

تأثير اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية على فرص عمل المحاسبات  
في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية

الدكتور أسامة بن فهد الحيزان

أستاذ المحاسبة المشارك

قسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال

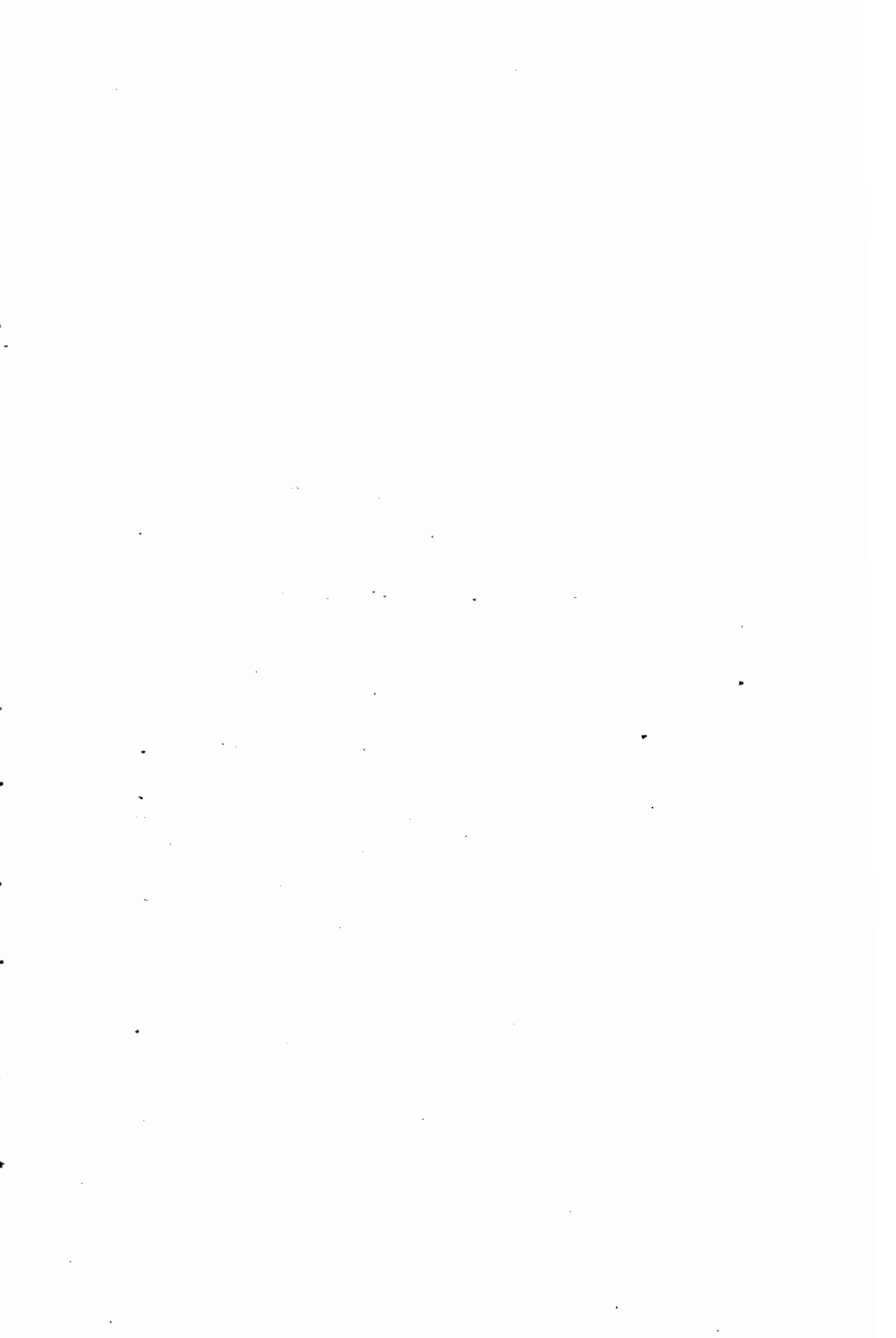
جامعة الملك سعود

ريم سهل عبد الجبار

طالبة ببرنامج ماجستير المحاسبة

قسم المحاسبة - جامعة الملك سعود

الرياض: ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م



## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف علي تأثير اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين على زيادة فرص عمل المحاسبات السعوديات بصفة عامة وفي مكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة بصفة خاصة في المملكة العربية السعودية، وكذلك علي الأداء المهني والوظيفي هذا بالإضافة إلي التأثير السلوكي لهذا الأمر علي القائمين علي مكاتب المحاسبة والمراجعة بالمملكة. ولتحقيق ذلك فقد تم تناول عدة متغيرات قد تؤثر على هذه اجتياز اختبار الزمالة ولعها أهمها المناهج الدراسية وارتباطها بنسبة اجتياز اختبار الزمالة، والعوائق التي قد تواجه المتقدمات لاختبار الزمالة، ومعرفة واقع خريجو أقسام المحاسبة ومدى حاجتهم للتأهيل والتدريب.

ولتحقيق هدف البحث وتناول مشكلته فقد تم إجراء دراسة استطلاعية للتعرف علي طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك من خلال قائمتي استبيان تم تحليل بياناتهما للتوصل إلي نتائج البحث.

وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة أن اختبار زمالة الهيئة يؤثر علي عمل المحاسبات السعوديات، خاصةً بعد اختراق المرأة الآن في سوق العمل. وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك بعض العوامل التي تؤثر سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر على اجتياز المحاسبات السعوديات في المملكة لاختبار زمالة الهيئة، ولعل أهمها نقص التأهيل المهني للمحاسبات، وضعف خلفية خريجات المحاسبة باختبار الزمالة ومكوناته وطبيعته وصعوبته، وارتفاع تكاليف الاختبار ودوراته التدريبية.

