجزائر بنسبة (11.3%)، سوريا بنسبة (7.5%)، فلسطين بنسبة (6.6%)، ليبيا بنسبة (6.1%)، اليمن والسودان بنسبة (5.6%) لكل منهما. وبخصوص عدد الدورات المشارك فيها نجد أن غالبية المستجوبين وعددهم (103) قد حضروا من 2 إلى 5 دورات بنسبة (48.4%)، وهذا في نظرنا عدد معتبر لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الدورات المتخصصة وتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة، وبخصوص نوع الدورة التدريبية فنجد أن غالبية المستجوبين وعددهم (155) قد تلقوا الدورات وفق النمط المترامن أي بحضور كل من المدرب والمتدرب في آن واحد وجهها لوجه في المنصات الافتراضية المخصصة لهذا الغرض وهذا بنسبة (72.8%)، وفيما يخص أساليب الدورات التدريبية التي تلقاها المتدربين نجد أن غالبية

المستجوبين وعددهم (123) قد تلقوا دورات تدريبية إلكترونية متخصصة في المجال المحاسبي بنسبة (57.7%) تلتها المحاضرات الإلكترونية (25.4%).

2. أداة الدراسة: تم إعداد استبانة الكترونية لإبراز العلاقة بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة، بالاستناد إلى الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة، وتكوّنت من قسمين:

1.2 القسم الأول: يحتوي هذا الجزء على خصائص العينة، وهي: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، الوظيفة، العمر، الدولة، عدد الدورات المشارك فيها، نوع الدورة التدريبية الإلكترونية، أساليب الدورات التدريبية التي تلقاها المتدرب).

2.2 القسم الثاني: يضم محورين، المحور الأول (المتغير المستقل) ويتعلق بقياس الدورات التدريبية الإلكترونية وبناء القدرات، يتكون هذا المحور من 09 فقرات وفق مقياس ليكارت الخماسي، بينما المحور الثاني (المتغير التابع): يضم (24) عبارة موزعة على أربعة أبعاد (المهارات الفكرية، المهارات الفنية والوظيفية، المهارات السلوكية، مهارات التنظيم وإدارة الأعمال) وكانت إجاباتها وفق مقياس ليكارت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

3 صدق الأداة المستخدمة: ويقصد به أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه، وقد تم حساب معامل صدق الأداة من خلال معاملي الصدق التمييزي والصدق الذاتي كما يلي:

1.3 المتغير المستقل: (الدورات التدريبية الإلكترونية)

أ- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية): الذي يهدف إلى قياس طرفي الدرجات، حيث تم أخذ ما نسبته 33% من درجات أفراد العينة البحثية، بعد ترتيبها بشكل تصاعدي من أكبر درجة إلى أقل درجة وأخذ الدرجات الدنيا والدرجات العليا وإجراء المقارنة بينهما من خلال استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين كما هو موضح بالجدول رقم (02).

- يتبين لنا من خلال الجدول رقم (02) أن قيمة اختبار T دالة عند مستوى 0.05 لأن قيمة Sig أقل منها، ما يؤكد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بن درجات الباحثين الدنيا والعليا ما يثبت أن مقياس الدراسة صادق لما أعد له.

ب- الصدق الذاتي: الصدق الذاتي للمقياس يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وقد قدر بـ 0.82 عند استخدام معامل ألفا كرونباخ، ما يعني أن المقياس صادق لما أعد له.

2.3 المتغير التابع: (مهارات ممارسي مهنة المحاسبة)

أ- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية): الذي يهدف إلى قياس طرفي الدرجات، حيث تم أخذ ما نسبته 33% من درجات أفراد العينة البحثية، بعد ترتيبها بشكل تصاعدي من أكبر درجة إلى أقل درجة وأخذ الدرجات الدنيا والدرجات العليا وإجراء المقارنة بينهما من خلال استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين كما هو موضح بالجدول رقم (03).

- يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة اختبار T دالة عند مستوى 0.05 لأن قيمة Sig أقل منها، ما يؤكد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بن درجات الباحثين الدنيا والعليا ما يثبت أن مقياس الدراسة صادق لما أعد له.

ب- الصدق الذاتي: الصدق الذاتي للمقياس يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وقد قدر بـ 0.98 عند استخدام معامل ألفا كرونباخ، ما يعني أن المقياس صادق لما أعد له.

3.3 ثبات الأداة المستخدمة: ثبات المقياس يعني أن يعطي نفس النتائج في حالة ما إذا تم إعادة تطبيق المقياس مرات ومرات مختلفة، هذا وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وأسلوب التجزئة النصفية كما يلي:

1.3.3 المتغير المستقل: (الدورات التدريبية الإلكترونية)

أ- ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ألفا كرونباخ من خلال استخدام برنامج SPSS فوجدناه يساوي: 0.671 وهو يدل على أن معامل ثبات المقياس مرتفع. (انظر الجدول رقم 04)

ب- التجزئة النصفية: يتم حساب معامل الثبات وفق طريقة التجزئة النصفية وذلك من خلال تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، نصف يحتوي على الفقرات التي تحمل التقييم الفردي، والنصف الثاني يحتوي على الفقرات التي تحمل التقييم الزوجي، ثم بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس وتصحيحه بمعامل سبيرمان - براون، يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.764 وهي قيمة مرتفعة ما يبين أن معامل ثبات المقياس مرتفع.

2.3.3 المتغير التابع: (مهارات ممارسي مهنة المحاسبة)

أ- ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ألفا كرونباخ من خلال استخدام برنامج SPSS فوجدناه يساوي: 0.966 وهو يدل على أن معامل ثبات المقياس مرتفع جدا. (انظر الجدول رقم 06)

ب - التجزئة النصفية: يتم حساب معامل الثبات وفق طريقة التجزئة النصفية وذلك من خلال تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، نصف يحتوي على الفقرات التي تحمل التقييم الفردي، والنصف الثاني يحتوي على الفقرات التي تحمل التقييم الزوجي، ثم بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس وتصحيحه بمعامل سبيرمان - براون، يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.978 وهي قيمة مرتفعة جدا ما يبين أن معامل ثبات المقياس مرتفع جدا.

