

أهمية التدريب الميداني ومعضلاته وآفاق تطويره لطلبة المحاسبة في الجامعات السعودية

The importance of Internship, its dilemmas, and the prospects of Internship development for accounting students in Saudi universities

علي علي مسعد العنسي

Ali Ali MUSAED Al-Ansi

أستاذ مساعد بقسم المحاسبة / كلية إدارة الأعمال / جامعة شقراء

Assistant Professor at Accounting Department

College of Business Administration / Shaqra University

الملخص

أصبح تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة ضرورة في المملكة العربية السعودية من أجل دعم جهود المملكة لتنويع اقتصادها وتحقيق أهدافها الطموحة وفقاً لرؤية 2030. هدفت هذه الدراسة للتعرف على أهمية التدريب الميداني ومشاكله وآفاق تطويره لطلبة المحاسبة في الجامعات السعودية، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تبنى الباحث المنهج الكمي، وتم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد واقع التدريب الميداني لطلبة المحاسبة بالجامعات السعودية، ولقد تكون مجتمع الدراسة من طلبة تخصص المحاسبة في الجامعات السعودية، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وذلك بنشرها في مواقع التواصل الاجتماعي وبلغ عدد الاستجابات (121) إجابة تم إخضاعها للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS) وبعد تحليل البيانات اللازمة كانت النتائج كالتالي: المهام الموكلة للطلبة لم تكن ملائمة بشكلٍ مطلوب، وأن الاستفادة من التدريب لم تكن كافية تماماً، أما الاتصال والتواصل بين المشرف والطلبة كان جيد إلى حد ما، وأيضاً المهارات التي يتمتع بها طلبة التدريب كانت عالية من وجهة نظر المستجيبين، وتكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على واقع التدريب الميداني بناء على النتائج الإحصائية، وفي ضوء هذه النتائج توصي هذه الدراسة بالعمل على توضيح وتحديد المهام التي يجب على المتدرب إنجازها والتأكد من أنه قد تعلمها على الوجه المطلوب أداؤه، حتى يتم تقليص الفجوة بين ما يتم تعلمه بالجامعات نظرياً وبين ما يتم ممارسته عملياً في الواقع، ونوصي الجامعات من خلال وحدات التدريب والمسؤولين عنها بتطوير آليات التقييم للتدريب الميداني وتوعية المسؤولين بالجهات المسؤولة عن التدريب بضرورة تنفيذها ليتم تقييم الطلبة بشكل أفضل حتى يتم توضيح نقاط ضعفهم والعمل على تفاديها وتحديد نقاط القوة لديهم والعمل على تعزيزها، وكما نوصي الجامعات في عقد شراكات مع جهات التدريب لتوسعة المجال للطلبة لتدريبهم في أماكن متعددة تتناسب مع موقعهم الجغرافي مما يساعد على رفع أدائهم وإمكانياتهم وتهيئتهم لسوق العمل. كما تؤكد الدراسة على أهمية التدريب الميداني وتوصي الجامعات السعودية بتكثيف الاهتمام به والعمل على تطويره ومحاولة حل أي مشاكل أو معوقات تحول بين خريجين المحاسبة وبين أداء مهنة المحاسبة بشكل المطلوب في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: التدريب الميداني، طلبة المحاسبة، الجامعات السعودية.

Abstract

The development of the accounting and auditing profession has become a necessity in the Kingdom of Saudi Arabia in order to support the Kingdom's efforts to diversify its economy and achieve its ambitious goals in accordance with Vision 2030. This study aimed to identify the importance of internship, its dilemmas and prospects for its development for accounting students in Saudi universities. To achieve the objectives of this study, the researcher adopted the quantitative approach, The questionnaire was designed as a tool for collecting data and necessary information to determine the reality of internship for accounting students in Saudi universities. The researcher use the SPSS program to analyze and after analyzing the necessary data, the results were as follows: the tasks assigned to the students were not adequately as required, and the benefit from the training was not completely sufficient, and the communication between the supervisor and the students was fairly good, also the skills that the students have training was high from the respondents' point of view, and the importance of this study lies in highlighting the reality of internship. In the light of these results, this study recommends working to clarify and determent the tasks that the trainee have to perform and to ensure that trainee students have learned from the tasks in the required manner, in order to reduce the gap between what is theoretically learned in universities and what is practiced in internship. This study recommends universities, to develop evaluation mechanisms for internship and to educate representatives of the training bodies to implement them in order trainee students to be better evaluated. In addition, the development should be clear to show the trainee students their weaknesses and educate them to avoid it. The development should be also identified trainee students' strengths and work to strengthen them. This study also recommends universities to make partnership contracts with training bodies to expand the scope in order trainee students to be trained in multiple places commensurate with their geographical location, which helps to raise their performance, skills and prepare them for the labor market. The study also emphasizes the importance of internship and recommends that Saudi universities intensify their interest in internship, work on developing it, and try to solve any problems or obstacles that prevent accounting students' graduates from performing the accounting profession as required in the future.

Keywords: Internship, accounting students, Saudi universities.

1. مقدمة :

الطلاب في الجامعات يحتاجون إلى التدريب الميداني في بعض التخصصات، حيث يعتبر قضاء جزء من فترة التعليم في الميدان إحدى متطلبات التخرج، لذلك يتم تعاون مؤسسات القطاع الخاص والحكومي مع المؤسسات التعليمية (الجامعات) وذلك من أجل تدريب الطلاب والطالبات قبل تخرجهم.

