

ريادة الأعمال المهنية المحاسبية في مصر بين الواقع والمأمول: دليل
ميداني من مكاتب المحاسبة المصرية

أ.د. عبد الوهاب نصر على

أستاذ المحاسبة والمراجعة بكلية التجارة - جامعة الإسكندرية

د. هبة الله عبد السلام بدوى

أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد بكلية التجارة - جامعة الإسكندرية والجامعة المصرية اليابانية للعلوم
والتكنولوجيا

ريادة الأعمال المهنية المحاسبية فى مصر بين الواقع والمأمول: دليل ميداني من

مكاتب المحاسبة المصرية

أ.د. عبد الوهاب نصر على

أستاذ المحاسبة والمراجعة بكلية التجارة - جامعة الإسكندرية

د. هبة الله عبد السلام بدوى

أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد بكلية التجارة - جامعة الإسكندرية والجامعة المصرية اليابانية للعلوم

والتكنولوجيا

١- مقدمة

نشهد يوماً مولد، وأيضاً نهاية، العديد من الشركات، المنتجات، الأعمال والخدمات. ويظل الهدف من تعلم ريادة الأعمال Business Entrepreneurship هو السعى بصفة منتظمة نحو اكتشاف أعمال وممارسات جديدة تضيف قيمة للسوق المنتج وتؤدي إلى الحد من التقلبات الحادة فى الاقتصاد (Sousa & Almeida, 2014). وتعتبر ريادة الأعمال مكوناً أساسياً للتطور والنمو الاقتصادى، فخلق وحدات أعمال جديدة لا يؤدي إلى إنتاج قيمة مضافة وتحقيق إيرادات وخلق فرص للتوظيف وتحقيق ابتكار فقط، بل يعتبر أيضاً مكوناً أساسياً لتطوير قطاع الأعمال المتوسط وصغير الحجم وهو أساس الاقتصاديات المتنافسة (United Nations, 2012).

ومن ناحية أخرى، تعتبر المعلومات المحاسبية أهم مدخلات نماذج اتخاذ قرارات المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح ولها دور كبير فى تخطيط الاستخدام الأمثل للموارد المحدودة. ونظراً للتحديات التى تواجه مهنة المحاسبة^١، وخاصة بعد سلسلة الأزمات المالية التى تعرضت لها الكثير من الشركات، والتى أرجعها الكثيرون إلى قصور التأهيل المهنى للمحاسبين، وتعاضم حجم التحديات فى عالم الاقتصاد والتجارة وما يمر به العالم من أزمات اقتصادية أثرت على جميع الدول، فقد زادت المسؤولية الملقاة على عاتق مهنة المحاسبة من خلال تخريج كوادر مهنية قادرة على سد حاجات سوق العمل من خريجي مجال المحاسبة (مدوخ، ٢٠١٤، ورمو واسماعيل، ٢٠١٧)

وفى مصر، زاد الاهتمام بموضوع ريادة الأعمال فى السنوات الأخيرة بعد ارتفاع معدل البطالة بين الشباب وعدم وجود فرص عمل كافية فى منظمات الأعمال القائمة، والمنظمات الحكومية على السواء، والتى يمكنها استيعاب هذا العدد الهائل من خريجي المعاهد والجامعات (Ahmad&Abdel-Aziz, 2015). ومع وجود هذه المشكلة، والتى يعتبرها الكثيرون من أهم المشكلات التى تواجه المجتمع المصرى، بدأ الإتجاه نحو ريادة الأعمال وزاد عدد رواد الأعمال وخريجي الجامعات الذين لديهم استعداد ولذلك قاموا

^١ نحن نستخدم مصطلح مهنة المحاسبة Accounting Profession اتساقاً مع الاتحاد الدولى للمحاسبة IFAC

بالفعل بإطلاق أعمالهم الخاصة بهم. وإذا كان موضوع زيادة الأعمال بصفة عامة من الموضوعات الحيوية محط أنظار واهتمام الساسة، رجال الأعمال والباحثين، فما هو موقف مراقبي الحسابات من هذا الاتجاه؟ وإذا كانت هناك معايير أو محددات أو عوامل مساعدة تؤثر على زيادة ورائد الأعمال، فهل تنطبق تلك المعايير أو العوامل على مراقبي الحسابات؟ وهل يمكن لمراقبي الحسابات في مصر أن يصبحوا رواد أعمال مهنيين؟. هذا ما يسعى البحث للإجابة عليه نظرياً وميدانياً.

٢- مشكلة البحث

زاد الاهتمام في الآونة الأخيرة بموضوع زيادة الأعمال وذلك من قبل الساسة ورجال الأعمال والأكاديميين (Marcotte, 2013; Ahmad, & Abdel-Aziz, 2015; Desai, S., 2017) نظراً لأهمية الشركات، كوحدات اقتصادية، ومساهماتها وحصلتها في الناتج القومي واتجاه الكثير من الشباب وخريجي الجامعات إلى انشاء شركات متوسطة أو صغيرة الحجم. وإذا كان ذلك هو بمثابة إتجاه عالمي ومحلي، فما هو مفهوم زيادة الأعمال، بصفة عامة، وما هي محدداتها ومقاييسها؟ وما هو مفهوم ومحددات ومقاييس زيادة الأعمال المهنية بصفة عامة والمحاسبية على وجه الخصوص؟ وما هو مقياس متطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية من وجهة نظر أصحاب المصالح؟ وما هو موقف مهنة المحاسبة وممارسيها في مصر من هذا الإتجاه؟

٣- هدف البحث

يستهدف البحث دراسة والتحقق من مدى قناعة واستيفاء مراقبي الحسابات في مصر لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية من خلال مؤشر يوضح محددات رائد الأعمال في المجال المحاسبي وقياس المستوى الفعلي لاستيفاء مراقب الحسابات في مصر الآن له.

٤- أهمية ودوافع البحث

أكاديمياً، يأتي هذا البحث ليأخذ المبادرة ويليقي الضوء على إحدى الاتجاهات الحديثة في مصر والعالم أجمع الآن، وهو زيادة الأعمال، وذلك في مجال مهنة المحاسبة. ويكتسب البحث أهمية من الناحية العملية، حيث يصب الاهتمام بموضوع زيادة الأعمال المهنية المحاسبية في إتجاه خلق فرص عمل جديدة وزيادة الناتج القومي مما يساعد في رفاهية المجتمع. وعلمياً، يساعد تناول مثل هذه الموضوعات على الارتقاء بالبحث العلمي وإلقاء الضوء على موضوعات حديثة يؤثر إيجاباً على جودة التعليم المحاسبي وتعديل المناهج الدراسية بحيث تتناول مهارات القيادة وزيادة الأعمال.

ورغم كثرة دوافع البحث إلا أن أهمها؛ حداثة موضوعه، الندرة الشديدة في البحوث المصرية في مجال زيادة الأعمال بصفة عامة والأعمال المهنية المحاسبية بصفة خاصة، وأخيراً الوصول إلى نتائج مؤيدة ميدانياً من مكاتب المحاسبة في مصر، ويمكن للبحوث المحاسبية التالية البناء عليها.

٥- حدود البحث

يقتصر البحث على دراسة واختبار مدى استيفاء مراقبي الحسابات في مصر لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية من خلال مؤشر يوضح محددات رائد الأعمال في المجال المحاسبي، وبالتالي يخرج عن نطاق البحث مدى استيفاء رواد الأعمال المهنيين الآخرين لمتطلبات زيادة الأعمال. كما يقتصر البحث على مدى استيفاء مراقبي الحسابات في مصر لتلك المتطلبات، وبالتالي يخرج عن نطاق البحث مراقبي الحسابات في الدول الأخرى، والمحاسبين بالشركات والأكاديميين. وأخيراً، فإن قابلية نتائج البحث للتعميم مشروطة بضوابط اختيار عينته.

٦- خطة البحث

لتحقيق هدف البحث ومعالجة مشكلته ومن ثم الإجابة على تساؤلاته، في ضوء حدوده، سوف يتم استكمال ما تبقى منه كالآتي:

٦-١ تحليل الدراسات النظرية في مجال زيادة الأعمال بصفة عامة والأعمال المهنية المحاسبية بصفة خاصة واشتقاق فرض البحث.

٦-١-١ مفهوم زيادة الأعمال: المحددات والمقاييس

٦-١-٢ مفهوم زيادة الأعمال المهنية بصفة عامة والمحاسبية بصفة خاصة: المحددات والمقاييس

٦-١-٣ بلورة المؤشر المقترح لقياس متطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية من وجهة نظر أصحاب المصالح واشتقاق فرض البحث

٦-٢ منهجية البحث

٦-٢-١ أهداف وتوصيف الدراسة الميدانية

٦-٢-٢ الإحصاءات الوصفية

٦-٢-٣ الاختبارات الإحصائية وتحليل نتائج الدراسة

٦-٣ الخلاصة والتوصيات ومجالات البحث المقترحة

٦-١ تحليل الدراسات النظرية في مجال زيادة الأعمال بصفة عامة والأعمال المهنية

المحاسبية بصفة خاصة واشتقاق فرض البحث

٦-١-١ مفهوم زيادة الأعمال: المحددات والمقاييس

تعددت تعريفات زيادة الأعمال بصفة عامة، فقد عرّفها (Ahmad & Hoffman, 2007, p. 4) على أنها "ظاهرة تتعلق بالنشاط الريادي" والنشاط الريادي هو "التصرف البشري الذي يهدف إلى خلق قيمة عن طريق خلق أو التوسع في نشاط اقتصادي من خلال تحديد واستخدام منتجات أو عمليات أو أسواق جديدة". أما رواد الأعمال، فهم "الأشخاص (ملاك الأعمال) الذين يسعون إلى خلق قيمة عن طريق خلق أو التوسع في نشاط اقتصادي من خلال تحديد واستخدام منتجات أو عمليات أو أسواق جديدة". وفي عام

٢٠٠٨، عرّف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال في تقريره على أنها "قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال. ويتضمن ذلك الابتكار والابداع وتحمل المخاطر بالإضافة إلى قدرته على تخطيط وإدارة المشروعات بهدف تحقيق الأهداف. يدعم ذلك كل فرد في حياته اليومية في بيته وفي المجتمع ويجعل الموظفين أكثر وعياً بسياق عملهم ويصبحوا أفضل قدرة على انتهاز الفرص وتوفير أساس لرواد الأعمال الذين يقومون بنشاط تجارى ومجتمعي" (European Commission, 2008, p. 10)

وبعد إجراء مقابلات شخصية مع رواد الأعمال وتحديد أنواع رواد الأعمال على أنها: ريادة أعمال اجتماعية social entrepreneurship وريادة أعمال داخل المؤسسة intrapreneurship وريادة أعمال اسلوب حياه Lifestyle entrepreneurship وريادة اعمال سوق وسطى middle market entrepreneurship وريادة اعمال شديدة السيولة highly liquid entrepreneurship، توصل Zimmerman (2008, p. 140) إلى تعريف لريادة الاعمال على أنها "الاعتراف ب أو إنشاء فرصة مع حدوث تصرف من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد لتشكيل مشروع اجتماعي أو داخل المؤسسة أو اسلوب حياة أو سوق وسطى أو مشروع شديد السيولة".

ومن ناحية أخرى، تناولت دراسة (Kobia & Sikalieh, 2010) صعوبة تحديد تعريف واحد وشامل لريادة الأعمال. وعرضت الدراسة لثلاثة مناهج لتعريف ريادة الأعمال. وأشارت الدراسة إلى أن هناك دراسات اعتمدت على منهج السمات traits approach لتعريف لريادة الأعمال. ومن خلال هذا المنهج، يتم تعريف رائد الأعمال من خلال سماته وهو حاجته إلى الإنجاز وقدرته على التحكم في الظروف وأيضاً قدرته على تحمل المخاطر. وهناك دراسات أخرى اعتمدت على المنهج السلوكي behavioral approach ومن خلال هذا المنهج، يمكن تعريف رائد الأعمال بدلالة قدرته على إنشاء وإدارة المنشأة لغرض تحقيق ربح. وأخيراً هناك دراسات اعتمدت على منهج تحديد الفرص opportunity identification approach ومن خلاله يعرف رائد الأعمال على أنه الشخص الذي يستطيع اكتشاف وخلق واستخدام الفرص.

ومن ناحية أخرى، تم تعريف ريادة الأعمال على أنها بمثابة نظام فردي، أو مجمع، وداخلي أو خارجي، بالنسبة للهيكل التنظيمي والذي يقوم بتطوير شيء جديد بدءاً من الأفكار ووصولاً إلى الأعمال (Sousa & Almeida, 2014).

ويمكن تبرير عدم الاتفاق على تعريف محدد لريادة الأعمال إلى عدة أسباب وهي: طبيعة ريادة الأعمال التي تعتمد على تخصصات مختلفة multidisciplinary واعتماد كثير من الدراسات ذات الصلة على مداخل نظرية ومنهجيات مختلفة (Law & Hung, 2009).