## تأثير اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية على فرص عمل المحاسبين في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية

### ١ - مقدمة

تتميز المملكة العربية السعودية بالتطورات الاقتصادية وفرص النمو الكبيرة مما يؤدي إلى زيادة فرص دخول المرأة السعودية في كافة المجالات العلمية والمهنية ويفتح أمامها فرصاً جديدة للعمل والقيام بدورها الكامل في تنمية المجتمع ، فسوق العمل السعودي يجب أن يستوعب كوادراً مؤهلة من كلا الجنسين مما يسهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية بالمملكة، كما أن النساء يشكلن نسبة جيدة في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية و يظهر التمرکز في كل من قطاعي البنوك والتعليم. فعدد المحاسبين السعوديين بالمملكة في تزايد مضطرد كما نجد أن معظمهم حاصلات على شهادات أكاديمية يفوق بكثير حصولهن على شهادات مهنية بما قد يصعب انخراطهن في سوق العمل ومواجهتهن معوقات في ممارسة العمل المهني لعدم وجود التأهيل المهني الذي يتواءم مع نمط سير سوق العمل . هذا ويلاحظ على الرغم من أن الشهادات الأكاديمية مطلوبة إلا أنها لا تفي وحدها بممارسة المحاسبين السعوديين لمزاولة العمل المهني حيث أن متطلبات سوق العمل مهنية أكثر منها أكاديمية حيث يتطلب الأمر ممارسة فعلية فضلاً عن الطابع النظري الأكاديمي .

ونظراً لأن شهادة الزمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين تقيس غالباً كفاءة الأفراد من حيث المعرفة النظرية والقدرة على تطبيقها بمهارة ومدى إدراك المسؤولية المهنية والصفات السلوكية التي يتعين على المحاسب القانوني التحلي بها<sup>١</sup> فإن لاختبار زمالة الهيئة أثر على عمل المحاسبين. ففي الآونة الأخيرة فتحت الزمالة السعودية أبوابها للمحاسبين للحصول على الشهادة المهنية وهذا يتطلب تنسيق وتعاون بين منظومة التعليم والتأهيل المحاسبي ومنظومة سوق العمل .

ويضاف إلى ما تقدم أن المحاسبين السعوديين الآن قادرين على مواجهة كافة التحديات المستقبلية التي تواجه مهنة المحاسبة إذا ما وجدت فرصة لذلك.