وتعتبر كليات العلوم الإدارية من إحدى الكليات الهامة في الجامعات، حيث تتواجد وبشكل واسع في أغلب الجامعات في كل دول العالم تقريباً. حيث تحرص الجامعات على وجود كلية العلوم الإدارية، نظراً لأهمية التخصصات التي تدرس فيها، والتطورات الحاصلة في العلوم الإدارية لمواكب التغيرات المعلوماتية والبيئية، ومنها تخصص المحاسبة الذي يعتبر أحد التخصصات المهمة التي تساهم في تطور القطاع الاقتصادي في الدول.

"للمحاسبة دورٌ مؤثرٌ في أغلب القطاعات العامة، وهذا ما ساهم في جعل المحاسبة جزءاً مهماً من أجزاء العملية التعليمية، وتخصصاً من أهم التخصصات الأكاديمية في مرحلة التعليم الجامعي، فظهرت العديد من المعاهد، والكليات، والجامعات التي تهتم بتدريس أسس ومبادئ المحاسبة في كافة المراحل الدراسية الجامعية". (شاهين والفرأ، عماد ومحمود، 2012). بالإضافة إلى أنهم ذكروا بأنه "يعتبر التدريب الميداني من أبرز المسابقات التي تكسب الطالب المهارات اللازمة لخوض غمار الحياة العملية حيث يلتحق من خلاله بالعمل في إحدى المؤسسات التي تعمل في مجال تخصصه مما يكسبه مهارات العمل الوظيفي ويساعده على الاختلاط بتلك المؤسسات والموظفين بها ويجعله على علم جديد بتخصصه".

تتمثل مشكلة الدراسة في بيان واقع التدريب الميداني ومشاكله وآفاق تطويره لطلبة المحاسبة في الجامعات السعودية التي يتوفر فيها التدريب من حيث ممارستها له، ومدى ملائمتها للاحتياجات التدريبية، من أجل اقتراح مؤشرات علمية أو توصيات في هذا الإطار التي تجعل من التدريب الجامعي ممارسة فاعلة للفئة المستهدفة.

ونظراً لمحدودية الأبحاث العلمية في موضوع التدريب الميداني لطلبة المحاسبة ووجود مشكلة واقعية تتمثل في ضعف التدريب الميداني والتطبيق العملي لما يتم دراسته في تخصص المحاسبة. بالإضافة إلى عدم وجود متطلب التدريب الميداني في الخطة الدراسية لبعض أقسام المحاسبة، حيث إن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض إنتاجية الموظف

في سوق العمل هو عدم وجود التدريب الكافي؛ ويرجع السبب في ذلك أن الطالب أثناء المرحلة الدراسية يتلقى المعلومات بدون تدريب ميداني أو بتدريب غير كافي. لذلك هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ملائمة المهام الموكلة للطلبة أثناء التدريب الميداني، والتعرف على مدى استفادة الطلبة من التدريب، والتعرف على مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب بالمؤسسة، وبالإضافة إلى التعرف على المهارات التي يكتسبها الطالب أثناء التدريب الميداني بالجامعات السعودية.

2. مفهوم التدريب الميداني

تنمية الطالب هو المحور الرئيس الذي تعمل عليه الجامعة في إطار رسالتها العامة، فإن مواكبة تدريبه الميداني لتأهيله العلمي والنظري يشكل تكاملاً يستوجب الفعل الذي يتطلع بمسؤوليات تحقيقه وهو ما يحققة التدريب الميداني، ويقع ذلك من خلال: توفير الرعاية الأكاديمية والإدارية للطلاب في خطواته المهنية التي تسبق دخوله مجتمعات العمل، وإيجاد الواقع العملي للفرضيات النظرية التي يتلقاها الطالب على مقاعد الدراسة، ليتكامل ويتأصل فهمه التخصصي، وأن يلتبس الطالب ملامح المسؤوليات التخصصية والمهنية والحياتية من خلال احتكاكه في الواقع العملي بكوادر وعناصر عاملة في المهنة، وأكملًا للمتطلبات الأكاديمية التي تقتضيها بعض التخصصات التي توجب التدريب الميداني كمتطلبات تخرج.

ويعرف التدريب الميداني بأنه: "مجموعة الخبرات التي تقدم في إحدى المؤسسات أو أحد مجالات الممارسة بشكل واع ومقصود، والتي تهدف إلى نقل الطلبة من المستوى المحدود الذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات تمكنهم في المستقبل من ممارسة عملهم بشكل أفضل" (هلال، 2001).

أن الهدف من التدريب الميداني هو تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية. أن هذه العملية يفترض أن تتم من خلال منهج تدريبي واضح بالنسبة لكل المشاركين فيها، حتى يعرف كل مشارك دوره ومسؤوليته تجاه هذا العمل. حيث أن التدريب الميداني يستلزم وجود إشراف مستمر حتى يضمن تحقيق أهدافه (الفضالة، 2003).