أما عن أنواع أو أشكال ريادة الأعمال، فتنوع ما بين ريادة الأعمال الاجتماعية social entrepreneurship، حيث ينشأ مشروع الأعمال من خلال حل قضايا اجتماعية أو ثقافية في مقابل مكسب أو ربح مالى، وريادة الأعمال الخضراء أو النظيفة green entrepreneurship، حيث يتم استكشاف مشكلات بيئية مما يؤدي إلى تحقيق تأثير إيجابي على البيئة الطبيعية باستخدام عمليات

مستدامة، وريادة الأعمال الرقمية digital entrepreneurship، حيث يتم التسويق للمنتجات والخدمات الرقمية التي يتم انتاجها وتوصيلها ودعمها من خلال الانترنت وأخيراً ريادة الأعمال داخل المؤسسة intrapreneurship وهي تطبيق سلوكيات وصفات ومهارات ريادة الأعمال داخل مؤسسة أعمال أو شركة أو منظمة صغيرة (QAA², 2018)

وبما أن رائد الأعمال هو أساس ريادة الأعمال، وبما أن مهاراته تعتبر ركيزة أساسية لانجاح مشروعه، فقد زاد الاهتمام بدراسة المهارات اللازمة التي يجب أن تتوفر فيه. وبعد تحليل محتوى الدراسات السابقة ذات الصلة في الفترة من ٢٠١٠ حتى ٢٠١٤، توصلت دراسة (Sousa & Almeida, 2014) إلى إطار يضم مهارات ريادة الأعمال، حيث تتمثل تلك المهارات في مجموعتين من المهارات. تشتمل المجموعة الأولى على مهارات تطوير الشخصية personal development skills وتضم المهارات المعرفية التي تتعلق بالتفكير الإبداعي، صياغة وحل المشكلة وإتخاذ القرار، والمهارات الفنية التي تدمج مفاهيم الخبرة الفنية، ومهارات الإدارة التي تدمج المعرفة بالخطط المحتمل تطبيقها في الشركات والقدرة على إتخاذ القرارات الاستراتيجية. كما تشتمل المجموعة الثانية من مهارات ريادة الأعمال على مهارات الأعمال business skills، فبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكتسب رائد الأعمال مهارات تتعلق بتطوير الأعمال، والتي تتضمن الاستراتيجية التي ستقوم الشركة بتطبيقها، المنتجات و/أو الخدمات، النظم الادارية (مثل إدارة الموارد البشرية والتسويق) والهيكل الرسمي وغير الرسمي للشركة.

وبالنسبة للمحددات أو العوامل التي تؤثر على عملية ريادة الأعمال، فيمكن أن تتضمن النوع والسن ومدى الاشتراك في أعمال العائلة (Rayan & Aryasri, 1999) family business والسياسة العامة للدولة مثل معدلات الضريبة ووجود الجامعات البحثية والتي تعتبر مصدراً محتملاً للتكنولوجيات التي يمكن أن تنتج منتجات أو خدمات، وبالتالي تؤدي إلى وجود نشاط ريادة الأعمال ونظام التعليم الذي يساعد في تخريج موظفين مؤهلين، وأخيراً وجود نمو اقتصادي (Zimmerman, 2008).

وقد تناولت الدراسات السابقة (Ahmad & Hoffman, 2007; Lunati, 2010) عملية ريادة الأعمال، وأشارت إلى أن إطار ريادة الأعمال يتضمن محدداتها والأداء الريادي ومخرجاتها. فيما يتعلق بمحددات ريادة الأعمال، أشارت الدراسات إلى أنه بالإضافة إلى السمات الشخصية لرائد الأعمال، هناك محددات أخرى، وأن هناك اتفاقاً بين الدراسات السابقة على أن خلق رائد الأعمال، أو ريادة الأعمال، تتم من خلال مزيج من ثلاثة عوامل، وهي الفرص والأفراد ذوي المهارات والإمكانات أو الموارد. وتتأثر هذه العوامل الثلاث بعاملين مهمين وهما الإطار التنظيمي المحيط والثقافة. وتتمثل الموارد والإمكانات في إمكانية الوصول إلى رأس المال والحصول على قروض بنكية، والبحوث والتطوير التي تساعد رائد الأعمال

² وكالة ضمان الجودة للتعليم العالي (QAA) Quality Assurance Agency for Higher Education وهي جهة مستقلة تختص بالتفتيش على ومراجعة معايير وجودة التعليم العالي بالمملكة المتحدة.

على خلق منتجات أو عمليات جديدة، والتكنولوجيا. أما بالنسبة للأفراد ذوي المهارات، فتتمثل في رأس المال البشري والاجتماعي لرواد الأعمال. وبالنسبة للفرص، فهي تلك التي تخلقها الظروف السوقية في الدولة، مثل شدة المنافسة وإمكانية الوصول إلى الأسواق الخارجية. وبالنسبة للإطار التنظيمي، فيقصد به العقبات التي تواجه رواد الأعمال وقوانين الضرائب وجميع القوانين العامة والمؤسسات التي تؤثر على رواد الأعمال. وأخيراً، تؤثر الثقافة على جميع أجزاء النموذج فهي تؤثر على سلوك واتجاهات رائد الأعمال. كما أضافت الدراسات السابقة أن ريادة الأعمال تتأثر بالظروف الاقتصادية على مستوى الدولة مثل معدلات البطالة، فارتفاعها قد يزيد من اشتراك الأفراد الذين لديهم حافز ليصبحوا رواد أعمال.

وعلى المستوى الدولي، تناولت دراسة (Iversen, Jorgensen & Malchow-Moller, 2008) كيفية قياس ريادة الأعمال. وأشارت إلى أن هناك مقاييس مختلفة، مثل معدل التوظيف الذاتي. وهو برغم استخدامه على نطاق واسع لسهولة الوصول إلى البيانات اللازمة لاحتسابه إلا أنه لا يأخذ في حسابه الأعمال المدمجة ونسبة امتلاك الأعمال ومعدل الدخول والخروج. وهذه المقاييس، التي تم تناولها، تعتمد على رائد الأعمال ذاته إلا أن هناك مقاييس أخرى تعتمد على نتائج ريادة الأعمال، مثل مقاييس الابتكار من خلال عدد براءات الاختراع ومقاييس النوايا الريادية من خلال الروح الريادية أو الاتجاهات نحو ريادة الأعمال في دولة معينة ومقاييس الأداء من خلال معدل بقاء الشركات لمدة زمنية معينة ونسبة الأعمال الجديدة إلى إجمالي الأعمال والنصيب النسبي للنشاط الاقتصادي من قبل الشركات الصغيرة.

وفي نفس السياق، تناولت دراسة (Marcotte (2013) المؤشرات العالمية لريادة الأعمال، وأشارت إلى أن أولى هذه المؤشرات هي مؤشر ريادة الأعمال العالمي Global Entrepreneurship Index (GEM) ويقوم على مجموعة من المؤشرات الأساسية وهي: إجمالي النشاط الريادي ويقاس من خلال (١) نسبة السكان من ١٨ حتى ٦٤ سنة وهم إما رواد أعمال ناشئين أو مدراء ومالكين لأعمال جديدة، (٢) معدل ملكية الأعمال القائمة Established Business Ownership Rate، والتي تقاس من خلال نسبة السكان الذين يعملون كمدراء ومالكين لأعمال حالية، (٣) إبداع إجمالي النشاط الريادي، ويتمثل في نسبة رواد الأعمال في المرحلة المبكرة والذين يوفر منتجات جديدة، (٤) معدل النمو المرتفع لإجمالي النشاط الريادي، ويقاس من خلال رواد الأعمال الذين يتوقع توظيفهم لعدد ٢٠ موظف على الأقل في خلال ٥ سنوات، وأخيراً (٥) الشركات القائمة مرتفعة النمو، وتتمثل في رواد الأعمال الذين يقومون بتوظيف ٢٠ موظف أو أكثر.

وتعتبر القيادة leadership أحد المكونات الأساسية لريادة الأعمال. وقد تناولت الدراسات السابقة هذا المفهوم وحاولت تحديد العوامل التي تدعّمه وآثاره على العناصر المختلفة. فهناك ثلاثة أنواع من القيادة، القيادة التحويلية transformational leadership والقيادة التبادلية transactional leadership والقيادة التي تقوم على أساس عدم التدخل Laissez Faire leadership. تقوم القيادة التحويلية على أساس شخصية القائد وقدرته على أن يكون ملهماً للعاملين وتركز على وضع القائد لأهداف المنظمة وتحفيز

العاملين على تحقيقها وتشجيعهم على الإبداع. وتقوم القيادة التبادلية على أساس تحديد القائد لأهداف المنظمة وتحفيز العاملين على تحقيقها وتوضيح مقابل تحقيقهم لهذه الأهداف. أما بالنسبة للنوع الثالث من القيادة، والذي يقوم على أساس الحرية وعدم التدخل، فهي تقوم على أساس تخفيض مستوى الاشراف وترك الحرية للعاملين للتصرف (Dal Mas & Barac, 2018).

ونظراً لأهمية موضوع قيادة الأعمال والدور الذي يمكن أن تلعبه الجامعات في هذا الصدد من حيث تعليم طلابها مهارات قيادة الأعمال والقيادة ودمجها في مناهجها الدراسية، فقد اهتم الكثيرون بالتعليم المحاسبي، واتجهت الكثير من الدراسات السابقة نحو دراسة هذا الدور. فقد أصدر الاتحاد الأوروبي (European Commission, 2008) تقريراً عن هذا الموضوع، وأشار فيه إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تساعد في فعالية تعليم قيادة الأعمال. وتتضمن هذه العوامل تبنى الدولة لسياسة قيادة الأعمال ووجود أساتذة ومحاضرين مقتنعين بمفهوم قيادة الأعمال وملتزمين بتعليمها لطلابهم بطرق تدريسية مناسبة واتباع طرق تعلم مختلفة تتركز على الطالب ومن خلال المشروعات project based والعمل من خلال فرق العمل teamwork وكذلك تضمين قيادة الأعمال في المناهج الدراسية ووجود إجراءات لرقابة الجودة. وعند اتباع هذه الخطوات سيتم تخريج طلاب لديهم مهارات قيادية قادرين على تحمل المخاطر والتعرف على الفرص واتخاذ القرارات وحل المشكلات والعمل مع فرق العمل المختلفة.

ويخلص الباحثان مما سبق إلى أن هناك اهتماماً متزايداً من قبل الأكاديميين والباحثين والمنظمات لموضوع قيادة الأعمال ومحدداتها ومهارات رائد الأعمال وأهمية تعديل المناهج الدراسية بحيث يتعلم الطلاب هذه المهارات. وبشأن لتعريف قيادة الأعمال، يتضح وجود صعوبة في ذلك نظراً لتداخلها مع المعارف المختلفة واعتماد كثير من الدراسات السابقة على مداخل نظرية ومنهجيات مختلفة لتناولها. وبالنسبة لأنواعها، فقد تعددت أنواع قيادة الأعمال وفقاً للهدف منها مثل قيادة الأعمال الخضراء أو النظيفة وقيادة الأعمال الاجتماعية وغيرها. أما فيما يتعلق بمحدداتها، فقد خلصت الدراسات السابقة إلى أن هناك عوامل مختلفة، على المستوى الشخصي والمستوى المحلي، والتي يمكن أن تؤثر إيجاباً أو سلباً على قيادة الأعمال ورائد الأعمال. تتضمن تلك العوامل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، الثقافة ونظرة المجتمع لقيادة الأعمال، التكنولوجيا وإمكانية الوصول إلى التمويل والموارد، مهارات رائد الأعمال، بالإضافة إلى سياسة الدولة ومعدلات الضريبة والتعليم المحاسبي وغيرها. ونظراً لأهمية دور ومهارات رائد الأعمال، يتضح أن من الضروري أن يكون لديه مهارات القيادة والقدرة على الإدارة واتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحمل المخاطر وغير ذلك.

٦-١-٢ مفهوم قيادة الأعمال المهنية بصفة عامة والمحاسبية بصفة خاصة: المحددات والمقاييس

تعتبر المحاسبة "فنا يعتمد على استخدام القدرات الذاتية للمحاسبين في الحكم على كثير من الأحداث الاقتصادية والمالية التي تواجه العمل المحاسبي" (مدوخ، ٢٠١٤، ص ٣٩). كما تعتبر المحاسبة من العلوم الاجتماعية التي يتطلب ممارستها توافر الخبرة والدراسة معاً، كما تعتبر مهنة (Huber, 2012). أيضاً تحتاج ممارسة مهنة المحاسبة ضرورة توافر أسس علمية والقدرة على الحكم على أمور متعددة تتعلق بالعمل المحاسبي. كما تتطلب ممارسة مهنة المحاسبة توافر العديد من المهارات والتي تبدأ من مهارة القياس وصولاً إلى تحليل الأمور واتخاذ القرارات (مدوخ، ٢٠١٤). أيضاً يمكن تحديد مواصفات المحاسب المؤهل في ثلاثة جوانب: الجانب العلمي، والمتمثل في المعارف المهنية، والجانب العملي والمتمثل في المهارات المهنية، والجانب الأخلاقي والمتمثل في القيم والأخلاق (المعتز والماوري، ٢٠١٦).

وتتمثل خصائص مهنة المحاسبة في ما يلي: إتقان مهارة ثقافية معينة والتي يتم الحصول عليها من خلال التدريب والتعليم، قبول المحاسب لواجباته نحو المجتمع ككل بالإضافة إلى واجباته تجاه العميل، نظرة موضوعية للأمور وتقديم خدمات أساسها المجهود البشري، وليس التعامل في سلعة (مدوخ، ٢٠١٤ نقلاً عن الخدش وآخرون، ٢٠٠٤). وبالطبع لا يمكن تجاهل قواعد الأخلاقيات والسلوكيات المهنية أيضاً. وفي هذا الشأن، أشارت دراسة نهال (٢٠١٧) إلى أن مبادئ وقواعد السلوك المهني للمحاسبة والمراجعة تتمثل في تنمية روح التعاون والمشاركة بين المحاسبين بصفة عامة ومراقبي الحسابات بصفة خاصة والعمل على رعاية مصالحهم، العمل على كسب ثقة المجتمع من خلال توفير معلومات موثوق فيها بحيث يستطيع متخذي القرارات الاعتماد عليها، رفع مستوى مهنة المحاسبة وتدعيم النصوص القانونية والأحكام لتوفير الكفاية المهنية والعملية للمحاسب المهني والسعي إلى تحقيق مستويات أداء مرتفعة للمحاسب المهني.

وبشأن مفهوم زيادة الأعمال المهنية المحاسبية، فهو مفهوم حديث نسبياً. ويمكن القول أن زيادة الأعمال المهنية المحاسبية هي النشاط الذي يقوم به المحاسبون بهدف إضافة قيمة للمجتمع بصفة عامة ومهنة المحاسبة على وجه الخصوص، وذلك من خلال التركيز على مهارات رائد الأعمال، ولكن بما يتفق مع طبيعة مهنة المحاسبة. وتتضمن تلك المهارات التي يجب توافرها في رائد الأعمال المهني المحاسبي المهارات القيادية، تقديم خدمات محاسبية جديدة، ابتكار أدوات محاسبية جديدة، تطوير شبكة من العلاقات مع الزملاء والعملاء وأصحاب المصالح بصفة عامة والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أداء عملهم.