4.3 الأساليب الإحصائية: تم استخدام الاختبارات التالية في الدراسة واختبار فرضياتها من أجل تأكيدها أو نفيها وتحت شروط كل اختبار وكذا نوعية المعطيات المتحصل عليها من عينة الدراسة:

- اختبار (T- Test): تم استخدام هذا الاختبار من أجل دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة، وتدعيم تلك الفروق بأشياء ذات دلالة إحصائية أم أنها ترجع إلى الصدفة، وكذلك حساب معامل صدق الأداة.
- معامل الارتباط سبيرمان - براون: تم استخدام هذا المعامل في اختبار ثبات الأداة.
- معامل ألفا كرونباخ: تم استخدام هذا المعامل في اختبار ثبات الأداة.
- معامل الارتباط سبيرمان: تم استخدام هذا المعامل في اختبار فرضيات الدراسة العلائقية.
- اختبار كروسكال - واليس: تم استخدام هذا الاختبار في اختبار فرضيات الدراسة الفارقية.
- المقاييس الوصفية: مثل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
- استخدام برنامج SPSS: تم تطبيق جميع الأساليب الإحصائية في هاته الدراسة من خلال الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية التي يرمز له اختصارا بـ SPSS إصدار رقم 25.

IV- النتائج ومناقشتها:**1. عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة:**

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضًا للنتائج التي توصل إليها الباحث من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة حول علاقة الدورات التدريبية الإلكترونية بتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة، وفقا لتساؤلات الدراسة وفرضياتها، وفي ضوء معالجة البيانات إحصائيا، توصلت الدراسة للنتائج التالية:

أ- المتغير المستقل: الدورات التدريبية الإلكترونية وبناء القدرات

يتضح من الجدول رقم (08) أن واقع الدورات التدريبية الإلكترونية وبناء القدرات قد جاء بنسب مرتفعة بشكل عام بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (2.08) واتجاه العينة جاء "موافق" إجمالا. وجاءت العبارة رقم (01) "الدورات التدريبية الإلكترونية أصبحت ضرورة ملحة في ظل الجائحة والعصر الرقمي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق بشدة"، في حين جاءت العبارة رقم (08) "الدورات التدريبية الإلكترونية ليس لها القدرة على إكساب ممارسيها المهارات العلمية والتطبيقية اللازمة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق إلى حد ما".

ب- المتغير التابع: مهارات ممارسي مهنة المحاسبة**البعد الأول: المهارات الفكرية (الذهنية):**

يتضح من الجدول رقم (09) أن بُعد المهارات الفكرية (الذهنية) جاء بنسب مرتفعة بشكل عام بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (2.06) واتجاه العينة جاء "موافق" إجمالا. وجاءت العبارة رقم (02) "أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة طرق جديدة للحصول على المعلومات اللازمة لحل مشاكل العمل كيفما وأينما كانت" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق"، في حين جاءت العبارة رقم (05) "أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية القدرة على تحليل وتركيب العلاقات والقضايا المتعلقة بمهنتي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق".

البعد الثاني: المهارات الفنية والوظيفية:

يتضح من الجدول رقم (10) أن بُعد المهارات الفنية والوظيفية جاء بنسب مرتفعة بشكل عام بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.93) واتجاه العينة جاء "موافق" إجمالا. وجاءت العبارة رقم (03) "أصبحت ملما باستخدام نظم تقنية المعلومات، وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل الأعمال والمحاسبة وإظهار الفهم لهذه الأنظمة بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق"، في حين جاءت العبارة رقم (05) "أفادتي الدورات التدريبية الإلكترونية في الإلمام

الكافي بالتشريعات القانونية والنظامية التي تتعلق بالجمال المحاسبي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق".

البعد الثالث: المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل):

يتضح من الجدول رقم (11) أن بُعد المهارات السلوكية جاء بنسب مرتفعة بشكل عام بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (2.56) واتجاه العينة جاء "موافق" إجمالاً. وجاءت العبارة رقم (03) "بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية أصبحت قادراً على تحفيز الآخرين وتوقع التغيير والقدرة على التعامل معه" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق"، في حين جاءت العبارة رقم (06) "عملت الدورات التدريبية الإلكترونية على تعزيز مهارة حسن التفاوض مع الآخرين وأصبحت متخذاً من الشورى منها لمواجهة التعارض وحل الخلافات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق".

البعد الرابع: مهارات التنظيم وإدارة الأعمال:

يتضح من الجدول رقم (12) أن بُعد مهارات التنظيم وإدارة الأعمال جاء بنسب مرتفعة بشكل عام بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.80) واتجاه العينة جاء "موافق" إجمالاً. وجاءت العبارة رقم (03) "بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية اكتسبت مهارة امتلاك البصيرة Discernment وحسن الرأي المهني" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.88) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق"، في حين جاءت العبارة رقم (02) "ساهمت الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة في تعزيز مهارة القيادة لدي Leadership وأصبحت قادراً على توجيه الأفراد الذين يعملون معي نحو بلوغ الأهداف المسطرة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة واتجاه العينة نحو العبارة "موافق".