3. الدراسات السابقة

نشر Salih و Ahmed (2018) دراسة بعنوان دور سوق العمل في تحسين جودة التعليم المحاسبي: بحث استطلاعي لآراء عينة من الأكاديميين والمهنيين في مجال المحاسبة في محافظة دهوك، وهدفت الدراسة إلى بيان مدى تطور التعليم المحاسبي في جامعات محافظة دهوك، ومدى استجابتها للتطورات المتعلقة بمهنة المحاسبة، وبيان دور سوق العمل في تحسين جودة التعليم المحاسبي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الكمي، حيث جرى إعداد استبانة طبقت على عينة من الأكاديميين والمهنيين في مجال المحاسبة في محافظة دهوك، وتوصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات أهمها: حاجة سوق العمل في محافظة دهوك إلى المحاسبين والخدمات المحاسبية، وتبين إن التعليم المحاسبي في الجامعات الأهلية والحكومية في محافظة دهوك من حيث المناهج الدراسية وعمليات التعليم والمهارات ليست بمستوى المتطلبات الحالية لسوق العمل، وتبين غياب تأثير سوق العمل في التعليم المحاسبي، وتبين إن مساهمة سوق العمل في تحسين جودة التعليم المحاسبي ليست بمستوى الطلب الحالي لسوق العمل. كما أوصت الدراسة بأهمية بحث واقع سوق عمل المحاسبة والتعليم المحاسبي من خلال إقامة المؤتمرات المتخصصة، والندوات العلمية، ومشاركة كافة المعنيين بهذه المؤتمرات خاصة نقابة المحاسبين والمدققين ومكاتب المراجعة. أجرى العرب (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تحد من جودة التدريب الميداني في الأردن في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية، تم استخدام المنهج الكمي، وكان مجتمع دراستهم والعينة من جميع طالبات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في كلية عجلون الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية الحكومية، والبالغ عددهن (100) طالبة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج دراستهم أن أهم الصعوبات تمثلت في محور تطوير المهارات ثم المحور الأكاديمي ثم محور الإرشاد التدريبي، ثم محور الاتصال والعلاقات الإنسانية، بينما جاء محور التنظيم بالمرتبة الأخيرة.

قدمت محاسن الحاج (2018) دراسة بعنوان "واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية" هدفت دراسته للتعرف على واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية، من أجل الارتقاء بمستواه والاستفادة القصوى منه في اكتساب الخبرات العملية والمهارات المهنية في مجال المحاسبة وغيرها من مهارات

الخبرة الميدانية. وتحقيقاً لذلك قام بإجراء دراسة ميدانية على طالبات التدريب بقسم المحاسبة في جامعة الأميرة نورة. وتم استخدام استبانة مكونة من جزأين لجمع المعلومات حول واقع التدريب الميداني طبقت على عينة عشوائية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية لدى الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة يُعزى إلى اختلاف الجهات التدريبية. كما أظهرت النتائج إن التدريب غير المتصل يعوق حصول الطالبات على فرص تدريبية مناسبة، وإن التدريب خلال الفصل الصيفي يعد كافياً ومناسباً.

أجرى الزاملي (2014) دراسة بعنوان التعليم المحاسبي ودوره في تطوير المهارات المهنية لخريجي قسم المحاسبة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس وخريجي قسم المحاسبة بجامعة القادسية. وهدفت الدراسة إلى توضيح دور التعليم المحاسبي في تطوير المهارات المهنية لخريجي قسم المحاسبة المتمثلة بالمهارات الفكرية والفنية والعملية والشخصية، والتواصل والاتصال، والمهارات التنظيمية وإدارة الأعمال، ولتحقيق تلك الأهداف تم استخدام المنهج الكمي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة، حيث جرى تطبيقها على عينة تكونت من خريجي قسم المحاسبة بجامعة القادسية، ومجموعة من أعضاء هيئة تدريس في قسم المحاسبة بجامعة القادسية، وقد توصلت الدراسة إلى أن التعليم المحاسبي يساعد على تطوير المهارات الفكرية لخريجي قسم المحاسبة، كما يساعد في تطوير المهارات الفنية والعملية للخريجين، ويساعد أيضاً في تطوير المهارات الشخصية، والاتصال والتواصل، والمهارات التنظيمية وإدارة الأعمال. كما أوصت الدراسة بضرورة اعتماد المدخل الحديث في التعليم المحاسبي وتطوير برامجها في الجامعات العراقية بهدف إعداد وتهيئة مخرجات ملمة بمتطلبات ممارسة المهنة، وقادرة على العمل بكفاءة وفاعلية.

كما نفذ Sahin (2014) دراسة بعنوان العلاقة بين المدربين والكفاءات المهنية لطلاب الجامعة. The Relationship between Instructors' Professional Competencies and University Students. حيث هدفت دراسته إلى كشف العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والتدريب وأداء طلبة الجامعات في تخصص المحاسبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تحليل البيانات، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طبقت على أعضاء هيئة التدريس في برامج المحاسبة بالجامعات الأسترالية، وبعض

أصحاب العمل المتعاونين في تدريب المحاسبين، وتوصلت الدراسة إلى أهمية كفاءة المدربين في تحسين ممارسات الطلبة مهنة المحاسبة، وتبين أن هناك علاقة بين كفاءة أعضاء هيئة التدريس والتدريب وأداء الطلبة، وأوصت الدراسة بأهمية رفع مستوى التعاون بين أصحاب العمل والجامعات لتحسين تأهيل وتدريب المحاسبين.

أما دراسة Kalifa, Triyuwono, Djamhuri (2016) فقد هدفت إلى استكشاف التعليم المحاسبة في الجامعات الليبية بعد الثورة الليبية عام 2011. في محاولة تحديد طرق وأساليب التعليم المناسبة لتأهيل متخرجي أقسام المحاسبة في الجامعات الليبية. وقد تم إجراء مقابلات مع بعض المحاضرين من جامعة الزاوية ومن جامعة الأسمرية للحصول على البيانات المطلوبة. وتوصلت الدراسة إلى أن تعليم المحاسبة الليبي قد تم إصلاحه بعد الثورة الليبية من قبل النظام السياسي الليبي الحالي من خلال إصدار قانون التعليم الليبي الجديد، ولكن في بحث ذكر عدم كفاية التدريب العملي لطلبة المحاسبة ضمن برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية.