### ٢ - مشكلة البحث

تتميز مهنة المحاسبة في المملكة العربية السعودية بقدرتها على استيعاب الكوادر المؤهلة للممارسة هذه المهنة، هذا وتعتبر المحاسبين السعوديين إحدى تلك الكوادر ولكن رغم تزايد أعداد الخريجين في الآونة الأخيرة<sup>٢</sup> فما زلن لا يجدون فرص عمل مهنية تتسق مع المؤهلات الأكاديمية وخاصة في

<sup>١</sup> - لمزيد من المعلومات عن شهادة زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين يمكن زيارة موقع الهيئة على الانترنت [www.socpa.org.sa](http://www.socpa.org.sa)

<sup>٢</sup> - لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى الحيزان وآخرين ، ٢٠٠٦ ،

مكاتب المحاسبة والمراجعة وذلك علي الرغم من وجود زيادة ملحوظة في السنوات الخمس والعشرين الأخيرة في عدد النساء العاملات في مهنة المحاسبة.<sup>١</sup> ومن الجدير بالذكر أن المتغيرات الاجتماعية، الثقافية، البيئة بالإضافة إلي اللوائح والقوانين لا تعوق كثيرا عمل المرأة. كما أن الجامعات السعودية تتمتع بقدرات عالية علي تخريج محاسبات ذوي مؤهلات ملائمة للممارسة المهنة. بناءا علي ما تقدم فإن الأمر يدعو إلي التساؤل عن تأثير اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين علي فتح فرص عمل للمحاسبات السعوديات وذلك من خلال دراسة استطلاعية.

هذا ويمكن التعبير عن مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

١. ما هو أثر اجتياز اختبار زمالة الهيئة علي فتح فرص عمل المحاسبات؟
٢. ما هو أثر اجتياز اختبار زمالة الهيئة علي الأداء المهني والوضع الوظيفي للمحاسبات؟
٣. ما هي وجهة نظر القائمين علي مكاتب المحاسبة والمراجعة تجاه الحاصلات علي الزمالة؟

### ٣- أهداف البحث وأهميته

يهدف البحث إلى معرفة تأثير اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين على فرص عمل المحاسبات السعوديات في المملكة، وذلك من خلال دراسة استطلاعية حيث انه إذا اتضح توافر مثل هذا التأثير فقد يدفع المحاسبات السعوديات إلى إجراء محاولات جادة للحصول علي شهادة زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.

ويتم التعرف علي تأثير اجتياز اختبار الزمالة علي إتاحة فرص وظيفية من خلال معرفة ارتباط الحصول علي تلك الزمالة والعمل في مكاتب المحاسبة والمراجعة من ناحية وعلي الأداء الوضع الوظيفي من ناحية أخرى هذا بالإضافة إلي معرفة وجهات نظر من يقوم علي مكاتب المحاسبة والمراجعة في تأثير الحصول علي الزمالة وتقدير الكفاءة العلمية والعملية لمن يحصل عليها .

وبناءا علي ما تقدم فإن الأهداف الفرعية لهذا البحث تتمثل فيما يلي  
الهدف الأول: معرفة أثر حصول المحاسبات السعوديات علي الزمالة في فتح فرص عمل لهن في مكاتب المحاسبة و المراجعة.

الهدف الثاني: معرفة تأثير اختبار زمالة الهيئة علي الأداء والوضع الوظيفي للمحاسبات

<sup>١</sup> -لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع (Hoobs and Cherany (1994)

المهدف الثالث: معرفة تأثير اجتياز اختبار الزمالة علي القائمين علي مكاتب المراجعة والمحاسبة في قدرات من يحصل علي شهادة الزمالة.

وتكمن أهمية البحث في ارتباطه بأهمية موضوعه وهو دور اختبار زمالة الهيئة في التأثير على فرص عمل المحاسبين السعوديين في المملكة العربية السعودية وذلك بهدف نهائي لإيجاد علاقة بين اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وفرص ممارسة المهنة بصفة عامة وبالنسبة للمحاسبين السعوديين بصفة خاصة. وتجدر الإشارة إلي إن أهمية هذا البحث تنبع من التأثير السلوكي لنتائجه علي المحاسبين السعوديين فقد تدفع نتائجه الايجابية إلي محاولة العديد من المحاسبين السعوديين بذل جهدا كبيرا لاجتياز اختبار الزمالة. كما قد تدفع نتائج البحث الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين إلي مساعدة المحاسبين السعوديين بالوسائل المتاحة لديها في اجتيازهن لاختبار الزمالة.