وقد بدأ التعرف على الدور الريادي للمحاسبة منذ القرن الماضي، حيث تناولت دراسة Schoch & Teoh (1995) الدور الريادي الذي يمكن أن يقوم به المحاسب في مجال التكاليف بحيث يستطيع مساعدة العاملين في مجال التسويق. ومن خلال تحليل الدراسات السابقة التي ركزت على العلاقة بين السعر والتكلفة والربط بين المحاسبة والتسويق، وجدت الدراسة أن للمحاسب مهارات ومعرفة مالية تمكنه من القيام بدوره الريادي، حيث يمكن للمحاسب تحليل المشكلات التي تواجه العاملين في مجال التسويق مثل تصميم خطط التسعير وأيضاً عند إعداد تحليل ربحية القطاعات السوقية. وأضافت الدراسة أن للمحاسبين قدرة على تطوير

أدوات تحليل تستخدم في مجال التسويق، وحتى يتم تطبيق مفاهيم وأدوات جديدة في محاسبة التكاليف، يجب على المحاسبين أن يتبنوا منظوراً استراتيجياً أكثر. وأخيراً ركزت الدراسة على محددتين أساسيين وفي غاية الأهمية بالنسبة للمحاسب الريادي، وهما أن نجاح هذا الدور يتطلب توافر عنصر الابتكار وذلك من خلال مساعدة العاملين في مجال التسويق في وضع وقياس تحقيق الأهداف، والتي ستؤدي إلى زيادة ثروة وقيمة الشركة وأيضاً وجود علاقات وثيقة مع العاملين في مجال التسويق تمكن المحاسبين من العمل عن قرب معهم والعمل على حل مشكلاتهم.

ومن خلال دراسة حالة على إحدى شركات الاتصالات التابعة للحكومة البريطانية، قامت دراسة Sharma, Lawrence & Lowe (2014) بتناول دور المحاسبين كرواد أعمال مؤسسين في عملية تحويل الشركة محل الدراسة من شركة تقوم على البيروقراطية وتدار من خلال الحكومة وتنتشر بها الأعراف والمفاهيم الهندسية إلى شركة تدار من خلال الأعمال وتقوم على أساس محاسبى. وقد أوضحت الدراسة الدور الذى لعبه المحاسبون فى التحول من الأساس النقدى إلى أساس الاستحقاق وفى انتاج نظم محاسبية جديدة تقوم على أساس الكترونى. وقد قام المحاسبون بتطوير استراتيجيات لتحسين الأداء المالى فى كل قطاع بالشركة وقاموا بتوفير أدوات تخطيط، مثل خطط الأعمال والموازنات والتي وضعت معايير جديدة للأداء يتم من خلالها تقييم قرارات الأعمال. إضافة إلى ذلك، اعتمد أعضاء وحدات الأعمال على المحاسبين لاتخاذ القرارات وزاد التركيز على مقاييس الأداء المالية مثل الربحية والعائد على الاستثمار. كما تم تطوير بعض المقاييس غير المالية مثل رضا العملاء وتدريب الموظفين من قبل المحاسبين ورؤساء الأعمال كرواد أعمال مؤسسين.

ومن ناحية أخرى، تناولت دراسة Murigi (2016) خصائص المحاسبين التي مكنتهم من إدارة الأعمال بنجاح. فقد رأت الدراسة أن المحاسبين تم تدريبهم بحيث يمتلكون مهارات مثالية، فالمحاسبون لديهم مهارات مختلفة تتعلق بالاتصال والعمل من خلال الفرق وإدارة الوقت والقدرة على العمل بطريقة منطقية. كما أن تدريب المحاسبين يمكنهم من التكيف مع اتجاهات الأعمال الحديثة مثل إدارة المخاطر ونظم تكنولوجيا المعلومات الجديدة. أيضاً يستطيع المحاسبون فهم آليات الأعمال ويستطيعوا اتخاذ قرارات الأعمال. أيضاً يعرف المحاسبون كيفية تعظيم الموارد، فرواد الأعمال الذين لديهم خلفية محاسبية يستطيعون تقييم المخاطر وتخطيط خطة مالية بدقة.

وفى نفس السياق، تناولت دراسة Mitter & Hiebl (2017) دور المحاسبة الإدارية فى زيادة الأعمال الدولية. وقد أكدت الدراسة على أن زيادة الأعمال الدولية تمر بعدد من المراحل وهي التعرف على فرص الأعمال وتنفيذها وتقييمها. ومن خلال عدد من دراسات الحالة على عدد من الشركات الاسترالية، توصلت الدراسة إلى أن المحاسبة الإدارية تلعب دوراً مهماً فى زيادة الأعمال الدولية. ولا يتضح هذا الدور فى مرحلة التعرف على فرص زيادة الأعمال ولكن يظهر وبشكل واضح عند تقييم المخاطر ذات الصلة.

فكلما كان مستوى المخاطر أعلى كلما زاد دور المحاسبة الإدارية في هذا الصدد. أيضاً تساعد المحاسبة الإدارية في تقييم خطوات قيادة الأعمال الدولية وفي تشكيل وتسهيل عملية اتخاذ القرار.

وفي مجال المراجعة، تناولت دراسة (Law & Hung (2009) العلاقة بين خمسة عوامل ومدى استعداد المحاسب القانوني لإنشاء مكتب محاسبة خاص به. تضمنت هذه العوامل، الدافع لتحقيق أرباح، النوع، شبكة العلاقات الاجتماعية، المستوى التعليمي والتركيز الرقابي locus of control وهو أن يعتقد الشخص أنه المتحكم في سلوكه والذي يتحدد من خلال جهده وقراراته. وقد اعتمدت الدراسة على نظرية رأس المال الاجتماعي social capital والتي تشير إلى أن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى وجود نتاج له قيمة. ومن خلال عينة من ٢١٢ محاسب قانوني في الصين، توصلت الدراسة إلى أن العلاقات الاجتماعية والتركيز الرقابي لهما تأثير إيجابي أكبر وذلك بالمقارنة بالحافز المادي والمستوى التعليمي. وأشارت الدراسة إلى أن بعد أزمة انزوان أصبح المحاسبون القانونيين أكثر حذراً من الناحية المادية. كما توصلت الدراسة إلى أن للنوع تأثير واضح على مدى استعداد المحاسبين القانونيين لأن يصبحوا رواد أعمال ويكون لهم مكتب محاسبة خاص بهم حيث تزيد نسبة إنشاء وامتلاك الذكور لمكاتب المحاسبة بالمقارنة بالإناث.

وفيما يتعلق بالتعليم المحاسبي، فإن الجامعة تعتبر هي المسئول الأول عن التعليم في مجال المحاسبة والمراجعة. ولذا يجب عليها تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات التي تستلزم توافرها لممارسة المهنة وبما يمكنهم من مواكبة التطور في المعارف المختلفة (المريش، ٢٠٠٤). وقد ركزت كثير من الدراسات السابقة على أهمية تكنولوجيا المعلومات، سواء من خلال استخدامها في تدريس المناهج الدراسية أو من خلال تعليم الطلاب المهارات التكنولوجية التي تمكنهم من مواكبة التطور في هذا المجال. ويعتبر التعليم المحاسبي من أهم أنواع التعليم وذلك نظراً لطبيعة وخصوصية مهنة المحاسبة. ويمكن النظر إلى التعليم المحاسبي على أنه نظام متكامل ويتوافر فيه جميع العناصر اللازمة. تتمثل هذه العناصر في: مدخلات النظام والمتمثلة في الأشخاص الذين تهيأت لهم فرصة ممارسة العمل المحاسبي، العمليات التشغيلية والمتمثلة في وسائل التعليم والتي يمكن الاعتماد عليها لتعليم الطلاب المهارات والمعارف المحاسبية، مخرجات النموذج والتي تتمثل في الأشخاص المؤهلين والذين يمكنهم ممارسة العمل المحاسبي، وأخيراً التغذية العكسية feedback، والتي تتضمن تقييم عناصر النموذج الثلاثة السابقة وذلك بهدف التطوير بما يحقق الهدف الأساسي من التعليم المحاسبي. وحتى يتم تحقيق الجودة في مجال التعليم المحاسبي، يجب الاهتمام بجميع عناصره وذلك من خلال تطوير المناهج الدراسية وتشجيع البحوث العلمية والتركيز على مفهوم وبرامج التدريب المستمر حتى يستطيع الخريج ممارسة العمل المحاسبي (مدوخ، ٢٠١٤).

وبما أن السلوك القيادي سمة مهمة للغاية في رائد الأعمال بصفة عامة، ورائد الأعمال المهني في مجال المحاسبة بصفة خاصة، فقد تعددت الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع وألقت الضوء على القصور في المناهج الدراسية وأكدت على أهمية السلوك القيادي بالنسبة لخريج المحاسبة. فقد ركزت دراسة (Bloch, Brewer & Stout(2012) على أهمية تعليم طلبة الكليات تخصص محاسبة للسلوك القيادي

وذلك بعد التأكد من وجود قصور فى مناهج المحاسبة وعدم اهتمام القائمين بتدريسها بتضمينها فى المناهج الدراسية. اعتمدت الدراسة على منهج دراسى يتكون من ٦ موضوعات تم تصميمه بحيث يتم تدريسه على مدار ثلاثة أسابيع من خلال منهج محاسبة تكاليف. تضمنت الموضوعات تعريف الرؤية، تحفيز الآخرين على تنفيذ الرؤية، تحفيز فرق العمل على تنفيذ الرؤية، خلق حوكمة فعالة، خلق ثقافة أخلاقية واتخاذ قرارات أخلاقية. ومن خلال تقييم المنهج الدراسى من قبل الطلاب المشاركين، اتضح أهميته فى تهيئة الطلاب لاكتساب التفكير القيادى وأشارت الدراسة إلى أن هذا التصميم يمكن تضمينه فى أى منهج دراسى بحيث يساعد الطلاب على اكتساب المهارات المناسبة.

وقد تناولت دراسة (Schiopoiu, Mihai & Mihai, 2016) أهمية المناهج الدراسية فى تطوير السلوك القيادى لطلبة المحاسبة. وقد اعتمدت الدراسة على ردود ١٥٢ طالب بكلية Economics and Business Administration فى جامعة Craiova برومانيا على قائمة استقصاء تتناول العوامل المؤثرة فى سلوكهم القيادى ، مثل مصدر القيادة، الاشتراك فى عملية اتخاذ القرار، صورة مهنة المحاسبة، المناهج الدراسية، القيم الأخلاقية ومهارات القيادة. وأشار الطلاب إلى أنهم لا ينظرون إلى أنفسهم على أنهم تابعين فى المنظمة وأن المعرفة المحاسبية غير كافية حتى يصبحوا قادة فى المستقبل، فالقائد القوي يحتاج إلى قيم أخلاقية والالتزام بالمعايير المحاسبية والمالية والأخلاقية. وقد توصلت الدراسة إلى أهمية المعرفة والقيم الأخلاقية واقترحت تطوير المناهج الدراسية فى الكليات بما يسمح بتطوير السلوك القيادى لطلبة تخصص المحاسبة ودمج مهارات القيادة فى جميع المعارف الأخرى.

وبالنسبة لقيادة المهنة، قامت دراسة (Sellers, Fogarty & Parker, 2015) بالتحقق من مدى قيادة المعهد الأمريكى للمحاسبين القانونيين AICPA لمهنة المحاسبة من خلال دراسة طويلة على الفترة من ١٩٩٧ حتى ٢٠١٣. وتوصلت الدراسة إلى وجود دليل يشير إلى انخفاض أهمية المعهد الأمريكى للمحاسبين القانونيين ودوره القيادى للمهنة وأيضاً انخفاض عدد القادة فى مهنة المحاسبة والذين ترتبطهم علاقات واضحة بالمعهد الأمريكى للمحاسبين القانونيين. كما توصلت الدراسة إلى أن تدخل مكاتب المحاسبة الكبيرة فى تحديد مستقبل القادة فى هذا المجال أصبح منخفضاً بشكل واضح. وقد أرجعت الدراسة هذه النتائج إلى التغيير فى طبيعة المهنة والقصور فى المعهد الأمريكى للمحاسبين القانونيين وممارسة منشآت المحاسبة الكبيرة على نطاق عالمى.

ويتضح مما سبق أن مفهوم ريادة الأعمال المهنية المحاسبية يعتبر مفهوم حديث نسبياً وعندما نشأ بدأ من خلال محاسبة التكاليف وخاصة أن المحاسبين فى هذا المجال لهم دور واضح على مستوى المنظمات والشركات ولديهم علاقات مختلفة مع الأفراد من داخل ومن خارج الشركات ويمكنهم استخدام أدوات جديدة لتقديم خدماتهم. وبالنسبة للمحاسب القانونى والذى يعتبر بمثابة رائد أعمال، فيستخلص من الدراسات السابقة أنه ينطبق عليه مهارات رائد الأعمال من حيث القدرة على القيادة والعمل من خلال فريق العمل وحل المشكلات واتخاذ القرارات وبناء شبكة من العلاقات الاجتماعية داخل وخارج منشأة

المحاسبة وإمكانية تطوير مهاراته اعتماداً على تكنولوجيا المعلومات لتقديم خدماته التقليدية وابتكار خدمات جديدة. ولا شك أن للجامعات دور كبير لتعليم خريجيها من المحاسبين المهارات الواجب توافرها وذلك من خلال تعديل مناهجها الدراسية لتدمج تلك المهارات.