ودراسة 2012 (Ayebofo) هدفت إلى تحديد الأمور التي يجب أن يركز عليها أساتذة المحاسبة في المؤسسات التعليمية حتى يكون المتخرجين جاهزين لسوق العمل، واستخدمت الدراسة الاستبانة على مرحلتين: الأولى على المحاسبين الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي بدولة غانا والمرحلة الثانية على مستوى المحاسبين الممارسين للمهنة في غانا، وذلك بهدف تسهيل المقارنات، ومن نتائج الدراسة وجود فجوة بين المعارف النظرية التي تدرس في تخصص المحاسبة والممارسة المهنية للمحاسبية في سوق العمل، وأن التعليم المحاسبي بحاجة إلى بذل مزيد من الاهتمام بإدارة الأداء للحد من الضجوة.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة يمكن القول أن أغلب الدراسات هدفت نحو إظهار منافع ومشكلات التدريب الميداني. كما أن جميع الدراسات استخدمت المنهج الكمي. بينما تباينت عينة الدراسات السابقة، فقد اعتمدت بعض الدراسات على المجتمع كله كعينة للدراسة أما لصغره، أو لضرورته، كما اختلفت العينات من حيث الفئة المستهدفة حسب هدف كل دراسة.

الدراسة الحالية اتفقت من حيث الأهداف ومنهجية البحث مع دراسة (العرب 2016) ومن حيث أهمية وضرورة التدريب الجامعي، وتحديد مشكلات ومعوقات التدريب. وكما اتضح أيضا من الدراسات السابقة أن جميعها سوء الدراسات العربية والأجنبية على

أهمية تطبيق التدريب الميداني في الجامعات لما يعود له من فائدة كبيرة على الأطراف أو العناصر التدريب الميداني. بينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث مكان دراسة البحث والتخصص حيث أن الدراسة الحالية ركزت على تخصص المحاسبة في جامعات المملكة العربية السعودية، بينما أغلب الدراسات كانت على مستوى تخصصات الجامعة ككل.

4. منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج الكمي، حيث يعتبر المنهج الكمي من أنسب المناهج البحثية لهذه الدراسة، وذلك من أجل تحديد واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لتخصص المحاسبة في الجامعات السعودية. ويعرف الشريف & شرباتي (2017) المنهج الوصفي على أنه: "عرض تفصيلي لمجموعة من الأشخاص، الأحداث، المواقف، ويستخدم للحصول على صورة واضحة للظاهرة".

وأيضا تم اعتماد الاستبانة كأداة لجميع البيانات، حيث ترتبط أسئلة الاستبانة بتساؤلات الدراسة والتي كانت كالتالي:

- ما مدى ملائمة المهام الموكلة للطلبة أثناء التدريب الميداني في الجامعات السعودية؟
- ما مدى استفادة الطلبة من التدريب الميداني؟
- ما مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب بالمؤسسة؟
- ماهي المهارات التي يكتسبها الطالب أثناء التدريب الميداني بالجامعات السعودية؟

5. مجتمع الدراسة والعينة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة تخصص المحاسبة سواء الذين اجتازوا مساق التدريب الميداني أو المسجلين له في الجامعات السعودية. وقد تم استخدام العينة العشوائية، وذلك بنشر الاستبانة الإلكترونية بين طلاب وطالبات تخصص المحاسبة في الجامعات الحكومية السعودية. وكانت وحدة التحليل هي الطالب أو الطالبة في تخصص المحاسبة.

وبعد جمع بيانات الدراسة، قام فريق البحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد كانت عدد الإجابات الصالحة للتحليل (121) استبانة جاهزة للمعالجة الإحصائية، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطي كل مستوى من

مستويات درجة الموافقة درجة معينة، فأعطيت موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، موافق الى حد ما (3) درجات، غير موافق (2) درجات، غير موافق بشدة (1) درجة واحدة، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زاد واقع و مشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لقسم المحاسبة في الجامعات السعودية وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

6. تحليل البيانات والنتائج

6.1. صدق الاتساق الداخلي

6.1.1. صدق الاتساق الداخلي لمحور المهام المطلوبة من الطالب:

وكما يتضح من الجدول رقم (1) تم استخدام معامل الاتساق الداخلي لقياس صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام اختبار الارتباط (بيرسون) بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

جدول (1) معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة لمحور المهام المطلوبة من الطالب

م	العبارة	معامل الارتباط (بيرسون)
1	كانت المهام الموكلة الي صعبة في التنفيذ ولم تكن واضحة.	0.63
2	لم أعط التدريب الميداني الاهتمام الكافي.	0.52
3	التدريب الميداني يتطلب وقت كبير بحيث يؤثر على العمليات الدراسية الأخرى.	0.55
4	هناك فجوة مع ما تعلمته بالجامعة وما تدرت عليه بالمؤسسة.	0.62
5	لا يلزم على الدوام في جميع أيام التدريب	0.60
❖ مستوى الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05)		

يتبين من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط المكونة للمحور وبين الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) ويقيم موجبة حيث تراوحت بين (R=0.63) و (R=0.52) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وذلك بتأكيد ارتباط المحور بعباراته وهذا يدل على درجة صدق الاتساق الداخلي العالية لمحور المهام المطلوبة من الطالب.