2. اختبار فرضيات الدراسة

تم التحقق من شرط إعتدالية توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة بواسطة اختباري كولموجروف -سميرنوف وشابيرو-ويلك فوجدنا أنه لم يتحقق هذا الشرط، ذلك أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبارين Sig أقل من قيمة مستوى الدلالة المعنوية $\alpha = 0.05$ فهذا يعني أن توزيع البيانات لا يتبع التوزيع الطبيعي (الإعتدالي)، ما يجعلنا نلجأ إلى استخدام معامل الارتباط اللابارمترى سبيرمان. (انظر الجدول رقم 13)

1.2 اختبار الفرضية الأولى:

الفرضية الصفريية (H_0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية لممارسي مهنة المحاسبة.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية (الذهنية) لممارسي مهنة المحاسبة.

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لمعامل ارتباط سبيرمان تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية (الذهنية) لممارسي مهنة المحاسبة. ذلك أن ممارسي مهنة المحاسبة كلما تلقوا دورات تدريبية إلكترونية كلما أدى ذلك إلى زيادة وتطوير مهاراتهم الفكرية (الذهنية) بشكل متوسط. (انظر الجدول رقم 14)

2.2 اختبار الفرضية الثانية:

الفرضية الصفريية (H_0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفنية والوظيفية لممارسي مهنة المحاسبة.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفنية والوظيفية لممارسي مهنة المحاسبة.

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لمعامل ارتباط سبيرمان تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفنية والوظيفية لممارسي مهنة المحاسبة. ذلك أن ممارسي مهنة المحاسبة كلما تلقوا دورات تدريبية إلكترونية كلما أدى ذلك إلى زيادة وتطوير مهاراتهم الفنية والوظيفية بشكل متوسط. (انظر الجدول رقم 15)

3.2 اختبار الفرضية الثالثة:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) لممارسي مهنة المحاسبة.

الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) لممارسي مهنة المحاسبة.

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لمعامل ارتباط سبيرمان تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرض الصفرى ونقبل الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه توجد علاقة ارتباطية **طردية متوسطة** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) لممارسي مهنة المحاسبة. ذلك أن ممارسي مهنة المحاسبة كلما تلقوا دورات تدريبية إلكترونية كلما أدى ذلك إلى زيادة وتطوير مهاراتهم السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) بشكل متوسط. (انظر الجدول رقم 16)

4.2 اختبار الفرضية الرابعة:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة.

الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة.

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لمعامل ارتباط سبيرمان تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرض الصفرى ونقبل الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه توجد علاقة ارتباطية **طردية ضعيفة** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة. ذلك أن ممارسي مهنة المحاسبة كلما تلقوا دورات تدريبية إلكترونية كلما أدى ذلك إلى زيادة وتطوير مهاراتهم التنظيمية وإدارة الأعمال لديهم ولكن بشكل ضعيف. (انظر الجدول رقم 17)

5.2 اختبار الفرضية الخامسة:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مهارات ممارسي مهنة المحاسبة تعزى لمتغير عدد الدورات.

الفرضية البديلة (H1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مهارات ممارسي مهنة المحاسبة تعزى لمتغير عدد الدورات.

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لاختبار كروسكال - وليس تساوي 0.424 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإننا نقبل الفرض الصفرى ونرفض الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مهارات ممارسي مهنة المحاسبة تعزى لمتغير عدد الدورات. (انظر الجدول رقم 18)

3. مناقشة وتحليل نتائج الفرضيات

في ضوء تحليل البيانات، توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- بخصوص محور الدورات التدريبية الإلكترونية وبناء القدرات، فإن ممارسي مهنة المحاسبة عينة الدراسة يرون أن الدورات التدريبية الإلكترونية أصبحت ضرورة ملحة في ظل الجائحة والعصر الرقمي، وهذا ما أثبتته العبارة (01) التي جاءت في المرتبة الأولى ضمن عبارات المحور، ويُعزى هذا الأمر إلى فهم ممارسي مهنة المحاسبة عينة الدراسة بأن الدورات التدريبية الإلكترونية لها القدرة على محاكاة الدورات التدريبية الحضورية من حيث تأدية المهام ولكون الظروف الاستثنائية التي يمر بها العالم اليوم تستوجب إيجاد البديل من أجل مواصلة عملية التعلّم واستمرارية التدريب في المجال المحاسبي والمالي. رغم ذلك فإن عينة الدراسة يرون أنّ تقدم الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة وفق هذا النمط ليس لها القدرة على إكساب ممارسيها المهارات العلمية والتطبيقية اللازمة، وهذا ما أثبتته العبارة (08) التي جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن عبارات المحور، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى وجود معوقات تحول دون الاستفادة الكاملة من هذه الدورات الإلكترونية ومن بينها ضيق الوقت المخصص لعملية التدريب، وكذا نوع التدريب المتزامن وغير المتزامن، فالنوع الأول يتطلب وجود انترنت ذات تدفق عالي والنوع الثاني لا يتيح عملية التفاعل الآني ويُفوت فرصة المناقشة والمحادثات المباشرة بين المدرب والمتدربين، ضف إلى ذلك فإنّ هذه المهارات التي يحتاجها ممارسي المهنة متعددة ومتشعبة، قد لا تفيد حصص محدودة من استيعابها والعمل على تطويرها لديهم.

- بخصوص محور مهارات ممارسي مهنة المحاسبة وضمن البعد الأول: المهارات الفكرية (الذهنية)، فإنّ ممارسي مهنة المحاسبة عينة الدراسة يرون أن الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة قد أكسبتهم طرق جديدة للحصول على المعلومات اللازمة لحل مشاكل العمل، وهذا ما أثبتته العبارة

(02) التي جاءت في المرتبة الأولى ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى إمكانية أن تتيح هذه الدورات المتخصصة معلومات جديدة لا تتوفر ضمن منهاج الدورات الحضورية بسبب تنوع مكان انعقادها وعدم تركزها في بلد واحد، وعليه يستطيعون ممارسي مهنة المحاسبة اكتساب مهارات فكرية جديدة لا تتوفر في بلدانهم الأصلية. رغم ذلك فإنّ عينة الدراسة يرون أنّ الدورات التدريبية الإلكترونية لم تكسبهم كثيرا القدرة على تحليل وتركيب العلاقات والقضايا المتعلقة بالمهنة، وهذا ما أثبتته العبارة (05) التي جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى عدم كفاية الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة في تزويد ممارسي مهنة المحاسبة بطرق وآليات تحليل وتركيب القضايا المرتبطة بمهنة المحاسبة نتيجة اختلاف هذه المهارات الفكرية بين المتدربين في حد ذاتهم واختلاف بيئة العمل إجمالاً بما فيها البيئة التنظيمية والقانونية التي يزاولون مهامهم فيها.