٦-١-٣ بلورة المؤشر المقترح لقياس متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية من وجهة نظر

أصحاب المصالح واشتقاق فرض البحث

هناك اتفاق بين الدراسات السابقة على أهمية الدور الذى تلعبه مهنة المحاسبة من خلال توفير معلومات موثوق فيها لمتخذى القرارات بما يسهم فى رفاهية المجتمع (Barth, 2018). وعليه، فإن الدور الريادى لمهنة المحاسبة يعتبر دور جوهرى من وجهة نظر أصحاب المصالح المختلفين. وبالنسبة لقياس ريادة الأعمال المهنية المحاسبية، سنجد أن هناك دراسات سابقة ركزت على قياس ريادة الأعمال بصفة عامة، ولكنها اختلفت فى المقاييس المستخدمة نظراً لعدم وجود اتفاق حول تعريف ريادة الأعمال. واختلفت هذه المقاييس ما بين نسبة التوظيف الذاتى، نسبة الأعمال الجديدة بالمقارنة بإجمالى وحدات الأعمال، متوسط عدد الأعمال صغيرة الحجم (من ١ إلى ٩ موظفين أو من ١٠ إلى ٤٩ موظف) إلى إجمالى وحدات الأعمال (Godin, Clemens & Veldhuis, 2008). ومن ناحية أخرى، يمكن التركيز على نمو ريادة الأعمال كمقياس لها وهنا يتم الاعتماد على المبيعات والايادات والأرباح لغرض القياس (Desai, 2017). وهناك ندرة فى الدراسات التى تناولت ريادة الأعمال المهنية المحاسبية على وجه الخصوص. ونظراً لحدثة الموضوع، فإنه يمكن تطوير مؤشر لقياس متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية استناداً إلى مؤشر ريادة الأعمال بصفة عامة.

ويمكن تناول قياس ريادة الأعمال المهنية المحاسبية من منظور أصحاب المصالح فى منشآت المحاسبة من خلال نظرية المنفعة، والتى تتناول درجة الإرضاء أو الإشباع الناتجة عن استهلاك سلعة أو خدمة معينة. وبالتطبيق على مهنة المحاسبة، فإنه يمكن القياس من خلال درجة رضا أصحاب المصالح عن تشكيلة خدمات ومسئوليات المهنة والقائمين عليها وذلك من خلال تضيق فجوة التوقعات بين ما يتوقعه أصحاب المصالح من المحاسبين ومراقبى الحسابات وما يقدمونه فعلاً. من ناحية أخرى، يمكن قياس ريادة الأعمال المهنية المحاسبية من منظور أصحاب المصالح فى منشآت المحاسبة من خلال نظرية القيمة المضافة والتى تركز على القيمة الإضافية التى خلقت خلال مرحلة معينة من مراحل الانتاج أو التسويق. وبالتطبيق على مهنة المحاسبة، سيتم هنا القياس من خلال نسبة المصداقية أو إمكانية الاعتماد على خدمات مهنة المحاسبة، وهو ما ينطبق تماماً على المغزى من وراء وجود مهنة المحاسبة وهو أن تكون مضيئة للقيمة.

كما يمكن القول أن قياس ريادة الأعمال المهنية المحاسبية من وجهة نظر أصحاب المصالح يمكن أن تكون من خلال نسبة المحاسبين ومراقبى الحسابات الذين لديهم استعداد لإنشاء مكاتب محاسبة خاصة

بهم، فمن المفترض أن نجاح هذا المفهوم سينعكس إيجاباً على مدى الاستعداد من قبل المحاسبين ومراقبي الحسابات الذين تتوافر لديهم مهارات القيادة والإدارة وغيرها على انشاء عملهم الخاص. ومن ناحية أخرى، يمكن قياس ريادة الأعمال المهنية المحاسبية من خلال نسبة الحصة السوقية للمحاسبين ومراقبي الحسابات الذين لديهم عملهم الخاص بهم. كما يمكن قياس ريادة الأعمال المهنية المحاسبية من خلال نسبة البقاء في مهنة المحاسبة، وذلك يمكن أن تكون من خلال عدد السنوات على سبيل المثال.

ويمكن القول أيضاً أن محددات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية لا تختلف في جوهرها عن أي أعمال ولكن يظهر فيها الطبيعة الخاصة لمهنة المحاسبة. فإذا كانت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) قد أشارت إلى محددات ريادة الأعمال بصفة عامة من خلال الهيكل التنظيمي، البحوث والتطوير والتكنولوجيا، إمكانات رائد الأعمال، الثقافة، والظروف السوقية، فإننا نجد أن هذه المحددات تنطبق على مهنة المحاسبة.

فمن ناحية الهيكل التنظيمي، فلاشك أن سياسات وإجراءات مكتب المحاسبة المتعلقة بالترقيات وبرامج التدريب وتقسيم العمل والاختصاصات ومدى وجود دستور واضح لسلوكيات وأخلاق المهنة والرقابة على الجودة المهنية، سيؤثر على فعالية خلق رواد أعمال مهنيين محاسبين. ومن ناحية البحوث والتطوير والتكنولوجيا، نجد أن مدى تدريب المحاسبين على استخدام التكنولوجيا في عملهم وعند تخطيط وجمع أدلة المراجعة وأيضاً مدى استخدامهم للأساليب الإلكترونية مثل أدوات دعم القرار ونظم الخبرة وغيرها سيساعد في خلق رواد أعمال محاسبين مواكبين للتطورات التكنولوجية وعلى دراية بآثارها على عملهم. وفيما يتعلق بالمهارات الخاصة برائد الأعمال، فنجد أن مدى وعيه بموضوع ومتطلبات ريادة الأعمال ومدى توافر مهارات الاتصال والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتشكيل فريق عمل مهني سيساعد على وجود رواد أعمال محاسبين. وبالنسبة للثقافة، فإن النظرة الإيجابية لمهنة المحاسبة من قبل المجتمع وإقناع الأطراف المختلفة على أنها مضيئة للقيمة وتسهم في رفاهية المجتمع سيجس من فرصة وجود رواد أعمال مهنيين محاسبين. وأخيراً، فإن الظروف السوقية، من خلال عدد المكاتب التي تقدم خدمات المراجعة والفحص المحدود والخدمات الأخرى بخلاف المراجعة والشراكة مع المكاتب الأخرى وأيضاً مدى وجود قيود على دخول مكاتب جديدة في مجال المحاسبة، سيؤثر على إمكانية وجود رواد أعمال مهنيين محاسبين.

وبناء على التحليل السابق، قام الباحثان ببلورة مؤشر لمتطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية بما يتلاءم مع طبيعة مهنة المحاسبة، وهو ما سوف يعرضه الباحثان في القسم التالي للبحث.

والسؤال هنا هل تستوفى مكاتب المحاسبة في مصر، بما في ذلك الإطار التنظيمي الذي يعمل تحت ظله مراقبو الحسابات، الموارد والإمكانات التي يحتاجها مراقبو الحسابات، مهارات مراقبي الحسابات المتعلقة بالاتصال والقيادة والعمل من خلال الفريق وغيرها، الثقافة ونظرة المجتمع وأصحاب المصالح للمهنة والظروف السوقية المحيطة لمتطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية المطلوبة؟ ومن هنا يمكن صياغة فرض البحث كالتالي:

ف ١: تستوفى مكاتب المحاسبة في مصر متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية

٦-٢ منهجية البحث

نعرض في هذا القسم أهداف وتوصيف الدراسة الميدانية، الإحصاءات الوصفية، وأخيراً الاختبارات الإحصائية اللازمة لاختبار فرض البحث وتحليل نتائجه، وذلك على النحو التالي:

٦-٢-١ أهداف وتوصيف الدراسة الميدانية

تستهدف الدراسة الميدانية قياس مدى استيفاء مراقبي الحسابات في مصر لمتطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية. قام الباحثان بالاعتماد على قائمة مرجعية في سياق استبيان تضمن في قسمه الأول بعض البيانات الشخصية للمشاركين في الدراسة، وتضمنت تلك البيانات الشخصية: السن، المركز الوظيفي (شريك - مدير مراجعة - مراجع أول - مراجع - محاسب تحت التمرين)، سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى ١٥ سنة - أكثر من ١٥ سنة)، مجالات الخبرة (أعمال إمساك الدفاتر للعملاء - أعمال إعداد القوائم المالية للعملاء - Compilation - أعمال مراجعة القوائم المالية السنوية ورقياً - أعمال المراجعة المستمرة - Continuous Auditing - أعمال الفحص المحدود ربع السنوى الورقى - أعمال الفحص المحدود المستمر - Continuous Limited Review - أداء خدمات استشارية)، النوع، الدخل الشهري، المؤهل العلمى والشهادات المهنية التى حصل عليها.

واشتمل القسم الثانى من الاستبيان على بنود الدراسة، والتي انقسمت إلى ستة أقسام وهي: الإطار التنظيمى (O)، الموارد والإمكانات (R)، مهارات رائد الأعمال (S)، الثقافة (C)، الظروف السوقية (M) والمتطلبات الإضافية (انظر ملحق الدراسة).

لضمان مصداقية المشاركين في الدراسة، قام الباحثان بصياغة معظم البنود في شكل إيجابى (أى فى إتجاه ريادة الأعمال المهنية المحاسبية) وبعضها فى شكل سلبى أو عكسى (أى عكس إتجاه ريادة الأعمال المهنية المحاسبية) وهي: هل تفتقد مهنة المحاسبة فى مصر التنظيم المهنى؟ هل غياب المنظمات المهنية فى مصر أفقد مهنة المحاسبة الدعم والرقابة عليها؟ وهل تتركز سوق مراجعة الحسابات فى عدد محدود من المكاتب؟ هل تتركز سوق الفحص المحدود فى عدد محدود من المكاتب؟ هل تتركز سوق الخدمات بخلاف المراجعة فى عدد محدود من المكاتب؟ هل توجد حواجز أمام دخول مكاتب المحاسبة المتوسطة وصغيرة الحجم فى سوق الخدمات المهنية؟ وهل توجد عوائق وقيود قانونية تحد من نمو مكاتب المحاسبة الصغيرة؟ وقد روعى ذلك عند إدخال البيانات المتعلقة بهذه البنود.

٦-٢-٢ الإحصاءات الوصفية

اشتمل مجتمع الدراسة على مراقبي الحسابات فى مكاتب المحاسبة فى مصر. وبعد توزيع ٢٠٠ قائمة استبيان، استلم الباحثان ٧٢ قائمة بمعدل استجابة ٣٦%. تفاوتت أعمار المشاركين بين ٢٢ سنة و ٤٢ سنة وجاءوا جميعهم من الذكور. اختلفت مراكزهم الوظيفية ما بين محاسب تحت التمرين (١٦ مشترك)، مراجع (٢٥ مشترك)، مراجع أول (١٦ مشترك)، مدير مراجعة (١٢ مشترك) وشريك مراجعة (مشتركان). اختلفت مستويات خبرة المشاركين ما بين أقل من ٥ سنوات (٤١ مشترك)، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات (١٧ مشترك)، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة (١٠ مشتركين) وأكثر من ١٥ سنة (٤ مشتركين) (جدول رقم ١). كما تنوعت مجالات الخبرة بين المشاركين فى الدراسة ولكن تركز معظمها

في أعمال المراجعة المستمرة ويليها أعمال مراجعة القوائم المالية السنوية ورقياً. وبالنسبة للمؤهل العلمي والشهادات المهنية، فتركزت معظمها في بكالوريوس المحاسبة وبعض من المشتركين يحملون شهادات مهنية مثل CPA و ACCA.

جدول (١) الإحصاءات الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	النوع
١٠٠%	٧٢	ذكر
٠%	صفر	انثى
١٠٠%	٧٢	الإجمالي
		المركز الوظيفي
٢٢,٢%	١٦	محاسب تحت التمرين
٣٤,٧%	٢٥	مراجع
٢٢,٢%	١٦	مراجع أول
١٦,٧%	١٢	مدير مراجعة
٢,٨%	٢	شريك مراجعة
١٠٠%	٧٢	الإجمالي
		سنوات الخبرة
٥٦,٩%	٤١	أقل من ٥ سنوات
٢٣,٦%	١٧	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
١٣,٩%	١٠	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
٥,٦%	٤	أكثر من ١٥ سنة
١٠٠%	٧٢	الإجمالي

٦-٢-٣ الاختبارات الإحصائية وتحليل نتائج الدراسة

تم إجراء اختبار للتحقق من مدى إمكانية الاعتماد على البيانات الواردة من المشاركين في الدراسة من خلال استخدام البرنامج الإحصائي SPSS 25. وقد أوضحت نتيجة الاختبار في الجدول رقم (٢) إمكانية الاعتماد على البيانات حيث تجاوز معامل Cronbach's alpha ٥٠% (٨٧,١%).

جدول (٢) نتيجة اختبار الاعتمادية

معامل Cronbach's Alpha	عدد البنود	عينة الدراسة
٨٧,١%	٦٨	عينة الدراسة

وللتحقق من مدى صحة البنود المستخدمة لقياس متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية، تم احتساب درجة score لكل مشترك وهو مجموع الإجابات بالإيجاب أو القبول لكل مشترك على البنود الواردة في القائمة المرجعية (مؤشر

متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية). بعد ذلك تم إجراء اختبار ارتباط ثنائي Pearson bivariate correlation بين الردود على كل بند وإجمالي الدرجة المحتملة أو مؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية.