6.1.2. صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى الاستفادة للطلاب:

وكما يتضح من الجدول رقم (2) تم استخدام معامل الاتساق الداخلي لقياس صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام اختبار الارتباط (بيرسون) بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

جدول (2) معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة لمحور مدى الاستفادة للطلاب

م	العبارة	معامل الارتباط (بيرسون)
1	الاستفادة لم تكن كافية في المدة التي قضيتها في التدريب.	0.81
2	عدم قدرة الطالب على تطبيق المعلومات النظرية عمليا بطريقة جيدة.	0.77
3	لم يكن لي دور فعال في تطوير المؤسسة	0.80
4	لم يساعدني التدريب على اكتساب معارف ومهارات جديدة.	0.78
5	لم يساعدني التدريب على معرفة وتوضيح نقاط الضعف والقوة لدي.	0.75
❖ مستوى الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05)		

يتبين من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط المكونة للمحور وبين الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وبقيم موجبة حيث تراوحت بين (R=0.81) و (R=0.75) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وذلك بتأكيد ارتباط المحور بعباراته وهذا يدل على درجة صدق الاتساق الداخلي العالية لمحور مدى الاتصال والتواصل (التغذية الراجعة).

6.1.3. صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب

الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة:

وكما يتضح من الجدول رقم (3) تم استخدام معامل الاتساق الداخلي لقياس صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام اختبار الارتباط (بيرسون) بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

جدول (3) معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة لمحور مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة

م	العبارة	معامل الارتباط (بيرسون)
1	لم يتم مسؤول التدريب بالمؤسسة بالترحيب بالطلاب وتعريفه على أقسام المؤسسة .	0.70
2	لم يتم مسؤول التدريب بتعريف الطالب بالأهداف (المهام) المطلوبة بشكل جيد.	0.80
3	أماكن التدريب غير مناسبة للوصول إليها.	0.68
4	المشاكل التي واجهتني أثناء التدريب لم يتم متابعتها من قبل مشرف التدريب في الجامعة.	0.84
5	لا يوجد تواصل إلكتروني مع مشرف التدريب في الجامعة	0.74
❖ مستوى الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05)		

يتبين من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط المكونة للمحور وبين الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وبقية موجبة حيث تراوحت بين (R=0.84) و (R=0.68) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وذلك بتأكيد ارتباط المحور بعباراته وهذا يدل على درجة صدق الاتساق الداخلي العالية لمحور محدودية فعالية التدريب.

6.1.4. صدق الاتساق الداخلي لمحور المهارات:

وكما يتضح من الجدول رقم (4) تم استخدام معامل الاتساق الداخلي لقياس صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام اختبار الارتباط (بيرسون) بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

جدول (4) معاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة لمحور المهارات

م	العبارة	معامل الارتباط (بيرسون)
1	لم انسجم مع فريق العمل وبقية الموظفين في زمن قصير.	0.70
2	لم اكتسب المهارات الفنية وعادات العمل المهني أثناء العمل الميداني.	0.76
3	لم اكتسب مهارة التعامل مع الآخرين والاتصال الفعال وتحمل المسؤولية.	0.83
4	لم يساعدني التدريب الميداني على اكتساب مهارات التعامل ضمن فريق.	0.86
5	التدريب الميداني لم ينمي عندي الدافعية للتعلم الذاتي والبحث العلمي.	0.86
❖ مستوى الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05)		

يتبين من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط المكونة للمحور وبين الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وبقيم موجبة حيث تراوحت بين (R=0.86) و (R=0.70) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وذلك بتأكيد ارتباط المحور بعباراته وهذا يدل على درجة صدق الاتساق الداخلي العالية لمحور محدودية فعالية التدريب.

6.2. الثبات لمحاور الدراسة:

كما يتضح من الجدول رقم (5) تم استخدام معامل الثبات (الفا كرونباخ) لاختبار

ثبات المحاور :

جدول (5) الثبات لمحاور الدراسة

المحور	معامل الفا كرونباخ
المهام المطلوبة من طالب.	0.82
مدى الاستفادة للطالب.	0.90
مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة.	0.91
المهارات.	0.91
الثبات الكلي للأداة	0.95

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن قيم معامل الفا كرونباخ لمحاور الدراسة مرتفعة حيث تراوحت بين معامل ثبات (0.91=α) ومعامل ثبات (0.82=α) وهي معاملات أعلى من 0.070 وتعد هذه القيم مرتفعة ومطمئنة جدا لمدى ثبات أداة الدراسة.

6.3. نتائج تحليل البيانات الشخصية:

بلغ عدد أفراد الدراسة 374 طالب وطالبة جامعيين توزعوا في أغلب جامعات المملكة توزعت على عدة عناصر وذلك لتحقيق أهداف الدراسة موضحة كما يلي :

6.3.1. النوع: يتضح من الجدول رقم (6) بلغت نسبة الإناث 56% □ فيما بلغت نسبة

الذكور 44%، حيث فعليا في الجامعات السعودية عدد الطالبات أكبر من عدد

الطلاب في مجتمع العينة بحسب إحصائيات الهيئة العامة للإحصاء عن طلاب

التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

6.3.2. المستوى الدراسي:

كما يتضح من الجدول رقم (6) استولى طلبة المستوى الثامن على النسبة الأعلى وقدرها 65% تلاها المستوى الخامس والسادس بنسبة 13% لكل منهما ثم المستوى السابع بنسبة 9%.

6.3.3. الساعات التدريبية: كما يتضح من الجدول رقم (6) بلغت نسبة الذين تدربوا 120 ساعة أو اقل خلال الفصل الدراسي 53% من أجمالي المستجيبين، تليها ما نسبة 24% من الذين تدربوا 150 ساعة تدريبية أو أكثر، ثم بلغت نسبة الذين تدربوا ما بين 120 إلى 134 ساعة تدريبية 17%، بينما النسبة الأقل 6% كانت للذين تدربوا ما بين 135 إلى 149 ساعة تدريبية.