- بخصوص البعد الثاني: المهارات الفنية والوظيفية، فإنّ ممارسي مهنة المحاسبة عينة الدراسة يرون أنهم أصبحوا ملمين باستخدام نظم تقنية المعلومات، وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل الأعمال والمحاسبة وإظهار الفهم لهذه الأنظمة بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة، وهذا ما أثبتته العبارة (03) التي جاءت في المرتبة الأولى ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى توجه وتخصّص هذه الدورات في معظمها بحيث تقدم مواد تدريبية في أنظمة تقنية المعلومات المستخدمة في المجال المحاسبي والمالي، وهذا ما تقتضيه الضرورة لمسايرة التطورات التقنية الحاصلة في المجال المهني. رغم ذلك فإنّ عينة الدراسة يرون أنّ الدورات التدريبية الإلكترونية لم تُفدهم كثيرا في الإلمام الكافي بالتشريعات القانونية والنظامية التي تتعلق بالمجال المحاسبي، وهذا ما أثبتته العبارة (05) التي جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى قلة أو عدم إمكانية تطرق هذه الدورات المتخصصة للموضوعات المتعلقة بالجانب القانوني والنظامي كونها تستهدف في الغالب متدربين من مختلف الدول، وعليه فإنّ اختلاف هذه التشريعات القانونية والنظامية بين دولة وأخرى يكون السمة البارزة ما يجعل المواد التدريبية لا تستهدف هذا الجانب بشكل واضح ومفصل، ومنه تقل الاستفادة في هذا الجانب.

- بخصوص البعد الثالث: المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل)، فإنّ ممارسي مهنة المحاسبة عينة الدراسة يرون أنهم بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية أصبحوا قادرين على تحفيز الآخرين وتوقع التغيير والقدرة على التعامل معه، وهذا ما أثبتته العبارة (03) التي جاءت في المرتبة الأولى ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى أسلوب التواصل وإمكانيات تقديم المعلومة التي يمتاز بها المدرب في سبيل إيصال المعلومات للمتدربين، فتكسبهم ميزة التحفيز والقدرة على التعامل مع التغيير، لاسيما إذا ما قدم المدرب نماذج وأمثلة واقعية عايشها في السابق كتجارب تخص هذه المهارات، وبالتالي يصبح لهم قدوة في هذا الجانب ويعمل على التأثير عليهم بإكسابهم هذه المهارات اللازمة في المجال المحاسبي. رغم ذلك فإنّ عينة الدراسة يرون أنّ الدورات التدريبية الإلكترونية لم تعمل كثيرا على تعزيز مهارة حسن التفاوض مع الآخرين لديهم وليس دائما ما يأخذون من الشورى منها لمواجهة التعارض وحل الخلافات، وهذا ما أثبتته العبارة (06) التي جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى طبيعة العلاقات الإنسانية في بيئة العمل المحاسبي وما يحكمها من تحاذبات وخلافات، لاسيما ما يواجهه ممارسي المهنة لكون طبيعة عملهم تستوجب الصرامة والتقليل من مخالطة الآخرين، ضف إلى ذلك فالسر المهني يستوجب في الكثير من الأحيان التخلي عن مهارة التفاوض والاكتفاء بالتعليمات والتشريعات الملزمة لتأدية المهام وفق المطلوب.

- بخصوص البعد الرابع: مهارات التنظيم وإدارة الأعمال، فإنّ ممارسي مهنة المحاسبة عينة الدراسة يرون أنّ الدورات التدريبية الإلكترونية أكسبتهم مهارة امتلاك البصيرة Discernment وحسن الرأي المهني، وهذا ما أثبتته العبارة (03) التي جاءت في المرتبة الأولى ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى التأثير بالمعارف والثقافات التي يجوزها المتدربين فيما بينهم من خلال المناقشات والمحادثات والتعارف الذي يحدث من خلال التفاعل مع محتوى الدورة وهذا ضمن نمط التدريب المتزامن أين يتواجد المتدربون وجها لوجه. رغم ذلك فإنّ عينة الدراسة يرون أنّ الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة لم تساهم كثيرا في تعزيز مهارة القيادة لديهم Leadership نحو بلوغ الأهداف المسطرة، وهذا ما أثبتته العبارة (02) التي جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن عبارات البُعد، ويُعزى هذا الأمر في نظرنا إلى عدم تركيز محتوى هذه الدورات على تعزيز هذا النوع من المهارات ضمن هذا المجال، على اعتبار أن ممارسي مهنة المحاسبة المستهدفين في العملية التدريبية يجوزون هذه المهارة بالفطرة نتيجة مكانتهم الرفيعة في السلم الوظيفي.