جدول (٢) الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالإطار التنظيمي ومؤشر متطلبات قيادة الأعمال

المهنية المحاسبية

		Score			Score
O1	Pearson Correlation	0.118	O10	Pearson Correlation	0.124
	Sig. (2-tailed)	0.328		Sig. (2-tailed)	0.303
	N	71		N	71
O2	Pearson Correlation	0.497	O11	Pearson Correlation	0.640
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	72		N	71
O3	Pearson Correlation	0.331	O12	Pearson Correlation	0.540
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	69		N	69
O4	Pearson Correlation	0.481	O13	Pearson Correlation	0.347
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	72		N	72
O5	Pearson Correlation	0.327	O14	Pearson Correlation	0.390
	Sig. (2-tailed)	0.006		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	69		N	72
O6	Pearson Correlation	0.522	O15	Pearson Correlation	0.384
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	69		N	72
O7	Pearson Correlation	0.456	O16	Pearson Correlation	0.428
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	72		N	72
O8	Pearson Correlation	0.496	O17	Pearson Correlation	0.384
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	72		N	69
O9	Pearson Correlation	0.638	O18	Pearson Correlation	0.477
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	72		N	71

ومن الجدول (٢) الذي يوضح الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالإطار التنظيمي والمؤشر الكلي لمتطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية، يتضح أهمية جميع البنود (عند مستوى معنوية ٩٠%) ما عدا البند الأول (O1) المتعلق بمدى سهولة تسجيل المحاسب تحت التمرين في السجل العام للمحاسبين بوزارة المالية والبند العاشر (O10) المتعلق بالأثر الإيجابي للانتماء مع مكاتب أخرى على قاعدة عملاء المكتب، والخبرات في المجالات المختلفة وفرص التدريب.

جدول (٣) نسبة اتفاق المشتركين على بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالإطار التنظيمي

البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول
O1	77.8%	O7	80.6%	O13	83.3%
O2	84.7%	O8	76.4%	O14	93.1%
O3	84.7%	O9	69.4%	O15	84.7%
O4	77.8%	O10	76.4%	O16	87.5%
O5	81.9%	O11	86.1%	O17	68.1%
O6	79.2%	O12	62.5%	O18	83.3%

ولتحديد مدى اتفاق مراقبي الحسابات في مكاتب المحاسبة في مصر على متطلبات الإطار التنظيمي المحددة لريادة الأعمال المهنية المحاسبية بصفة عامة، يتضح من تكرارية الإجابات في الجدول (٣) أن أكثر من ٥٠% من المشتركين في الدراسة يتفقون على تلك المتطلبات والتي تتعلق بسهولة التسجيل في السجل العام للمحاسبين بوزارة المالية وأن مكاتب المحاسبة التي يعملون بها تقوم بتعريف القيم التي يجب أن يحافظ عليها أعضاؤها وتتهيء جو من الشفافية، مما يشجع على مشاركة المشكلات والخبرات. إضافة إلى ما سبق، يتضح أن التقييم في مكاتب المحاسبة عادل بصفة عامة ويتم من خلال الكفاءة والإتقان وأن سياسة الترقية تقوم على أساس المهارات والخبرات. كما يطبق المكتب سياسة اتصال فعالة ويتبنى دستور لأخلاقيات الأعمال المهنية ولديه استراتيجية لتنمية حصته السوقية.

جدول (٤) الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالإمكانات والموارد ومؤشر متطلبات ريادة

الأعمال المهنية المحاسبية

		Score			Score
R1	Pearson Correlation	0.494	R7	Pearson Correlation	0.374
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	72		N	71
R2	Pearson Correlation	0.510	R8	Pearson Correlation	0.556
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	72		N	71
R3	Pearson Correlation	0.686	R9	Pearson Correlation	0.373
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	72		N	71
R4	Pearson Correlation	0.399	R10	Pearson Correlation	0.475
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	72		N	72
R5	Pearson Correlation	0.364	R11	Pearson Correlation	0.557
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	72		N	68
R6	Pearson Correlation	0.314			
	Sig. (2-tailed)	0.007			
	N	72			

ومن الجدول (٤) الذي يوضح الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالإمكانات والموارد التي يجب توافرها لرائد الأعمال ومؤشر متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية، يتضح معنوية جميع البنود الواردة في الاستبيان. ويرى الباحثان من هذا الارتباط المعنوي أهمية توافر سياسة لتدريب مراقبي الحسابات وتلقيهم للتدريب الكافي على وسائل تكنولوجيا المعلومات وتطبيقهم للأدوات الحديثة التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات مثل نظم الخبرة والتنقيب عن وتحليل البيانات في أدايمهم لعملهم.

جدول (٥) نسبة اتفاق المشتركين على بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالإمكانات والموارد

نسبة القبول	البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول	البند
87.5%	R9	87.5%	R5	77.8%	R1
83.3%	R10	61.1%	R6	79.2%	R2
25.5%	R11	91.7%	R7	59.7%	R3

		61.1%	R8	83.3%	R4
--	--	-------	-----------	-------	-----------

وللتحقق من مدى اتفاق مراقبي الحسابات على متطلبات الإمكانيات والموارد اللازمة لريادة الأعمال المهنية المحاسبية بصفة عامة، يتضح من تكرارية الإجابات في الجدول (٥) أن أكثر من ٥٠% من المشتركين لديهم خبرة كافية في مجال تكنولوجيا المعلومات وتلقوا التدريب الكافي في هذا المجال. ولكن جاء أكثر من ٥٠% من المشتركين ليشيروا إلى عدم تلقيهم التدريب على المراجعة من خلال سلسلة الكتل (R11)، وهي من أنظمة تكنولوجيا المعلومات والتي يتم استخدامها دولياً، وبالتالي من المفترض أن يكون لدى مراقبي الحسابات خبرة كافية عن كيفية مراجعة تلك الاتجاهات الحديثة والتعامل معها.

جدول (٦) الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بمهارات رائد الأعمال ومؤشر متطلبات ريادة

الأعمال المهنية المحاسبية

		Score			Score
S1	Pearson Correlation	0.354	S12	Pearson Correlation	0.148
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.215
	N	72		N	72
S2	Pearson Correlation	0.217	S13	Pearson Correlation	0.091
	Sig. (2-tailed)	0.067		Sig. (2-tailed)	0.448
	N	72		N	72
S3	Pearson Correlation	0.267	S14	Pearson Correlation	. ^c
	Sig. (2-tailed)	0.024		Sig. (2-tailed)	.
	N	72		N	72
S4	Pearson Correlation	0.095	S15	Pearson Correlation	0.318
	Sig. (2-tailed)	0.429		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	72		N	72
S5	Pearson Correlation	0.339	S16	Pearson Correlation	0.089
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.457
	N	72		N	72
S6	Pearson Correlation	0.390	S17	Pearson Correlation	0.154
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.195
	N	72		N	72
S7	Pearson Correlation	0.140	S18	Pearson Correlation	0.409
	Sig. (2-tailed)	0.241		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	72		N	72
S8	Pearson Correlation	0.211	S19	Pearson Correlation	0.195
	Sig. (2-tailed)	0.075		Sig. (2-tailed)	0.100
	N	72		N	72
S9	Pearson Correlation	. ^c	S20	Pearson Correlation	0.093
	Sig. (2-tailed)	.		Sig. (2-tailed)	0.445
	N	72		N	70
S10	Pearson Correlation	0.091	S21	Pearson Correlation	0.197
	Sig. (2-tailed)	0.448		Sig. (2-tailed)	0.099

	N	72		N	71
S11	Pearson Correlation	0.288	S22	Pearson Correlation	0.298
	Sig. (2-tailed)	0.015		Sig. (2-tailed)	0.011
	N	71		N	72

ومن الجدول (٦) الذى يوضح الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بمهارات رائد الأعمال ومؤشر متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية، يتضح عدم معنوية البند الرابع (S4) والسابع (S7) والتاسع (S9) والعاشر (S10) والبنود من الثانى عشر (S12) إلى الرابع عشر (S14) والبند السادس عشر (S16) والسابع عشر (S17) العشرين (S20). ويرى الباحثان من تحليل الارتباط السابق أهمية مهارات رائد الأعمال، وأهمية أن يكون مراقب الحسابات لديه خلفية عن ريادة الأعمال بصفة عامة وريادة الأعمال المهنية المحاسبية بصفة خاصة وأن يتلقى منهجاً دراسياً خلال دراسته الجامعية ويحضر مؤتمرات فى ريادة الأعمال وذلك حتى يكون مؤهلاً لأن يكون رائد أعمال مهني محاسبى فى المستقبل. كما يتضح أيضاً أهمية أن يكون مراقب الحسابات مقتنعاً بقضية ريادة الأعمال المهنية المحاسبية ومردودها المادى والمعنوى الإيجابى وأن يكون لديه ثقة فى قدرته على تحقيق أهدافه وتخطى الصعاب. وفى نفس السياق يجب أن يتصف فريق العمل داخل المكتب بالهرمية بحيث يعكس اختلاف الخبرات والتنوع الإدراكي الذى يوفر رؤى غير تقليدية لحل المشاكل خاصة تلك المتعلقة بالمشاكل المستحدثة وأن يساهم فى زيادة حصة مكتبه السوقية ويحرص على أداء خدمات مهنية مستحدثة لعملائه وأن يدير فريق العمل من خلال جلسات العصف الذهنى.

جدول (٧) نسبة اتفاق المشتركين على بنود القائمة المرجعية المتعلقة بمهارات رائد الأعمال

البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول
S1	80.6%	S9	100%	S17	86.1%
S2	56.9%	S10	98.6%	S18	83.3%
S3	56.9%	S11	98.6%	S19	93.1%
S4	84.7%	S12	91.7%	S20	95.8%
S5	91.7%	S13	98.6%	S21	63%
S6	91.7%	S14	100%	S22	34.7%
S7	80.6%	S15	63.9%		
S8	98.6%	S16	95.8%		

ولتحديد مدى اتفاق مراقبي الحسابات في مكاتب المحاسبة في مصر على متطلبات مهارات رائد الأعمال بصفة عامة، يتضح من تكرارية الإجابات في الجدول (٧) أن أكثر من ٥٠% من المشتركين يتوافر لديهم مهارات رائد الأعمال، ولكن أكثر من نصف المشتركين لم يحضروا مؤتمر في زيادة الأعمال.

جدول (٨) الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالثقافة ومؤشر متطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية

		Score			Score
C1	Pearson Correlation	0.349	C5	Pearson Correlation	0.370
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	72		N	72
C2	Pearson Correlation	0.168	C6	Pearson Correlation	0.366
	Sig. (2-tailed)	0.159		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	72		N	72
C3	Pearson Correlation	0.167	C7	Pearson Correlation	0.147
	Sig. (2-tailed)	0.164		Sig. (2-tailed)	0.217
	N	71		N	72
C4	Pearson Correlation	0.170	C8	Pearson Correlation	0.186
	Sig. (2-tailed)	0.153		Sig. (2-tailed)	0.118
	N	72		N	72
	N	72			

ومن الجدول (٨) الذى يوضح الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالثقافة ومؤشر متطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية، يتضح أهمية نظرة أصحاب المصالح الإيجابية لمهنة المحاسبة وأن يقتنع مراقب الحسابات بأنه يمارس مهنة لها قيمة مضافة للمجتمع وتسهم في رفاهيته.

جدول (٩) نسبة اتفاق المشتركين على بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالثقافة

البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول
C1	48.6%	C4	45.8%		94.4%
C2 سؤال عكسى	19.4%	C5	94.4%		95.8%
C3 سؤال عكسى	23.5%	C6	88.9%		

لتحديد مدى اتفاق مراقبي الحسابات في مكاتب المحاسبة في مصر على متطلبات الثقافة اللازمة لريادة الأعمال المهنية المحاسبية بصفة عامة، يتضح من الجدول (٩) أن أكثر من ٥٠% من المشتركين في الدراسة يرون أن أصحاب المصالح في مصر لا ينظرون إلى مهنة المحاسبة نظرة إيجابية (C1) وأن مهنة المحاسبة في مصر تفتقد إلى التنظيم المهني (C2) وأن غياب التنظيم المهني أفقد المهنة الدعم والرقابة (C3) وأن المهتمين بالاتفاق مع الاتحاد العام للصناعات والاتحاد العام للغرف التجارية وهيئة الرقابة المالية لا يقومون بتنظيم ندوات تثقيفية لأصحاب المصالح حول المراجعة ودورها الحيوى في إضفاء الثقة على القوائم المالية (C4) وتشير هذه النتائج إلى أن هناك قصور في دور الهيئات الرقابية في تعزيز الدور المضيف للقيمة الذى تلعبه مهنة المحاسبة لتوعية أصحاب المصالح بدورها الفعال في الاقتصاد.

جدول (١٠) الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالظروف السوقية ومؤشر متطلبات
ريادة الأعمال المهنية المحاسبية

		Score			Score
M1	Pearson Correlation	0.313	M6	Pearson Correlation	0.095
	Sig. (2-tailed)	0.007		Sig. (2-tailed)	0.426
	N	72		N	72
M2	Pearson Correlation	0.324	M7	Pearson Correlation	0.20
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.076
	N	72		N	72
M3	Pearson Correlation	0.368	M8	Pearson Correlation	0.116
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.330
	N	72		N	72
M4	Pearson Correlation	-0.053	M9	Pearson Correlation	0.201
	Sig. (2-tailed)	0.658		Sig. (2-tailed)	0.090
	N	72		N	72
M5	Pearson Correlation	0.216			
	Sig. (2-tailed)	0.069			
	N	72			

من الجدول (١٠) الذى يوضح الارتباط بين بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالظروف السوقية لمهنة المحاسبة ومؤشر متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية، يتضح أهمية عدم تركيز سوق خدمات المراجعة والخدمات الأخرى بخلاف المراجعة والفحص المحدود فى عدد محدود من المكاتب بحيث يسهل ظهور رواد أعمال مهنيين محاسبين. كما يتضح أيضاً أهمية عدم وجود عوائق أو قيود قانونية تحد من نمو مكاتب المحاسبة وأن يقتنع مراقب الحسابات بأن ريادة المهنة تدعم المنافسة المحلية والإقليمية والعربية وأن شراكة المكتب مع مكاتب المراجعة الأربعة الكبار سيكون لها أثر إيجابى على حصة المكتب السوقية.