جدول (6) توزيع أفراد الدارسة من حيث النوع والمستوى الدراسي والساعات التدريبية

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	165	44%
أنثى	209	56%
المجموع	100	100%
المستوى الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
الخامس	45	12%
السادس	45	12%
السابع	37	10%
الثامن	247	65%
المجموع	374	100%
الساعات التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
120 أقل من	198	53%
120-134	64	17%
135-149	22	6%
150 فأكثر	90	24%
المجموع	374	100%

6.4. نتائج التحليل:

لتحقيق أهداف الدراسة يتضمن هذا الجزء نتائج الدراسة وذلك من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها بحيث تم منح كل مستوى من مستويات درجة الموافقة درجة معينة، كما هو متعارف عليه بحيث موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، موافق الى حد ما (3) درجات، غير موافق (2) درجات، غير موافق بشدة (1) درجة واحدة، وهو ما يسمى بمقياس ليكرت الخماسي، وكان مدى الاستجابة لفتراته على النحو التالي:

منخفضة جداً (1.00-1.79)، منخفضة (1.80-2.59)، متوسطة (2.60-3.39)، مرتفعة (3.40-4.19)، مرتفعة جداً (4.20-5.00).

ومن خلال تحليل هذه البيانات التي تمكن الباحث من الإجابة عن تساؤلات الدراسة كما يلي:

السؤال الأول: ما مدى ملائمة المهام الموكلة للطلاب أثناء التدريب الميداني في الجامعات السعودية؟

تم استخدام التحليل الوصفي للإجابة على السؤال الأول حيث تم احتساب المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة، والرتب، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زاد واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لقسم المحاسبة في الجامعات السعودية وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وكما هو موضح النتائج بالجدول رقم (7).

جدول (7) البيانات الوصفية (المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة، والرتب)

للمهام المطلوبة

الرتب	الفقرة حسب ترتيبها في الاستبانة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	3. التدريب الميداني يتطلب وقت كبير بحيث يؤثر على العمليات الدراسية الأخرى.	3.23	0.440	متوسطة
2	4. هناك فجوة مع ما تعلمته بالجامعة وما تدربت عليه بالمؤسسة.	3.06	0.380	متوسطة
3	2. لم أعط التدريب الميداني الاهتمام الكافي.	2.51	0.380	منخفضة
4	1. كانت المهام الموكلة الي صعبة في التنفيذ ولم تكن واضحة	2.48	0.210	منخفضة
5	5. لا يلزم علي الدوام في جميع أيام التدريب.	2.28	0.320	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.71	0.301	متوسطة

ويتضح من الجدول أعلاه أن عبارات المحور الخاصة بملائمة المهام انحصرت بين درجة الاستجابة وبشكل ملاحظ في المدى (متوسطة) و (منخفضة) حيث بلغت الدرجة الكلية لمتوسط المحور متوسط قدره (2.71) وانحراف معياري قدره (0.301) وبدرجة استجابة متوسطة في المدى (2.60-3.39) وحقت الفقرة رقم (3) "التدريب الميداني يتطلب وقت كبير بحيث يؤثر على العمليات الدراسية الأخرى" أعلى متوسط قدره (3.23) وبانحراف معياري قدره (0.440) وبدرجة استجابة (متوسطة). بينما حققت الفقرة رقم (5) "لا يلزم على الدوام في جميع أيام التدريب" أقل متوسط وقدرة (2.28) وبانحراف معياري قدره (0.320) وبدرجة استجابة (متوسطة)، من نتيجة التحليل يتضح أن مستوى ملائمة المهام المطلوبة من الطالب كانت متوسطة. مما يعني لم تكن المهام المطلوبة من الطلاب أثناء التدريب الميداني ملائمة أو مناسبة لتحقيق كافة أهدافه.

السؤال الثاني: ما مدى استفادة الطلبة من التدريب الميداني؟

تم استخدام التحليل الوصفي للإجابة على السؤال الثاني حيث تم احتساب المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة والرتب، وكما هو موضح بالجدول رقم (8) جدول (8) البيانات الوصفية (المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة، والرتب) مدى الاستفادة للطلاب

الرتب	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	2. عدم قدرة الطالب على تطبيق المعلومات النظرية عمليا بطريقة جيدة.	3.14	0.370	متوسطة
2	3. لم يكن لي دور فعال في تطوير المؤسسة	3.03	0.440	متوسطة
3	1. الاستفادة لم تكن كافية في المدة التي قضيتها في التدريب.	2.94	0.380	متوسطة
4	5. لم يساعدني التدريب على معرفة وتوضيح نقاط الضعف والقوة لدي.	2.61	0.320	متوسطة
5	4. لم يساعدني التدريب على اكتساب معارف ومهارات جديدة.	2.59	0.301	منخفضة
الدرجة الكلية				متوسطة
		2.86	0.280	

ويتضح من الجدول أعلاه أن عبارات المحور انحصرت في درجة الاستجابة وبشكل كبير في درجة الاستجابة (متوسطة) حيث بلغت الدرجة الكلية لمتوسط المحور متوسط قدره (2.86) وانحراف معياري قدره (0.280) وبدرجة استجابة متوسطة في المدى (2.60-3.39) وحقت الفقرة رقم (2) " عدم قدرة الطالب على تطبيق المعلومات النظرية عملياً بطريقة جيدة " أعلى متوسط قدره (3.14) وبانحراف معياري قدره (0.370) وبدرجة استجابة (متوسطة). بينما حققت الفقرة رقم (4) " لم يساعدني التدريب على اكتساب معارف ومهارات جديدة " أقل متوسط وقدرة (2.59) وبانحراف معياري قدره (0.301) وبدرجة استجابة (منخفضة)، من نتيجة التحليل يتضح أن مدى استفادة الطلبة من التدريب الميداني متوسطة. مما يعني لم تكن استفادة الطلاب من التدريب الميداني بالشكل الكافي لتحقيق كافة أهدافه.