V- الخلاصة :

من خلال ما تمّ عرضه في هذه الدراسة، نخلص إلى أنّ الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة أضحت أمرا واقعا ينبغي العمل على تفعيلها وتعزيزها مستقبلا في الوسط المهني المحاسبي، كونها أثبتت فعاليتها في تطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة في الحالات العادية أو الاستثنائية، بشرط أن تكون متوافقة مع التطورات التي تشهدها مهنة المحاسبة اليوم، وأفضت دراستنا هذه إلى مجموعة من النتائج نبرزها وفق الآتي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفكرية (الذهنية) لممارسي مهنة المحاسبة؛

- توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات الفنية والوظيفية لممارسي مهنة المحاسبة؛
 - توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير المهارات السلوكية (المهارات الشخصية ومهارات التواصل) لممارسي مهنة المحاسبة؛
 - توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الدورات التدريبية الإلكترونية وتطوير مهارات التنظيم وإدارة الأعمال لممارسي مهنة المحاسبة؛
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مهارات ممارسي مهنة المحاسبة تعزى لمتغير عدد الدورات.
- الاقتراحات:** في ضوء نتائج الدراسة وأهدافها، يقترح الباحث الآتي:
- العمل على نشر ثقافة الدورات التدريبية الإلكترونية واستخدام التكنولوجيا الحديثة في المجال المهني المحاسبي، والاهتمام بتطوير المحتوى الإلكتروني بتنظيم الدورات والمحاضرات لتوعية ممارسي مهنة المحاسبة وذوي العلاقة بأهمية التقنية الحديثة؛
 - العمل على دعم مكاتب ومؤسسات ممارسي مهنة المحاسبة لتطبيق برامج الدورات التدريبية الإلكترونية، وتوظيف الكفاءات العلمية لتتولى هذه العملية، والتي تتضمن الاهتمام بالعنصر البشري والعمل على تنمية وتطوير مهارته بصفة مستمرة؛
 - عقد المؤتمرات والمحاضرات وورش العمل بشكل دوري لتحفيز ممارسي مهنة المحاسبة وتعريفهم بمزايا استخدام الإنترنت في العملية التدريبية.

- ملاحق:

الجدول 01: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

| النسبة المئوية | العدد | المتغيرات | |
|----------------|-------|--------------------|----------------|
| 75.6 | 161 | ذكر | الجنس |
| 24.4 | 52 | أنثى | |
| 37.6 | 80 | بكالوريوس | المؤهل العلمي |
| 46.5 | 99 | ماجستير | |
| 11.3 | 24 | دكتوراه | |
| 4.7 | 10 | أخرى | |
| 15.0 | 32 | أقل من 5 سنوات | الخبرة المهنية |
| 34.3 | 73 | من 5 إلى 10 سنوات | |
| 23.9 | 51 | من 11 إلى 15 سنة | |
| 26.8 | 57 | أكثر من 15 سنة | |
| 34.7 | 74 | محاسب معتمد | الوظيفة |
| 30.0 | 64 | مراجع حسابات | |
| 23.0 | 49 | خبير محاسبي | |
| 12.2 | 26 | محلل أو مراقب مالي | |
| 29.1 | 62 | من 25 إلى 35 سنة | العمر |
| 70.9 | 151 | 36 سنة فأكثر | |
| 11.3 | 24 | الجزائر | الدولة |

| | | | |
|------|-----|--------------------|--|
| 12.2 | 26 | مصر | |
| 30.5 | 65 | العراق | |
| 6.6 | 14 | فلسطين | |
| 14.6 | 31 | الأردن | |
| 7.5 | 16 | سوريا | |
| 5.6 | 12 | السودان | |
| 6.1 | 13 | ليبيا | |
| 5.6 | 12 | اليمن | |
| 11.3 | 24 | دورة واحدة | عدد الدورات المشارك فيها |
| 48.4 | 103 | من 2 إلى 5 دورات | |
| 40.4 | 86 | أكثر من 5 دورات | |
| 72.8 | 155 | متزامن | نوع الدورة التدريبية الإلكترونية |
| 27.2 | 58 | غير متزامن | |
| 7.0 | 15 | فصول افتراضية | أساليب الدورات التدريبية التي تلقاها المتدرب |
| 6.6 | 14 | ورشة عمل ضمن مؤتمر | |
| 25.4 | 54 | محاضرات | |
| 3.3 | 7 | ندوات | |
| 57.7 | 123 | دورات تدريبية | |

المصدر: من إعداد

الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 02: نتيجة معامل الصدق التمييزي للأداة (المتغير المستقل)

| الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | T المحسوبة | مستوى المعنوية Sig | مستوى الدلالة | اتخاذ القرار |
|---------|-----------------|-------------------|------------|--------------------|---------------|--------------|
| الدنيا | 3.06 | 1.57 | -22.06 | 0.000 | 0.05 | إحصائيا |
| العليا | 3.94 | 1.59 | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 03: نتيجة معامل الصدق التمييزي للأداة (المتغير التابع)

| الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | T المحسوبة | مستوى المعنوية Sig | مستوى الدلالة | اتخاذ القرار |
|---------|-----------------|-------------------|------------|--------------------|---------------|--------------|
| الدنيا | 3.98 | 2.29 | -33.38 | 0.000 | 0.05 | إحصائيا |
| العليا | 4.16 | 2.71 | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 04: معامل الثبات ألفا كرونباخ (المتغير المستقل)

| مجمالات الدراسة | عدد الفقرات | قيمة ألفا |
|---|-------------|-----------|
| المحور الأول: الدورات التدريبية الإلكترونية | 09 | 0.671 |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 05: قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس (المتغير المستقل)

| معامل الارتباط قبل التصحيح | معامل الارتباط بعد التصحيح | قيمة معامل الثبات |
|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| 0.618 | 0.764 | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 06: معامل الثبات ألفا كرونباخ (المتغير التابع)

| مجمالات الدراسة | عدد الفقرات | قيمة ألفا |
|--|-------------|-----------|
| المحور الثاني: مهارات ممارسي مهنة المحاسبة | 24 | 0.966 |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 07: قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس (المتغير التابع)