#### ٤ - خطة البحث

تناول هذا البحث الموضوع بالدراسة والتحليل علاقة اجتياز اختبار الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وذلك بتناول الدراسات السابقة من حيث تقييمها من ناحية والتعرف علي الإطار العام لتلك الدراسات من ناحية أخرى وذلك بهدف صياغة فروض البحث. كما تتضمن خطة البحث الدراسة التطبيقية وذلك للوصول إلى النتائج والتوصيات.

#### ٥ - الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء من البحث تحليلا للدراسات السابقة من ناحية وبعض الآراء المتعلقة بتأثير الحصول علي شهادة زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين علي الأداء المهني وإتاحة فرص عمل للمحاسبين السعوديين من ناحية أخرى.

هذا وقد تعرضت العديد من الدراسات المحاسبية للتعليم والتأهيل المحاسبية وذلك بالإضافة إلي دور الأساليب الحديثة في تطوير التعليم والتأهيل المحاسبي وكذلك العوامل المؤثرة في اختيار المحاسبية كمهنة. وفي هذا الإطار فقد تناولت دراسة (2005) Violette and Pryor ودراسة Cook and Anita (2007) وأيضا دراسة (2007) Borry إستراتيجية التعليم المحاسبي وتقييم عناصره: كما حاولت دراسة (1996) Kaynama and Smith ودراسة (2007) Simons et al التعرف علي العوامل المؤثرة في اختيار المحاسبة كمهنة بينما ركزت دراسة (2005) Joseph and Moore علي استخدام الأساليب الحديثة في التطوير والتأهيل المحاسبي.

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من الدراسات العديدة التي تناولت التعليم والتأهيل المحاسبي بكل عناصره وأبعاده فان العلاقة بين تأثير الحصول علي شهادة زمالة علي الأداء المهني والوظيفي من

ناحية وعلى إتاحة مزيد من فرص العمل من ناحية أخرى لم تتناولها الدراسات السابقة وذلك على حد علم الباحثين، وبناءً عليه فإنه يتم استعراض خلاصة الآراء المختلفة في هذا الصدد ولكن يجب التنويه في بداية الأمر أنه يوجد العديد من الهيئات والمنظمات المهنية التي تقوم برعاية شئون المهنة وإصدار القوانين والقواعد والمعايير المنظمة لها ، كما تقوم بالإشراف على عقد الندوات والمؤتمرات العلمية، وكذلك إصدار المجلات والدوريات والنشرات المتخصصة التي تساعد بشكل كبير في تطوير مهنة المحاسبة، فعلى المستوى الدولي يوجد العديد من الهيئات والمنظمات المهنية التي تقوم بمهمة التنسيق والتوفيق بين مختلف الفروض والمعايير المحاسبية المتبعة في دول العالم المختلفة، ومن أهم هذه الهيئات والمنظمات الدولية الاتحاد الدولي للمحاسبين<sup>١</sup>، اللجنة الدولية للمعايير المحاسبية<sup>٢</sup>. وعلى مستوى المملكة العربية السعودية توجد مثل هذه الهيئات والمنظمات المهنة كالهئية السعودية للمحاسبين القانونيين، والجمعية السعودية للمحاسبة.

وتشترط المنظمات المهنية للمحاسبة في معظم دول العالم لكي تتأكد من وجود حد أدنى من المعرفة والقدرات المهنية وتوافر المهارات المطلوبة ضرورة اجتياز المرشحين لاختبارات أو امتحانات شاملة تغطي كافة مجالات المعرفة المحاسبية. وقد أكد الاتحاد الدولي للمحاسبين في احدي نشراته بأنه يجب أن تشمل عمليات إعداد وتأهيل المحاسبين القانونيين علي برامج تعليم عام تليها دراسات مهنية ثم امتحانات مهنية وخبرة عملية. وفي هذا الصدد فقد أناط النظام في المملكة العربية السعودية بالهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وضع القواعد اللازمة لاختبار زمالة الهيئة، كما أشترط النظام لمن يقيد اسمه بسجل المحاسبين القانونيين أن يكون عضواً أساسياً بالهيئة ولا يتحقق ذلك إلا باجتياز اختبار زمالة الهيئة. هذا وقد اشترط القانون الكويتي اجتياز امتحان مزاوله المهنة كشرط للحصول على الترخيص بمزاولة المهنة<sup>٣</sup>.