السؤال الثالث: ما مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب بالمؤسسة؟

تم استخدام التحليل الوصفي للإجابة على السؤال الثالث حيث تم احتساب المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة، والرتب، وكما هو موضح بالجدول رقم (9).

جدول (9) البيانات الوصفية (المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة، والرتب) لمدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة

الرتب	الفرقة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	3. أماكن التدريب غير مناسبة للوصول إليها.	2.66	0.410	متوسطة
2	1. لم يتم مسؤول التدريب بالمؤسسة بالترحيب بالطلاب وتعريفه على أقسام المؤسسة. 4. المشاكل التي واجهتني أثناء التدريب لم يتم متابعتها من قبل مشرف التدريب في الجامعة.	2.64	0.440	متوسطة
3	2. لم يتم مسؤول التدريب بتعريف الطالب بالأهداف (المهام) المطلوبة بشكل جيد.	2.58	0.410	منخفضة
4	5. لا يوجد تواصل إلكتروني مع مشرف التدريب في الجامعة	2.49	0.310	منخفضة
5		2.44	0.450	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.56	0.319	منخفضة

ويتضح من الجدول أعلاه أن عبارات المحور انحصرت بين درجة الاستجابة وبشكل ملاحظ في المدى (متوسطة) و (منخفضة) حيث بلغت الدرجة الكلية لمتوسط المحور متوسط قدره (2.56) وانحراف معياري قدره (0.319) وبدرجة استجابة منخفضة في المدى (-1.80- 2.59). وحقت الفقرة رقم (3) " أماكن التدريب غير مناسبة للوصول إليها " أعلى متوسط قدره (2.66) وبانحراف معياري قدره (0.410) وبدرجة استجابة (متوسطة). بينما حققت الفقرة رقم (5) " لا يوجد تواصل إلكتروني مع مشرف التدريب في الجامعة " أقل متوسط وقدره (2.44) وبانحراف معياري قدره (0.450) وبدرجة استجابة (منخفضة)، من نتيجة التحليل يتضح أن مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب بالمؤسسة مرتفع، وذلك نتيجة لكون أسئلة الاستبانة بصيغة النفي في جميع فقرات مدى اتصال وتواصل الطلبة مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب بالمؤسسة. مما يعني انه يوجد تواصل فعال بين الطلبة والمشرّف وكذلك الجهة التدريبيّة السؤال الرابع: ما هي المهارات التي يكتسبها الطالب أثناء التدريب الميداني بالجامعات السعودية؟ تم استخدام التحليل الوصفي للإجابة على السؤال الرابع حيث تم احتساب المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة والرتب. وكما هو موضح بالجدول رقم (10).

جدول (10) البيانات الوصفية (المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة والرتب) للمهارات

الرتب	الفرقة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	1. لم انسجم مع فريق العمل وبقيّة الموظفين في زمن قصير.	2.48	0.270	منخفضة
2	2. لم اكتسب المهارات الفنية وعادات العمل المهني أثناء العمل الميداني.	2.45	0.180	منخفضة
3	5. التدريب الميداني لم ينمي عندي الدافعية للتعلّم الذاتي والبحث العلمي.	2.39	0.390	منخفضة
4	4. لم يساعدني التدريب الميداني على اكتساب مهارات التعامل ضمن فريق.	2.35	0.340	منخفضة
5	3. لم اكتسب مهارة التعامل مع الآخرين والاتصال الفعال وتحمل المسؤولية.	2.31	0.320	منخفضة
		2.40	0.231	منخفضة

ويتضح من الجدول أعلاه أن عبارات المحور انحصرت درجة الاستجابة وبشكل كلي في المدى (منخفضة) حيث بلغت الدرجة الكلية لمتوسط المحور متوسط قدره (2.40) وبانحراف معياري قدره (0.231) وبدرجة استجابة منخفضة في المدى (1.80-2.59). وحقت الفقرة رقم (1) " لم انسجم مع فريق العمل وبقية الموظفين في زمن قصير " أعلى متوسط قدره (2.48) وبانحراف معياري قدره (0.270) وبدرجة استجابة (منخفضة). بينما حققت الفقرة رقم (5) لم اكتسب مهارة التعامل مع الآخرين والاتصال الفعال وتحمل المسؤولية " أقل متوسط وقدرة (2.31) وبانحراف معياري قدره (0.320) وبدرجة استجابة (منخفضة)، من نتيجة التحليل يتضح أن الطلبة قد اكتسبوا مهارات بشكل مرتفع. وذلك نتيجة لكون أسئلة الاستبانة بصيغة النفي في جميع فقرات المهارات التي يكتسبها الطالب أثناء التدريب الميداني، مما يعني أن الطلبة قد اكتسبوا مهارات مهنية ومهارات التعامل ضمن فريق والتواصل وتحمل المسؤولية في زمن كافياً لتحقيق الهدف من التدريب الميداني.

ومما يجدر الإشارة إليه في ضوء نتائج الدراسة بأنه يمكن استنتاج أن هناك صعوبة نسبية في التوافق بين التدريب الميداني والعمليات الدراسية الأخرى حيث كانت درجة الاستجابة للفقرة التي تزعم عدم التوافق متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.23). بالإضافة إلى أن هناك فجوة نسبية مع ما تعلمه الطلبة بالجامعات، وما تم تدريبوا عليه بالمؤسسة حيث كانت درجة الاستجابة للفقرة التي تقر هذه الفجوة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.06). كما أن هناك مشكلة يواجهها الطلبة عند تطبيق ما تعلموه على الواقع، حيث بلغت درجة الاستجابة للفقرة التي تقر بهذه المعلومة استجابة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.14).