| معامل الارتباط قبل التصحيح | معامل الارتباط بعد التصحيح | قيمة معامل الثبات |
|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| 0.956 | 0.978 | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 08: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدورات التدريبية الإلكترونية وبناء القدرات مرتبة حسب الأهمية

| رقم الفقرة | المحور الأول: الدورات التدريبية وبناء القدرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة | رتبة الفقرة |
|------------|---|-----------------|-------------------|----------------|-----------------|-------------|
| 1 | الدورات التدريبية الإلكترونية أصبحت ضرورة ملحة في ظل الجائحة والعصر الرقمي. | 4.33 | 0.72 | 86.57 | موافق بشدة | 1 |
| 2 | تبنى برامج تدريب إلكترونية له أهمية بالغة بالنسبة للمدققين ومكاتب المحاسبة. | 4.10 | 0.84 | 81.97 | موافق | 4 |
| 3 | الدورات التدريبية الإلكترونية تفيد في تنمية وصقل مهارات التعامل مع التقنيات الحديثة. | 4.18 | 0.72 | 83.57 | موافق | 2 |
| 4 | تساهم الدورات التدريبية الإلكترونية في التخلص من التكاليف المادية التي تمتاز بها الدورات التدريبية التقليدية. | 4.15 | 0.80 | 82.91 | موافق | 3 |
| 5 | تعمل الدورات التدريبية الإلكترونية على حصول المتدرب لتغذية عكسية feedback معلوماتية مستمرة. | 3.94 | 0.90 | 78.87 | موافق | 5 |
| 6 | لا تساعد الدورات التدريبية الإلكترونية في بناء علاقات إنسانية كما في الدورات التقليدية. | 3.46 | 1.10 | 69.11 | موافق | 8 |
| 7 | الدورات التدريبية الإلكترونية غير تفاعلية، بيئة التعلم التفاعلية بين المدرب والمتدرب. | 3.48 | 1.09 | 69.58 | موافق | 7 |
| 8 | الدورات التدريبية الإلكترونية ليس لها القدرة على إكساب ممارسيها المهارات العلمية والتطبيقية اللازمة. | 3.12 | 1.09 | 62.35 | موافق إلى حد ما | 9 |
| 9 | المتدرب بحاجة إلى إعداد مسبق في كيفية التعامل مع البرامج والمواقع الخاصة بالدورات التدريبية. | 3.92 | 0.95 | 78.40 | موافق | 6 |
| / | المحور ككل | 3.85 | 2.08 | 77.04 | موافق | / |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 09: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات الفكرية (الذهنية) مرتبة حسب الأهمية

| رقم الفقرة | المحور الثاني: مهارات ممارسي مهنة المحاسبة البعد الأول: المهارات الفكرية (الذهنية) | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة | رتبة الفقرة |
|------------|--|-----------------|-------------------|----------------|--------------|-------------|
| 1 | ساهمت الدورات التدريبية الإلكترونية في إكسابي مهارة التخزين واسترجاع المعلومات المحاسبية اللازمة في عملي. | 4.02 | 0.77 | 80.38 | موافق | 2 |
| 2 | أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة طرق جديدة للحصول على المعلومات اللازمة لحل مشاكل العمل كيفما وأينما كانت. | 4.04 | 0.89 | 80.75 | موافق | 1 |
| 3 | أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية القدرة على استيعاب واستعادة ما سبق من المعارف المحصلة في المجال المحاسبي ونمت المهارة الذهنية لدي. | 3.92 | 0.84 | 78.40 | موافق | 3 |
| 4 | بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية أصبحت قادرا على استخدام وتوظيف ما تعلمته في مواقف جديدة، وأصبح لدي القدرة على تطبيق المعرفة الفنية بأسلوب تحليلي وعلمي. | 3.81 | 0.86 | 76.15 | موافق | 4 |
| 5 | أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية القدرة على تحليل وتركيب العلاقات والقضايا المتعلقة بمهنتي. | 3.65 | 0.86 | 73.05 | موافق | 6 |
| 6 | ساهمت الدورات التدريبية في تطوير مهارة التقويم لدي، وأصبحت متمكنا من استخدام أساليب المقارنة والانتقاد في ضوء المعايير والحكم على كفاية الاستنتاجات والأدلة. | 3.73 | 0.89 | 74.55 | موافق | 5 |
| / | البعد ككل | 3.86 | 2.06 | 77.20 | موافق | / |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات الفنية والوظيفية مرتبة حسب الأهمية

| رقم الفقرة | المحور الثاني: مهارات ممارسي مهنة المحاسبة البعد الثاني: المهارات الفنية والوظيفية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة | رتبة الفقرة |
|------------|---|-----------------|-------------------|----------------|--------------|-------------|
| 1 | بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة أصبح لدي القدرة على استخدام تطبيقات الأعداد رياضيا ورقميا، والاستخدام الأمثل سواء في القياس أو التحليل المالي أو في صنع القرار. | 3.74 | 0.77 | 74.74 | موافق | 3 |
| 2 | ساهمت الدورات التدريبية الإلكترونية في تطوير مهارة القدرة على استخدام تطبيقات الأعداد على تقنية المعلومات Information Technology لدي، مثل برامج Excel لحل المشاكل المحاسبية المختلفة. | 3.78 | 0.83 | 75.59 | موافق | 2 |
| 3 | أصبحت ملما باستخدام نظم تقنية المعلومات، وأدواتها وتوظيفها في حل مشاكل الأعمال والمحاسبة وإظهار الفهم لهذه الأنظمة بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة. | 3.83 | 0.90 | 76.62 | موافق | 1 |
| 4 | أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية مهارة كتابة التقارير بالشكل والكيف الملائم فنيا ووظيفيا. | 3.72 | 0.84 | 74.37 | موافق | 4 |
| 5 | أفادتي الدورات التدريبية الإلكترونية في الإلمام الكافي بالتشريعات القانونية والنظامية التي تتعلق بالمجال المحاسبي. | 3.67 | 0.92 | 73.43 | موافق | 5 |
| / | البعد ككل | 3.74 | 1.93 | 74.96 | موافق | / |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات السلوكية مرتبة حسب الأهمية