جدول (١١) نسبة اتفاق المشتركين على بنود القائمة المرجعية المتعلقة بالظروف السوقية

نسبة القبول	البند	نسبة القبول	البند	نسبة القبول	البند
79.2%	M7	41.7%	M4 سؤال عكسى	11.1%	M1 سؤال عكسى
94.4%	M8	47.2%	M5	12.5%	M2 سؤال عكسى
94.4%	M9	80.6%	M6	36.1%	M3 سؤال عكسى

ولتحديد مدى اتفاق مراقبى الحسابات فى مكاتب المحاسبة فى مصر على المتطلبات المتعلقة بالظروف السوقية، والتي قد تشجع أو تعيق خلق رواد أعمال مهنيين، يتضح من تكرارية الاجابات فى الجدول (١١) تركيز سوق مراجعة الحسابات (M1) والفحص المحدود (M2) والخدمات الأخرى بخلاف المراجعة (M3) فى عدد محدود من المكاتب، وهو ما قد يعيق خلق رواد أعمال فى مجال المحاسبة والمراجعة.

وبعد استبعاد البنود غير الصحيحة (التي أثبتت عدم معنويتها في مؤشر متطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية)، قام الباحثان بالاعتماد على البنود الصحيحة فقط للوصول إلى أهم العوامل من وجهة نظر مراقبي الحسابات لخلق رواد الأعمال في مجال مهنة المحاسبة. وقبل ذلك قام الباحثان بإجراء اختبار للتحقق من مدى الاعتماد على البيانات المتعلقة بالبنود الصحيحة من خلال مؤشر Cronbach's Alpha. ويتضح من نتيجة اختبار الاعتماد ارتفاع في درجة الاعتماد بعد الاستبعاد بنسبة ١% (من ٨٧,١% إلى ٨٨,١%) وهي نتيجة مناسبة في مجال العلوم الاجتماعية (جدول ١٢) (DeCoster, 2004).

جدول (١٢) نتيجة اختبار الاعتمادية

معامل Cronbach's Alpha	عدد البنود	عينة الدراسة
٨٨,١%	٤٨	

ومما سبق يمكن الوصول إلى مؤشر لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية ملائم لبيئة الممارسة المهنية في مصر، والذي يضم ما يلي:

١- الإطار التنظيمي

- يقوم مكتب المحاسبة بتعريف القيم التي يجب أن يحافظ عليها أعضاؤه ويقوم بتطوير دستور السلوك والأخلاقيات الذي يمكن من خلاله تطبيق هذه القيم (O2)
- يحدد مكتب المحاسبة دور إدارته في الوفاء بتوقعات الجمهور تجاه الخدمات المهنية التي يقدمها (O3)
- يقوم مكتب المحاسبة بتهيئة جو من الشفافية يشجع أعضائه على مشاركة مشكلاتهم ومعرفتهم وخبراتهم المتعلقة بالأعمال المهنية (O4)
- يتم تقسيم العمل بالمكتب بحسب الاختصاص والتنسيق بين المهام حتى يتم تحقيق أهداف المكتب بفاعلية (O5)
- يتم التقييم الخاص بالعمل وفقاً للكفاءة والالتقان والقيم الأخلاقية (O6)
- يتبنى مكتب المحاسبة سياسات وإجراءات للترقية الوظيفية يكفل ترقية المراجعين الذين يملكون المهارات والخبرات اللازمة لانجاز المهام الموكلة إليهم (O7)
- لدى المكتب سياسة ونظام عادل لتقييم الأداء المهني (O8)
- يطبق مكتب المحاسبة سياسة اتصال فعالة بحيث يسهل تبادل الآراء ومناقشة الأمور الجوهرية بين أعضائه (O9)
- يتبنى مكتب المحاسبة دستور لأخلاقيات الأعمال المهنية (O11)
- لدى المكتب استراتيجية لتنمية حصته في سوق الخدمات المهنية (O12)
- تؤدي الشراكة مع مكاتب المحاسبة الأربعة الكبار Big 4 إلى زيادة إمكانية الوصول إلى الخبرات الدولية والقدرة على المنافسة (O13)

- يقوم مكتب المحاسبة بتشجيع أعضائه ومساعدتهم على المحافظة على، وتطوير، كفاءتهم المهنية ومستوى الشك المهني(O14)
- يقوم مكتب المحاسبة بتطبيق، وتحديث، نظام لرقابة الجودة المهنية(O15)
- يقوم مكتب المحاسبة بتوفير بيئة تتوفر فيها المعلومات اللازمة التي تمكن المسؤولين من القيام بدورهم ومسئولياتهم المتعلقة بالاشراف والتقييم(O16)
- يتبنى مكتب المحاسبة فلسفة إعداد ونشر تقرير شفافية مهنية أسوة بمكاتب المحاسبة الدولية الكبرى (O17)Big 4
- يتبنى مكتب المحاسبة فلسفة تلافى ملاحظات التفتيش عليه من هيئة الرقابة المالية وغيرها من جهات الإشراف المهني(O18)

٢- الموارد والإمكانات

- وجود بمكتب المحاسبة سياسة معلنة للتدريب(R1)
- يتلقى مراقب الحسابات التدريب الكافي والدورى للقيام بعمله(R2)
- يتلقى مراقب الحسابات التدريب الكافي على أدوات تكنولوجيا المعلومات(R3)
- يعتمد مراقب الحسابات على تكنولوجيا المعلومات بصورة أساسية فى عمله(R4)
- يقوم مراقب الحسابات بتجميع أدلة المراجعة باستخدام الحاسب وبرامجه(R5)
- يقوم مكتب المحاسبة بتطبيق برنامج واضح للتنمية المهنية المستمرة، بحيث يشمل حضور ندوات ودورات وإعداد بحوث ومحاضرات والاشتراك فى لجان فنية ذات صلة بالمهنة(R6)
- الحرص على تعلم الأساليب الحديثة المبنية على تكنولوجيا المعلومات والإطلاع على ما هو جديد فى هذا المجال(R7)
- الاعتماد على الأساليب التكنولوجية مثل أدوات دعم القرار، النظم الخبيرة، التفتيش عن البيانات Data Mining.... إلخ فى إتمام مهام المراجعة(R8)
- يستطيع مراقب الحسابات استخدام أدوات المراجعة التى تعتمد على الحاسب بسهولة(R9)
- الاعتماد على تحليلات البيانات Data Analytics فى سياق إجراءات المراجعة وجمع الأدلة(R10)

- التدريب على المراجعة فى حالة سلسلة الكتل Blockchain(R11)

٣- مهارات رائد الأعمال

- لدى مراقب الحسابات خلفية عن ريادة الأعمال بصفة عامة(S1)
- لدى مراقب الحسابات خلفية عن ريادة الأعمال المهنية المحاسبية بصفة خاصة(S2)
- يتلقى مراقب الحسابات منهاجاً دراسياً عن ريادة الأعمال خلال فترة دراسته الجامعية(S3)
- الاقتناع بقضية ريادة الأعمال عامة والمهنية المحاسبية خاصة(S5)

- الاقتناع بأن لريادة الأعمال المهنية المحاسبية مردود مادي ومعنوي وتنافس مهني (S6)
- لدى مراقب الحسابات ثقة في نفسه على تحقيق أهدافه وتخطى الصعاب (S8)
- الدقة وعدم التهاون في المشاكل التي تقابل مراقب الحسابات سواء كانت صغيرة أو كبيرة (S11)
- يتصف فريق العمل داخل المكتب بالهرمية بحيث يعكس اختلاف الخبرات والتنوع الإدراكي الذي يوفر رؤى غير تقليدية لحل المشاكل خاصة تلك المتعلقة بالمشاكل المستحدثة (S15)
- التخطيط لكي تكون حصة مكتب المحاسبة بالسوق في نمو مستمر (S18)
- الحرص على أداء خدمات مهنية مستحدثة دوماً للعملاء (S19)
- الاقتناع بجلسات العصف الذهني Brainstorming مع أعضاء فريق العمل (S21)
- حضور مؤتمرات في ريادة الأعمال بصفة عامة (S22)

٤- الثقافة

- ينظر أصحاب المصالح في مصر لمهنة المحاسبة نظرة إيجابية (C1)
- الاقتناع بأن مراقب الحسابات يمارس مهنة لها قيمة مضافة للجميع (C5)
- الحرص على أن ينظر المجتمع دائماً لمهنة المحاسبة بأنها تساهم في رفاهيته (C6)

٥- الظروف السوقية

- عدم تركيز سوق مراجعة الحسابات في عدد محدود من المكاتب (M1)
- عدم تركيز سوق الفحص المحدود في عدد محدود من المكاتب (M2)
- عدم تركيز سوق الخدمات بخلاف المراجعة في عدد محدود من المكاتب (M3)
- عدم وجود عوائق وقيد قانونية تحد من نمو مكاتب المحاسبة الصغيرة (M5)
- شراكة المكتب مع إحدى مكاتب المحاسبة الأربعة الكبار Big 4 تنعكس إيجاباً على حصة المكتب من سوق الخدمات المهنية (M7)
- الاقتناع بأن ريادة المهنة تدعم المنافسة المحلية والإقليمية والعربية (M9)

ولاختبار فرض البحث الذي يتناول مدى استيفاء مكاتب المحاسبة في مصر لمتطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية والمتعلقة بالإطار التنظيمي، الموارد والإمكانات، مهارات رائد الأعمال، الثقافة والظروف السوقية، تم اختبار اعتدالية البيانات الواردة من خلال اختبار Kolmogorov – Smirnov واختبار Shapiro – Wilk. ومن خلال النتائج الإحصائية، تم رفض فرض العدم القائل أن البيانات مسحوبة من مجتمع توزيعها معتدل (Sig. = 0.000). وبناء عليه، لجأ الباحثان إلى الاختبارات الإحصائية اللامعلمية. بعد ذلك، قام الباحثان بتقسيم عينة البحث إلى ثلاثة مجموعات وفقاً لدرجة أو مؤشر متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية. تمثل المجموعة الأولى فئة التابعين followers، وهي تضم المشتركين الحاصلين على أقل من ٥٠% من درجة أو مؤشر متطلبات ريادة الأعمال المهنية المحاسبية وتأخذ هذه

المجموعة القيمة (١)، وتمثل المجموعة الثانية فئة مشاركي رواد الأعمال، وهم المشتركين الحاصلين على درجة أعلى من ٥٠% حتى ٩٠% لمؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية وهم الأفراد الذين يملكون مهارات القيادة ولكنهم لا يستطيعون قيادة الأعمال وحدهم وفي حاجة إلى شركاء وتأخذ هذه الفئة القيمة (٢)، وأخيراً الفئة الثالثة وهي فئة رواد الأعمال الذين تتوافر لهم الظروف والإمكانات والمهارات على قيادة الأعمال المهنية المحاسبية، وتضم هذه المجموعة المشتركين الذين حصلوا على درجة تتجاوز ٩٠% وتأخذ هذه الفئة القيمة (٣) (جدول ١٣).

جدول (١٣) توزيع العينة وفقاً لمؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية

النسبة	عدد المشتركين		المجموعة
٥,٦%	٤	١	التابعين
٧٧,٧%	٥٦	٢	المشاركين
١٦,٧%	١٢	٣	رواد الأعمال
١٠٠%	٧٢		الإجمالي

ويتضح من الجدول (١٣) أن نسبة رواد الأعمال المهنيين المحاسبين في عينة الدراسة تمثل ١٦,٧% من إجمالي العينة وهي نسبة معقولة وتتفق مع توقعات الباحثين والدراسات السابقة. حيث تعتبر نسبة رواد الأعمال بصفة عامة منخفضة نسبياً.

وللتأكد من هذه النتيجة إحصائياً، قام الباحثان باستخدام اختبار Kruskal Wallis للتحقق من مدى وجود اختلاف جوهري بين فئات العينة الثلاثة (Asymp. Sig. = 0.000). ويتضح من الجدول (١٤) وجود اختلاف جوهري بين فئة التابعين (mean rank = 2.5) وفئة المشاركين (mean rank = 32.51) وفئة رواد الأعمال (mean rank = 66.46). وباستخدام اختبار Mann Whitney لمقارنة كل فئتين على حدة، يتضح وجود اختلاف معنوي بين الفئة الأولى وهي فئة المتابعين (Mean rank = 2.5) والفئة الثانية وهي فئة المشاركين (Asymp. Sig. = 0.001) (Mean rank = 32.50) (جدول ١٤) واختلاف معنوي بين مؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية بين الفئة الثانية (mean rank = 28.51) والفئة الثالثة (Asymp. Sig. = 0.000) (mean rank = 62.49) (جدول ١٥) واختلاف معنوي بين الفئة الأولى (mean rank = 2.5) والثالثة (Asymp. Sig. = 0.003) (جدول ١٦).

جدول (١٤) نتيجة اختبار Mann Whitney لمقارنة الفئة الأولى بالثانية

	Group	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Score %	1	4	2.50	10.00
	2	56	32.50	1820.00
Mann Whitney U			0.000	
Z			-3.326	
Asymp. Sig. (2-tailed)			0.001	

جدول (١٥) نتيجة اختبار Mann Whitney لمقارنة الفئة الثانية الثالثة

	Group	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Score %	2	56	28.51	1596.50
	3	12	62.46	749.50
Mann Whitney U	0.500			
Z	-5.407			
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000			

جدول (١٦) نتيجة اختبار Mann Whitney لمقارنة الفئة الأولى الثالثة

	Group	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Score %	1	4	2.50	10.00
	3	12	10.50	126.00
Mann Whitney U	0.000			
Z	-2.993			
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.003			

ومن التحليل السابق، يتضح وجود اختلاف جوهري بين الفئات الثلاث، وأن هناك اختلاف واضح بين رواد الأعمال من ناحية والتابعين والمشاركين من ناحية أخرى. كما يتضح استيفاء رواد الأعمال المهنيين المحاسبين لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية وذلك بالمقارنة بالفئتين الأخريتين.