7. التوصيات

في ضوء هذه النتائج توصي هذه الدراسة بالعمل على توضيح وتحديد المهام التي يجب على المتدرب إنجازها والتأكد من أنه قد تعلمها على الوجه المطلوب أداءه؛ حتى يتم تقليص الفجوة بين ما يتم تعلمه بالجامعات نظرياً وبين ما يتم ممارسته عملياً بالواقع، ونوصي الجامعات من خلال وحدات التدريب والمسؤولين عنها بتطوير آليات التقييم للتدريب الميداني وتوعية المسؤولين بالجهات الأخرى بضرورة تنفيذها ليطمئن تقييم الطلبة بشكل أفضل وذلك لتوضيح نقاط ضعفهم والعمل على تفاديها ونقاط القوة لديهم والعمل

على تعزيزها، وكما نوصي الجامعات بعقد شراكات مع المؤسسات لتوسعة المجال للطلبة لتدريبهم في أماكن متعددة تتناسب مع موقعهم الجغرافي مما يساعد على رفع أدائهم وإمكانياتهم وتهيئتهم لسوق العمل.

بناءً على ما سبق فإن الباحث يوصي بما يلي:

- 1- يجب دراسة عدم التوافق الكافي بين التدريب الميداني والعمليات الدراسية الأخرى بحيث يتم الوصول إلى حل شاملاً وشفافاً وكافياً.
- 2- العمل على توضيح وتحديد المهام التي يجب على المتدرب إنجازها والتأكد من أنه قد تعلمها على الوجه المطلوب أداءه، حتى يتم تقليص الفجوة بين ما يتم تعلمه بالجامعات نظرياً وبين ما يتم ممارسته عملياً بالمؤسسة.
- 3- التأكيد على مسؤولي التدريب بعمل اجتماعات تعريفية للطلبة وتوضيح المهام المطلوبة منهم وكيف من الممكن أن يحققوا أقصى استفادة من فترة التدريب.
- 4- على الجامعات من خلال وحدات التدريب والمسؤولين عنها تطوير آليات التقييم للتدريب الميداني وتوعية المسؤولين بالجهات الأخرى بضرورة تنفيذها ليطمئن تقييم الطلبة بشكل أفضل، وذلك لتوضيح نقاط ضعفهم والعمل على تضافرها ونقاط القوة لديهم والعمل على تعزيزها.
- 5- على الجامعات عقد شراكات مع مؤسسات المجتمع لتوسعة المجال للطلبة لتدريبهم في أماكن متعددة تتناسب مع موقعهم الجغرافي مما يساعد على رفع أدائهم وإمكانياتهم وتهيئتهم لسوق العمل.
- 6- يجب على مؤسسات المجتمع الترحيب بالطلبة وتعريفهم بأقسام المؤسسة بشكل جيد مما يساعدهم على إمكانية أداء المطلوب منهم بشكل جيد.
- 7- نوصي الجامعات التي لم تدرج في خطتها لقسم المحاسبة تدريب ميداني، بضرورة إضافة التدريب الميداني في جميع الخطط الدراسية لأقسام المحاسبة لما له من أهمية تنعكس في الطلبة الخريجين المكتسبين للعديد من المهارات التي تؤهلهم للخوض في مضمار الحياة المهنية.

المراجع

- الحاج، محاسن علي خليل (2018)، "واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية" المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. مج. 11 ، الحادي عشر العدد(33).
- الزامل، علي عبدالحسين، (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، المجلد(3)، العدد.(12)
- شاهين والفرا ، عماد ومحمود (2012)، " دليل الطالب للتدريب الميداني " ، ورقة عمل مقدمة في لقاء تنظيمي لمشاريع التخرج والتدريب الميداني، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا _ خان يونس.
- الشريف. اولاد محمد. ديانا. & شرباتي. (2017). واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية. كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات-جامعة بوليتكنك فلسطين.
- الشريف، أسماء - شرباتي دعاء - أولاد محمد، ديانا (٢٠١٧). "واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية". كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات-جامعة بوليتكنك فلسطين.
- العرب، أسماء ربحى. (2016). معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجهة نظر الطالبات. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي.
- الفضالة، فهد (٢٠٠٣) ، " أثر التدريب الميداني في سلوك الموظفين كما يراه رؤساء العمل ، حوثيات الآداب والعلوم الاجتماعية - الحولية - الرابعة والعشرون.
- هلال ، محمد عبدالغني (٢٠٠١) ، " أسس ومبادئ التدريب " ، القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية.

Ahmed, A. Y. A & Salih, A. I. M (2018). دور سوق العمل في تحسين جودة التعليم المحاسبي بحث استطلاعي لأراء عينة من الأكاديميين والمهنيين في مجال المحاسبة في محافظة دهوك. *Academic Journal of Nawroz University*, 7(2), 10-30.

Ayebofo, B. (2012). The role of accounting educators in bridging the gap between accounting theory and accounting practice. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(10), 11-114.

Sahin, M. (2014). The Relationship between Instructors' Professional Competencies and University Students' School Engagement. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 581-584.

Kalifa, A. M., Triyuwono, I., & Djamhuri, A. (2016). The Accounting Education in Libyan Universities After Libyan Revolution of 2011. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 23(2), 70-86.