| رقم الفقرة | المحور الثاني: مهارات ممارسي مهنة المحاسبة البعد الثالث: المهارات السلوكية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة | رتبة الفقرة |
|------------|--|-----------------|-------------------|----------------|--------------|-------------|
| 1 | عملت الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة على إكسابي الإدارة الذاتية Self-Management وأصبحت بفضلها قادرا على التعرف على حقيقة سلوكي في العمل. | 3.83 | 0.91 | 76.62 | موافق | 3 |
| 2 | أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية مهارة التعلم مدى الحياة وأتاحت لي إمكانية جلب المعارف اللازمة لحل مشاكل العمل اليومية. | 3.77 | 0.82 | 75.40 | موافق | 5 |
| 3 | بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية أصبحت قادرا على تحفيز الآخرين وتوقع التغيير والقدرة على التعامل معه. | 3.97 | 0.84 | 79.34 | موافق | 1 |

| | | | | | | |
|---|-------|-------|------|------|---|---|
| 4 | موافق | 76.34 | 0.91 | 3.82 | أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة مهارة الشك المهني وأصبحت متفطنا للحيل التي قد تنطلي علي. | 4 |
| 2 | موافق | 76.71 | 0.82 | 3.84 | بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية اكتسبت مهارة مراعاة قيم وأخلاق ومواقف المهنة عند صنع القرار. | 5 |
| 9 | موافق | 73.52 | 0.96 | 3.68 | عملت الدورات التدريبية الإلكترونية على تعزيز مهارة حسن التفاوض مع الآخرين وأصبحت متخذًا من الشورى منهجًا لمواجهة التعارض وحل الخلافات. | 6 |
| 7 | موافق | 74.84 | 0.95 | 3.74 | علمتني هذه الدورات المتخصصة العمل ضمن فريق عمل Teams من أجل تسهيل عملية إصدار حكم جيد يتعلق بمهنتي التي أمارسها. | 7 |
| 8 | موافق | 74.65 | 0.91 | 3.73 | بفضل هذه الدورات أصبحت قادرًا على ابتكار الحلول وتداولها وإبرام الاتفاقيات، كما أنها مكنتني من حل المواقف المتعارضة بكفاءة. | 8 |
| 6 | موافق | 74.74 | 0.92 | 3.74 | عززت الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة من مهارة المناقشة لدي وتقديم التقارير والدفاع عن الرأي من خلال الاتصالات الرسمية وغير الرسمية، الشفهية والمكتوبة. | 9 |
| / | موافق | 75.80 | 2.56 | 3.79 | البعد ككل | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات التنظيم وإدارة الأعمال مرتبة حسب الأهمية

| رقم الفقرة | المحور الثاني: مهارات ممارسي مهنة المحاسبة البعد الرابع: مهارات التنظيم وإدارة الأعمال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة | رتبة الفقرة |
|------------|---|-----------------|-------------------|----------------|--------------|-------------|
| 1 | أكسبتي الدورات التدريبية الإلكترونية القدرة على التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع والأفراد والموارد والقدرة على صنع القرار في ضوء معطيات التكلفة، الربحية والفرص البديلة. | 3.75 | 0.93 | 74.93 | موافق | 3 |
| 2 | ساهمت الدورات التدريبية الإلكترونية المتخصصة في تعزيز مهارة القيادة لدي Leadership وأصبحت قادراً على توجيه الأفراد الذين يعملون معي نحو بلوغ الأهداف المسطرة. | 3.65 | 0.91 | 72.96 | موافق | 4 |
| 3 | بفضل الدورات التدريبية الإلكترونية اكتسبت مهارة امتلاك البصيرة Discernment وحسن الرأي المهني. | 3.84 | 0.88 | 76.71 | موافق | 1 |
| 4 | عملت الدورات التدريبية الإلكترونية على إكسابي القدرة على تنظيم العمل وإسناد المهام وتوزيعها على جماعة العمل والقدرة على تحفيز الأفراد وتطويرهم. | 3.77 | 0.94 | 75.40 | موافق | 2 |
| / | البعد ككل | 3.75 | 1.80 | 75 | موافق | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 13: اختبار التوزيع

| | Kolmogorov-Smirnov ³ | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| الدورات التدريبية الإلكترونية | ,084 | 213 | ,001 | ,978 | 213 | ,002 |
| المهارات الفكرية | ,099 | 213 | ,000 | ,967 | 213 | ,000 |
| المهارات الفنية | ,092 | 213 | ,000 | ,968 | 213 | ,000 |
| المهارات السلوكية | ,099 | 213 | ,000 | ,959 | 213 | ,000 |
| مهارات التنظيم | ,113 | 213 | ,000 | ,950 | 213 | ,000 |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 14: كيفية اختبار الفرضية الأولى

| معامل سبيرمان | مستوى المعنوية Sig | مستوى الدلالة | حجم العينة | اتخاذ القرار |
|---------------|--------------------|---------------|------------|--------------|
| 0.56 | 0.000 | 0.05 | 213 | غير دال |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 15: كيفية اختبار الفرضية الثانية

| معامل سبيرمان | مستوى المعنوية Sig | مستوى الدلالة | حجم العينة | اتخاذ القرار |
|---------------|--------------------|---------------|------------|--------------|
| 0.548 | 0.000 | 0.05 | 213 | غير دال |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 16: كيفية اختبار الفرضية الثالثة

| معامل سبيرمان | مستوى المعنوية Sig | مستوى الدلالة | حجم العينة | اتخاذ القرار |
|---------------|--------------------|---------------|------------|--------------|
| 0.473 | 0.000 | 0.05 | 213 | غير دال |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 17: كيفية اختبار الفرضية الرابعة

| معامل سبيرمان | مستوى المعنوية Sig | مستوى الدلالة | حجم العينة | اتخاذ القرار |
|---------------|--------------------|---------------|------------|--------------|
| 0.379 | 0.000 | 0.05 | 213 | غير دال |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