ولتحديد نسبة استيفاء مراقبي الحسابات في مكاتب المحاسبة في مصر لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية والتي تشمل الإطار التنظيمي (١٦ عنصر)، الموارد والإمكانات (١١ عنصر)، مهارات رائد الأعمال (١٢ عنصر)، الثقافة (٣ عناصر) والظروف السوقية (٦ عناصر)، تم احتساب نسبة استيفاء مراقبي الحسابات لكل متطلب بناء على متوسط قبول مراقبي الحسابات للبنود ذات الصلة ومن خلال عدد البنود داخل كل متطلب، قام الباحثان باحتساب متوسط استيفاء مراقبي الحسابات لكل المتطلبات من خلال ترجيح كل متطلب بعدد البنود ذات الصلة (جدول ١٧). ويتضح من الجدول (١٧) أن مراقبي الحسابات في مصر بصفة عامة يستوفون متطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية بنسبة ٧٣% وهي نسبة معقولة ومناسبة. ولكن يمكن لمكاتب المحاسبة في مصر زيادة هذه النسبة من خلال التركيز على تدريب مراقبي الحسابات وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها وتنقيف مراقبي الحسابات في مجال زيادة الأعمال وتعديل المناهج الدراسية بحيث تشمل زيادة الأعمال والمهارات ذات الصلة.

جدول (١٧) نسبة استيفاء عينة الدراسة من مراقبي الحسابات لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية

متطلب زيادة الأعمال المهنية المحاسبية	عدد البنود	متوسط القبول
الإطار التنظيمي	١٦	٨٠,٢١%
الموارد والإمكانات	١١	٧٢,٥٢%
مهارات رائد الأعمال	١٢	٧٦,٠٨%
الثقافة	٣	٧٧,٣%
الظروف السوقية	٦	٤٦,٧٥%

73.05%

وبناء على ما سبق، يمكن قبول فرض البحث القائل بأن مكاتب المحاسبة في مصر تستوفى متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة (Schoch & Teoh, 1995; Law & Hung, 2009; Sharma, Lawrence & Lowe, 2014; Murigi, 2016) والتي أكدت على إمكانية قيام المحاسب بصفة عامة بدور رائد الأعمال، نظراً لما يمتلكه من مهارات وإمكانيات تمكنه من الوفاء بدوره وحرصه على تكوين علاقات مع الأطراف المختلفة. ويرى الباحث أن مكاتب المحاسبة في مصر تستوفى متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية وذلك من خلال تركيزها على تدريب مراقبي الحسابات على استخدام تكنولوجيا المعلومات وحرصها على خلق جو من الشفافية وتبادل الآراء لحل المشكلات والعمل على توعيتهم بدورهم الرائد في مجال المحاسبة والمراجعة.

تحليل إضافي

قام الباحثان بعد ذلك باختبار أثر الخبرة على مدى استيفاء مراقبي الحسابات في مصر لمؤشرات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية. وقد تم قياس الخبرة (وهو متغير ترتيبي) بحيث يتضمن 4 درجات، حيث تشير الدرجة (1) إلى خبرة أقل من خمس سنوات، والدرجة (2) إلى خبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، والدرجة (3) إلى خبرة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، وأخيراً الدرجة (4) إلى خبرة أكثر من 15 سنة على مؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية من خلال تحليل انحدار بسيط كالتالي:

$$\text{Score} = \beta_0 + \beta_1 \text{Experience} + \varepsilon$$

وتشير نتائج تحليل الانحدار في جدول (16) إلى معنوية متغير الخبرة في مؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية، فكلما زاد مستوى خبرة مراقب الحسابات يزيد احتمال كونه رائد للأعمال المهنية المحاسبية. وتوضح النتائج الواردة في الجدول (16) أن قيمة $\text{Adj. R}^2 = 11.8$ ، وهو ما يشير إلى أن مستوى خبرة مراقب الحسابات يفسر 11,8% من مؤشر أو مقياس متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية الخاص به. ويرى الباحثان أن لخبرة مراقب الحسابات تأثير واضح على مدى استيفائه لمتطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية، فكلما زادت خبرة مراقب الحسابات في مجال المحاسبة، كلما كان أكثر اطلاعاً على ما هو جديد في مجال المحاسبة وتكنولوجيا المعلومات وكيفية استخدامها في عمله، وكلما كان أكثر وعياً بدوره الرائد في مجال المحاسبة وفي عملية اتخاذ القرار من قبل أصحاب المصالح المختلفين.

جدول (16) نتائج نموذج الانحدار البسيط لاختبار أثر خبرة مراقب الحسابات على مؤشر متطلبات قيادة

الأعمال المهنية المحاسبية

	Unstandardized β	Std. Error	t	Sig.	VIF
Constant	0.636	0.036	17.918	0.000	
EXPERIENCE	0.060	0.019	3.239	0.002	1.000
Adj-R ²	0.118				
F-Stat	10.493				
Sig.	0.002				

٦-٣ الخلاصة والتوصيات ومجالات البحث المقترحة

استهدف البحث دراسة والتحقق من مدى قناعة واستيفاء مراقبي الحسابات في مصر لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية من خلال مؤشر يوضح محددات رائد الأعمال في المجال المحاسبى. ولتحقيق هدف البحث، قام الباحثان باستعراض وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم ومقاييس زيادة الأعمال بصفة عامة وزيادة الأعمال المهنية المحاسبية بصفة خاصة بهدف التوصل إلى مؤشر لزيادة الأعمال المهنية المحاسبية يتناسب وطبيعة المهنة.

وبعد إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة، توصل الباحثان إلى ما يلي:

- مؤشر لمتطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية يضم خمسة أقسام وهى: الإطار التنظيمى ويتناول سياسة المكتب المتعلقة بالترقية والاتصال والشفافية ودستور الأخلاقيات ونظام التقييم ورقابة الجودة (١٦ بند)، الموارد والإمكانات وتتعلق بمدى تدريب مراقبي الحسابات على استخدام تكنولوجيا المعلومات فى أدائهم لعملهم (١١ بند)، مهارات رائد الأعمال وتركز على مدى ثقة مراقب الحسابات فى نفسه وتأهيله فى مجال زيادة الأعمال من خلال تلقيه منهجاً دراسياً وقناعاته بهذا المجال (١٢ بند)، الثقافة وتتعلق بنظرة المجتمع وأصحاب المصالح إلى مهنة المحاسبة (٣ بنود)، وأخيراً الظروف السوقية وتتعلق بمدى تركيز خدمات المراجعة والخدمات الأخرى فى عدد محدود من مكاتب المحاسبة (٦ بنود).
- يستوفى ١٦,٧% من عينة المشاركين فى الدراسة لمؤشر متطلبات زيادة الأعمال المهنية المحاسبية
- هناك قصور فى تدريب مراقبي الحسابات فى مصر على مراجعة سلسلة الكتل
- هناك قصور فى حضور مراقبي الحسابات فى مصر لمؤتمرات زيادة الأعمال
- هناك تركيز فى خدمات المراجعة والفحص المحدود والخدمات الأخرى بخلاف المراجعة فى عدد محدود من مكاتب المحاسبة

وعليه، أوصى الباحثان بالآتى:

- ضرورة اهتمام مكاتب المحاسبة فى مصر بتدريب مراقبي الحسابات على استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات وخاصة فيما يتعلق بمراجعة سلسلة الكتل.
- ضرورة اهتمام الجامعات المصرية، وتحديد الأقسام المحاسبية بها، بتعديل مناهجها الدراسية لتعكس الاهتمام العام على مستوى الدولة بموضوع زيادة الأعمال بصفة عامة وزيادة الأعمال المهنية المحاسبية على وجه الخصوص.
- ضرورة اهتمام هيئة الرقابة المالية، وإدارة البورصة والاتحاد العام للغرف التجارية بعقد ندوات لتوعية أصحاب المصالح فى مصر بالدور الرائد الذى تلعبه مهنة المحاسبة فى إضفاء الثقة على القوائم المالية، مما يساعد متخذى القرارات المختلفين فى اتخاذ قراراتهم.

- يجب الإسراع بإنشاء المجلس الأعلى للمحاسبة كتنظيم مهني مناظر للتنظيمات المهنية العالمية يضطلع بمهامه ويعمل على الحد من تركيز خدمات المراجعة والفحص المحدود والخدمات الأخرى بخلاف المراجعة في عدد محدود من مكاتب المحاسبة، ومن ثم دعم المنافسة المهنية.
- تشجيع رواد الأعمال في مجال المحاسبة على دخول مهنة المحاسبة والمنافسة العادلة بين مكاتب المحاسبة المختلفة.
- يجب أن تهتم أقسام المحاسبة بالجامعات الحكومية بعقد مؤتمرات علمية محاسبية تخصصية في مجال قيادة الأعمال المهنية المحاسبية خاصة من منظور أكاديمي.

وبناء عليه، اقترح الباحثان مجالات بحث مستقبلية، أهمها ما يلي:

- دراسة مقارنة لمدى استيفاء مراقبي الحسابات في مصر وبعض الدول العربية لمؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية.
- مدى استيفاء المحاسبين بالشركات لمؤشر متطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية: دراسة ميدانية.
- أثر إفصاح مكاتب المحاسبة في مصر، ضمن تقارير الشفافية المهنية، عن التزامها بمتطلبات قيادة الأعمال المهنية المحاسبية على جودة التقارير المالية لعملائها.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- المعتز، محمد، والماورى، ياسر، ٢٠١٦، "مقومات مهنة المحاسبة وعلاقتها بالمحاسبة الإبداعية في الدول العربية - دراسة استطلاعية على المهنيين والأكاديميين في اليمن"، مجلة الأندلس للعلوم الانسانية، العدد (١٢)، المجلد (١٥)، أكتوبر ص ١٢٣-١٦٠.
- رمو، وحيد واسماعيل، بشير، ٢٠١٧، "الارتقاء بالتدريب المهني ودوره في تعزيز الثقة بمهنة المحاسبة - دراسة استطلاعية في اقليم كردستان - العراق"، مجلة كلية التراث الجامعة - العدد الحادى والعشرون، ص ٣٨٩-٤١٢.
- مدوخ، خيام ٢٠١٤، "واقع تطور مهنة المحاسبة بين التأهيل المهني والتكنولوجي للمحاسبية في الشركات العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير - قسم المحاسبة والتمويل بكلية التجارة - الجامعة الاسلامية - غزة.

- نهال، جبيري، ٢٠١٧، "تقييم مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة في الجزائر - دراسة ميدانية لعينة من المهنيين في المجال"، رسالة ماجستير - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة قاصدي مرياح - ورقلة.

English References:

- Ahmad, I., & Abdel-Aziz, M., 2015, "Assessing Entrepreneurship Ecosystem in Egypt: Access to Finance and Entrepreneurship Education Challenges and Opportunities", available at: <https://www.researchgate.net/publication/308548313>
- Ahmad, N., & Hoffman, A., 2007, "A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship", OECD.
- Barth, M., 2018, "Accounting in 2036: A Learned Profession – Part 1: The Role of Research", *The Accounting Review*, Vol. 93, No. 6, pp. 383-385.
- Bloch, J., Brewer, P., & Stout, D., 2012, "Responding to the Leadership Needs of the Accounting Profession: A Module for Developing a Leadership Mindset in Accounting Students", *Issues in Accounting Education*, Vol. 27, No. 2, pp. 525-554.
- Dal Mas, L., & Barac, K., 2018, "The Influence of the Chief Audit Executive's Leadership Style on Factors Related to Internal Audit Effectiveness", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 33, No. 8/9, pp. 807-835.
- DeCoster, J., 2004, "Data Analysis in SPSS", retrieved February, 5, 2020 from <http://www.stat-help.com/notes.html>.
- Desai, S., 2017, "Measuring Entrepreneurship: Type, Motivation, and Growth", *IZA World of Labor*, Vol. 327, pp. 1-10.
- European Commission, 2008, "Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies", available at: http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=3366.
- Godin, K., Clemens, J., & Veldhuis, N., 2008, "Measuring Entrepreneurship – Conceptual Frameworks and Empirical Indicators", *Studies in Entrepreneurship Markets*, No. 7, pp. 1-66.
- Huber, W., 2012, "Is Forensic Accounting in the United States Becoming a Profession", *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, Vol. 4, No. 1, pp. 255-284.
- Iversen, J, Jorgensen, R., & Malchow-Moller, N., 2008, "Defining and Measuring Entrepreneurship", *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-63.
- Kobia, & Sikalieh, 2010, "Towards a Search for the Meaning of Entrepreneurship", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 34, No. 2, pp. 110-127.

- Law, P., & Hung, J., 2009, “Factors Influencing Hong Kong CPA’s Entrepreneurship in the Accounting Profession”, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 13, No. 1, pp. 29-45.
- Lunati, M., 2010, “The OECD-Eurostate Entrepreneurship Indicators Programme”, OECD, 4th Meeting of the MENA-OECD WG2.
- Marcotte, C., 2013, “Measuring Entrepreneurship at the Country Level: A Review and Research Agenda”, *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, Vol. 25 (304), pp. 174-194.
- Mitter, C., & Hiebl, M., 2017, “The Role of Management Accounting in International Entrepreneurship”, *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 13, No. 3, pp. 381-409.
- Murigi, E., 2016, “5 Reasons Accountants make Successful Entrepreneurs”, Morgan International, accessed 17 January 2020, <<https://www.morganintl.com/blog/accounting-auditing/5-reasons-accountants-make-successful-entrepreneurs>>
- QAA, 2018, “Enterprise and Entrepreneurship Education: Guidance for UK Higher Education Providers”, available at: www.qaa.ac.uk.
- Rayan, A., & Aryasri, A., 1999, “Enterprising Tendency among Omani Graduates: An Empirical Study of a Selected Group”, *Journal of Commercial Research*, Faculty of Commerce, Zagazeeg University, Vol. 21, No. 1, pp. 3-30.
- Schiopoiu, A., Mihai, M., & Mihai, L., 2016, “The Leadership of the Accounting Students: A Dilemma for Higher Education”, *International Journal of Organizational Leadership*, Vol. 5, pp. 299-306.
- Schoch, H., & Teoh, H., 1995, “An Entrepreneurial Role for the Accountant: Innovation in the cost-Price Relationship and the Accounting Marketing Interface”, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 12, No. 4, pp. 3-18, Oct-Dec.
- Sellers, R., Fogarty, T., & Parker, L., 2015, “The Center Cannot Hold: The AICPA and Accounting Professional Leadership 1997-2013”, *Accounting Horizons*, Vol. 29, No. 3, pp. 485-506.
- Sharma, U., Lawrence, S., & Lowe, A., 2014, “Accountants as Institutional Entrepreneurs: Changing Routines in a Telecommunications Company”, *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 11, No. 3, pp. 190-214.
- Sousa, M., & Almeida, M., 2014, “Entrepreneurial Skills Development”, *Recent Advances in Applied Economics*, available at: <https://www.researchgate.net/publication/268816221>
- United Nations, 2012, “Entrepreneurship Policy Framework and Implementation Guidance”, United Nations Conference on Trade and Development, available at: <http://unctad.org>.
- Zimmerman, J., 2008, “Refining the Definition of Entrepreneurship”, A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the

degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology.