الجدول 18: كيفية اختبار الفرضية الخامسة

| عدد الدورات | N | متوسط الرتب | قيمة H | Sig | مستوى الدلالة | اتخاذ القرار |
|------------------|-----|-------------|--------|-------|---------------|------------------|
| دورة واحدة | 24 | 101.77 | 1.718 | 0.424 | 0.05 | غير دال إحصائياً |
| من 2 إلى 5 دورات | 103 | 102.61 | | | | |
| أكثر من 5 دورات | 86 | 113.72 | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS

- الإحالات والمراجع :

- ¹ جمال علي الدهشان. (2019). التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر. *المؤتمر العلمي الدولي الثالث لمركز تنمية القدرات بجامعة بنها بعنوان تطوير برامج التدريب في المؤسسات العربية لمواكبة عصر الابتكار وزيادة الأعمال*. مصر: جامعة بنها.
- ² صلاح الدين حسين صالح. (2018). اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر - الجامعة العراقية. *مجلة الدنانير*, 01 (13)، 346 - 374.
- ³ Bou Kamal, K., & et al, .. (2016). E-Training & Employees' Performance a Practical Study on the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Resources Development and Management*, 18, 1-8.
- ⁴ رندة عطية بوفارس. (2006). المهارات الواجب توافرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها: دراسة تطبيقية على المحاسبين العاملين بقطاع النفط. *رسالة ماجستير في المحاسبة*. قسم المحاسبة، ليبيا: أكاديمية الدراسات العليا - مدرسة العلوم الإدارية والمالية.
- ⁵ علي عبد الحسين هاني الزامل. (2014). التعليم المحاسبي ودوره في تطوير المهارات المهنية لخريجي قسم المحاسبة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس وخريجي قسم المحاسبة بجامعة القادسية. *مجلة الإدارة والاقتصاد*, 03 (12)، 286 - 312.
- ⁶ معالي الحربي. (2019). *مفهوم التدريب الإلكتروني*. تاريخ الاسترداد 09 20 2021، من المعهد العالي للخدمات الإدارية: الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. <https://pprdportal.paaet.edu.kw/institutes/AR/InstituteOfSecretariatAndOfficeManagement/TechnicAlSections/ComputerDepartment/SectionArticles>
- ⁷ Max, Z. (2005). E-Learning and the Changing Face of Corporate Training and Development. *Managing Global Transitions*, 03 (01), 5-21. (p.09)
- ⁸ Ben Amara, N., & Atia, L. (2016). E-Training and ITS role in human resources development. *Global journal of human resource management*, 04 (01), 1-12. (p.03)
- ⁹ صلاح عبدالسلام ضو، و سائلة مفتاح المصراحي. (2020.07.12). التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. *المؤتمر الدولي الأول (الإفراضي) بعنوان التحول الرقمي في عصر العولمة (الواقع، التحديات، الإنعكاسات)*. جامعة الزاوية. (ص 11).
- ¹⁰ محمد حميد عمر. (13 08 2017). *التدريب الإلكتروني .. الحل الأمثل لمشكلات التدريب التقليدي في المؤسسات والمنظمات*. تاريخ الاسترداد 20 09 2021، من تعليم جديد <https://www.new-educ.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D8%AB%D9%84>
- ¹¹ نفس المرجع.
- ¹² حليلة الشهري. (2018). متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي. *مجلة كلية التربية بنها*, 08 (116)، 90 - 115. (ص 99)
- ¹³ عبد الله عوض الكريم حاج المختار. (4-2. 07. 2013). برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان دراسة للواقع والمستقبل. *المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات بعنوان المكتبات والمعلومات بالسودان : الواقع والتطلعات في ظل مجتمع المعرفة*. الخرطوم (السودان). (ص ص 8-9)
- ¹⁴ لسان العرب. (بلا تاريخ). *المهتار*. تاريخ الاسترداد 22 09 2021، من إسلام ويب: https://islamweb.net/ar/library/index.php?page=bookcontents&ID=7987&bk_no=122&flag=1
- ¹⁵ رندة عطية بوفارس. (2006). *مرجع سبق كره*. (ص 15)
- ¹⁶ علي عبد الحسين هاني الزامل. (2014). *مرجع سبق ذكره*. (ص ص 295 - 296)
- ¹⁷ عبد السالم علي العربي، و رندة عطية بوفارس. (12. 06. 2006). المهارات الواجب توافرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها. *المؤتمر الوطني الأول حول المحاسبة بعنوان المحاسبة مهنة ومعايير.. تقييم وإصلاح*. طرابلس (ليبيا). (ص 09)
- ¹⁸ نفس المرجع. (ص 10)
- ¹⁹ رندة عطية بوفارس. (2006). *مرجع سبق كره*. (ص 24)

²⁰ علي عبد الحسين هاني الزاملي. (2014). مرجع سبق ذكره. (ص 297)

²¹ صلاح عبدالسلام ضو، و سائلة مفتاح المصراي. (2020.07.12). مرجع سبق كره. (ص ص 23- 24) [بتصرف]

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

لزهارى زواويد (2022)، علاقة الدورات التدريبية الإلكترونية بتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 09 (العدد 02)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 149-168.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا ل **رخصة المشاع الإبداعي نَسب المُصنَّف - غير تجاري - مع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نَسب المُصنَّف - غير تجاري - مع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Algerian Review of Economic Development is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.