ملحق الدراسة استطلاع رأى

السيد الاستاذ: -----

يقوم الباحثان بدراسة استطلاعية تستهدف الكشف عن آراء مراقبي الحسابات فى مجال ريادة الأعمال Business Entrepreneurship بصفة عامة وريادة الأعمال المهنية المحاسبية Accounting Professional Entrepreneurship على وجه الخصوص. والباحثان إذ يقدران لكم مسبقاً حسن تعاونكم معهما، فبرجاء الرد على كافة الأسئلة المرفقة، علماً بأن ردودكم ستكون سرية وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمى فقط.

الباحثان

أ.د عبد الوهاب نصر على

استاذ المحاسبة والمراجعة بكلية التجارة - جامعة الاسكندرية

Email: abdelwahab.nasr@hotmail.com

د. هبة الله عبد السلام بدوى

استاذ المحاسبة والمراجعة المساعد بكلية التجارة - جامعة الاسكندرية

والجامعة المصرية اليابانية للعلوم والتكنولوجيا

Email: heba.badawy@ejust.edu.eg

ولكم جزيل الشكر،،،

أولاً: البيانات الشخصية:

السن (الآن): -----

المركز الوظيفى داخل المكتب:

- شريك
- مدير مراجعة
- مراجع أول
- مراجع
- محاسب تحت التمرين
- أخرى (برجاء التحديد)

----- ○

عدد سنوات الخبرة:

- أقل من ٥ سنوات
- من ٥ - أقل من ١٠ سنوات
- من ١٠ - أقل من ١٥ سنة
- أكثر من ١٥ سنة

مجالات الخبرة: (برجاء التحديد)

- أعمال إمساك الدفاتر للعملاء
- أعمال إعداد القوائم المالية للعملاء Compilation
- أعمال مراجعة القوائم المالية السنوية ورقياً
- أعمال المراجعة المستمرة Continuous Auditing
- أعمال الفحص المحدود ربع السنوى الورقى
- أعمال الفحص المحدود المستمر Continuous Limited Review
- أداء خدمات استشارية (اذكر أنواعها من فضلك)

-
-
-
-

○ أخرى (برجاء التحديد)

-
-
-

النوع:

الدخل الشهري:

- أقل من ٥٠٠٠ جنييه
- من ٥٠٠٠ - أقل من ١٠٠٠٠
- من ١٠٠٠٠ - أقل من ١٥٠٠٠
- من ١٥٠٠٠ - أقل من ٢٠٠٠٠

○ من ٢٠٠٠٠ - أقل من ٢٥٠٠٠

○ أكثر من ٢٥٠٠٠

المؤهل العلمى:

- بكالوريوس محاسبة: سنة -----
○ دبلوم محاسبة: فى ----- سنة ودبلوم ----- فى ----- سنة -----
○ ماجستير فى ----- سنة وماجستير ----- فى ----- سنة -----
○ دكتوراه فى ----- سنة ودكتوراه ----- فى ----- سنة -----

الشهادات المهنية التى حصلت عليها: (برجاء التحديد)

- شهادة CPA سنة -----
○ شهادة CMA سنة -----
○ شهادة MBA سنة -----
○ شهادة ACCA سنة -----
○ أخرى (اذكرها من فضلك)
○ -----
○ -----
○ -----

ثانياً: أسئلة الدراسة:

لا	نعم	السؤال
		١- الإطار التنظيمي
		O1 هل يمكن للمحاسب تحت التمرين الآن التسجيل في السجل العام للمحاسبين بوزارة المالية بسهولة؟
		O2 هل يقوم مكتب المحاسبة بتعريف القيم التي يجب أن يحافظ عليها أعضاؤه ويقوم بتطوير دستور السلوك والأخلاقيات الذي يمكن من خلاله تطبيق هذه القيم؟
		O3 هل يحدد مكتب المحاسبة دور إدارته فى الوفاء بتوقعات الجمهور تجاه الخدمات المهنية التي يقدمها؟
		O4 هل يقوم مكتب المحاسبة بتهيئة جو من الشفافية يشجع أعضائه على مشاركة مشكلاتهم ومعرفتهم وخبراتهم المتعلقة بالأعمال المهنية؟
		O5 هل يتم تقسيم العمل بالمكتب بحسب الاختصاص والتنسيق بين المهام حتى يتم تحقيق أهداف المكتب بفاعلية؟

	O6	هل يتم التقييم الخاص بالعمل وفقاً للكفاءة والالتقان والقيم الأخلاقية؟
	O7	هل يتبنى مكتب المحاسبة سياسات وإجراءات للترقية الوظيفية يكفل ترقية المراجعين الذين يملكون المهارات والخبرات اللازمة لانجاز المهام الموكلة إليهم؟
	O8	هل لدى المكتب سياسة ونظام عادل لتقييم الأداء المهني؟
	O9	هل يطبق مكتب المحاسبة سياسة اتصال فعالة بحيث يسهل تبادل الآراء ومناقشة الأمور الجوهرية بين أعضائه؟
	O10	هل يؤدي الاندماج مع مكاتب أخرى إلى زيادة قاعدة عملاء المكتب، والخبرات فى المجالات المختلفة وفرص التدريب؟
	O11	هل يتبنى مكتب المحاسبة دستور لأخلاقيات الأعمال المهنية؟
	O12	هل لدى المكتب استراتيجية لتنمية حصته فى سوق الخدمات المهنية؟
	O13	هل تؤدي الشراكة مع مكاتب المحاسبة الأربعة الكبار Big 4 إلى زيادة إمكانية الوصول إلى الخبرات الدولية والقدرة على المنافسة؟
	O14	هل يقوم مكتب المحاسبة بتشجيع أعضائه ومساعدتهم على المحافظة على، وتطوير، كفاءتهم المهنية ومستوى الشك المهني؟
	O15	هل يقوم مكتب المحاسبة بتطبيق، وتحديث، نظام لرقابة الجودة المهنية؟
	O16	هل يقوم مكتب المحاسبة بتوفير بيئة تتوفر فيها المعلومات اللازمة التي تمكن المسؤولين من القيام بدورهم ومسئولياتهم المتعلقة بالإشراف والتقييم؟
	O17	هل يتبنى مكتب المحاسبة فلسفة إعداد ونشر تقرير شفافية مهنية أسوة بمكاتب المحاسبة الدولية الكبرى Big 4؟
	O18	هل يتبنى مكتب المحاسبة فلسفة تلافى ملاحظات التفيش عليه من هيئة الرقابة المالية وغيرها من جهات الإشراف المهني؟
		٢ - الموارد والإمكانات
	R1	هل يوجد بمكتب المحاسبة سياسة معلنة للتدريب؟
	R2	هل تتلقى التدريب الكافي والدورى للقيام بعملك؟
	R3	هل تلقيت التدريب الكافي على أدوات تكنولوجيا المعلومات؟
	R4	هل تعتمد على تكنولوجيا المعلومات بصورة أساسية فى عملك؟
	R5	هل تقوم بتجميع أدلة المراجعة باستخدام الحاسب وبرامجه؟
	R6	هل يقوم مكتب المحاسبة بتطبيق برنامج واضح للتنمية المهنية المستمرة، بحيث يشمل حضور ندوات ودورات وإعداد بحوث ومحاضرات والاشتراك فى لجان فنية ذات صلة بالمهنة؟
	R7	هل تحرص على تعلم الأساليب الحديثة المبنية على تكنولوجيا المعلومات والإطلاع على ما هو جديد فى هذا المجال؟
	R8	هل تعتمد على الأساليب التكنولوجية مثل أدوات دعم القرار، النظم الخبيرة، التتقيب عن البيانات

			Data Mining.... إلخ فى إتمام مهام المراجعة؟
	R9		هل تستطيع استخدام أدوات المراجعة التى تعتمد على الحاسب بسهولة؟
	R10		هل تعتمد على تحليلات البيانات Data Analytics فى سياق إجراءات المراجعة وجمع الأدلة؟
	R11		هل تدربت على المراجعة فى حالة سلسلة الكتل Blockchain؟
			٣- مهارات رائد الأعمال
	S1		هل لديك خلفية عن ريادة الأعمال بصفة عامة؟
	S2		هل لديك خلفية عن ريادة الأعمال المهنية المحاسبية بصفة خاصة؟
	S3		هل تلقيت منهجا دراسيا عن ريادة الأعمال خلال فترة دراستك الجامعية؟
	S4		هل لديك رغبة لأن تصبح رائد أعمال مهنية محاسبية؟
	S5		هل أنت مقتنع بقضية ريادة الأعمال عامة والمهنية المحاسبية خاصة؟
	S6		هل توافق على أن لريادة الأعمال المهنية المحاسبية مردود ماذى ومعنوى وتنافسى مهنى؟
	S7		هل أنت من المجازفين ومتحملى المخاطر؟
	S8		هل لديك ثقة فى نفسك على تحقيق أهدافك وتخطى الصعاب؟
	S9		هل تمتلك مهارات اتصال (كتابة وتحدث) مناسبة؟
	S10		هل تستمع إلى الآخرين؟
	S11		هل انت دقيق وغير متهاون فى المشاكل التى تقابلها سواء كانت صغيرة أو كبيرة؟
	S12		هل تقوم بإجراء تقييم ذاتى لأدائك بصفة دورية؟
	S13		هل تحرص على أن يكون لك شبكة علاقات مع الآخرين من داخل وخارج مكتب المحاسبة؟
	S14		هل انت مقتنع بمفهوم فريق العمل المهنى؟
	S15		هل يتصف فريق العمل داخل المكتب بالهرمية بحيث يعكس اختلاف الخبرات والتنوع الإدراكى الذى يوفر رؤى غير تقليدية لحل المشاكل خاصة تلك المتعلقة بالمشاكل المستحدثة؟
	S16		هل حددت لنفسك أهداف مهنية طويلة الأجل؟
	S17		هل تبذل أقصى ما فى وسعك لكى تكون من رواد الممارسة المهنية المحاسبية فى مصر مستقبلا؟
	S18		هل تخطط لكى تكون حصة مكتبكم بالسوق فى نمو مستمر؟
	S19		هل أنت حريص على أداء خدمات مهنية مستحدثة دوما لعملائك؟
	S20		هل تسعى دائماً على تطوير مهارات فريق العمل الذى ترأسه؟
	S21		هل أنت مقتنع بجلسات العصف الذهنى Brainstorming مع أعضاء فريق العمل؟
	S22		هل حضرت مؤتمرات فى ريادة الأعمال بصفة عامة؟
			٤- الثقافة

	C1	من وجهة نظرك، هل ينظر أصحاب المصالح في مصر لمهنة المحاسبة نظرة إيجابية؟
	C2	هل تفتقد مهنة المحاسبة في مصر التنظيم المهني؟
	C3	هل غياب المنظمات المهنية في مصر أفقد مهنة المحاسبة الدعم والرقابة عليها؟
	C4	هل يقوم المهتمون بالاتفاق مع الاتحاد العام للصناعات والاتحاد العام للغرف التجارية وهيئة الرقابة المالية بتنظيم ندوات تثقيفية لأصحاب المصالح حول المراجعة ودورها الحيوى في إضفاء الثقة على القوائم المالية؟
	C5	هل انت مقتنع بأنك تمارس مهنة لها قيمة مضافة للجميع؟
	C6	هل تحرص على أن ينظر المجتمع دائماً لمهنة المحاسبة بأنها تساهم في رفاهيته؟
	C7	هل ترى أن إتجاه الدولة نحو دعم القطاع الخاص سوف يزيد الطلب على خدماتك المهنية؟
	C8	هل توافق على أن مهنة المحاسبة يجب أن تكون فاعله في دعم رؤية مصر ٢٠٣٠؟
		٥ - الظروف السوقية
		هل تتركز سوق مراجعة الحسابات في عدد محدود من المكاتب؟
	M2	هل تتركز سوق الفحص المحدود في عدد محدود من المكاتب؟
	M3	هل تتركز سوق الخدمات بخلاف المراجعة في عدد محدود من المكاتب؟
	M4	هل توجد حواجز أمام دخول مكاتب المحاسبة المتوسطة والصغيرة الحجم في سوق الخدمات المهنية؟
	M5	هل توجد عوائق وقيود قانونية تحد من نمو مكاتب المحاسبة الصغيرة؟
	M6	هل يلعب موقع مكتب المحاسبة دوراً جوهرياً في جذب العملاء؟
	M7	هل ترى أن شراكة مكتبك مع إحدى مكاتب المحاسبة الأربعة الكبار Big 4 تتعكس إيجاباً على حصتك من سوق الخدمات المهنية؟
	M8	هل أنت مقتنع بأن قدرة مكتبك على المنافسة المهنية مرهونة بجودة أدائك المهني وتسعيرك للخدمات المهنية؟
	M9	هل أنت مقتنع بأن قيادة المهنة تدعم المنافسة المحلية والإقليمية والعربية؟
		٦ - متطلبات إضافية
		إذا كنت ترى أن هناك متطلبات أخرى لريادة الأعمال المهنية المحاسبية، من فضلك اذكرها: ----- ----- ----- ----- -----