هذا وإذا أخذنا في الاعتبار الآراء المرتبطة<sup>٤</sup> بأهمية اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين باعتبارها بديلاً عن الدراسات السابقة في هذا الصدد فإن يمكن إجمال تلك الآراء فيما يلي

أ - اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين يجب أن يفكر به المحاسب علي انه وسيلة وليس هدفاً حيث تساعد من يحصل علي تلك الزمالة يكون صاحب رأي مهني متخصص

<sup>١</sup> - International Federation of Accountants  
<sup>٢</sup> - International Accounting Standards Committee

<sup>٣</sup> - مزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلي بودي ١٩٩٩.

<sup>٤</sup> - لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلي فريخ (١٤٢٧ ، الشيباني (٢٠٠٦) .

ب - الحصول على الزمالة يرفع من كفاءة الحاصل عليها لأنها تنظم وترتب أفكاره المهنية في المحاسبة والمراجعة والنظم التجارية وفقه المعاملات والركاة الضريبية، والكثير مما له علاقة بالمهنة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

ج - زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين تعد الآن من أهم مقومات المحاسب المتميز في المملكة العربية السعودية، ولذلك قد يروا خريجي المحاسبة أن تلك الشهادة تمنحهم التميز والتفوق مما يساهم في الترويج لأنفسهم في سوق العمل.

د - يعتبر اختبار زمالة الهيئة المحك الحقيقي في قياس مدى كفاءة المحاسب السعودي

## ٦- فروض البحث

لتحقيق أهداف البحث وتناول مشكلته فانه يمكن التعبير عن تلك الأهداف في شكل فروض بحثية وذلك في محاولة لاختبار تلك الفروض وذلك كما يلي:  
الفرض الأول:

يجب الإشارة في بداية الأمر انه لا يوجد عوائق نظامية بشأن فتح المجال أمام المرأة السعودية للعمل حيث اصدر مجلس الوزراء القرار رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية منها والذي تضمن ما يلي:

أ- على الجهات الحكومية التي تصدر تراخيص لمزاولة الأنشطة الاقتصادية، كل جهة في مجال اختصاصها، استقبال طلبات النساء لاستخراج التراخيص اللازمة لمزاولة تلك الأنشطة التي تمنحها هذه الجهات وإصدارها وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية.

ب- على جميع الجهات الحكومية التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة إنشاء وحدات وأقسام نسائية - بحسب ما تقتضيه حاجة العمل فيها وطبيعته - خلال مدة لا تزيد على سنة من تاريخ صدور هذا القرار .

ج - على مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية تشكيل لجنة نسائية من ذوات الخبرة والكفاءة، تتولى التنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتشجيع منشآت القطاع الأهلي على إيجاد أنشطة ومجالات عمل للمرأة السعودية دون أن يؤدي ذلك إلى فتح نغرة لاستقدام عمالة نسائية وافدة، وتهيئة فرص إعداد السعوديات وتأهيلهن وتدريبهن للعمل في تلك الأنشطة والمجالات، وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لقيامها، على أن تسهم الجهات الحكومية، كل جهة بحسب اختصاصها، في تحقيق ذلك.

هذا كما أن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لا تفرض أي معوقات لعمل المحاسبات السعوديات حيث أكدت دراسة الحيزان والهندي (٢٠٠٦) أن لا توجد ضوابط خاصة بعمل المرأة



في المجالات التي تف عليها الهيئة. وخلاصة الأمر انه بالنسبة للمتغيرات التنظيمية لكل من وزارة العمل و الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لا يوجد معوقات نظامية تحول دون عمل المحاسبين السعوديات وفتح لها مجالات جديدة و يبقى الدور على المحاسبين السعوديات لإعداد نفسها واثبات جديتها وكفاءتها لمزاولة المهنة.

ويضاف إلى ما تقدم إن الحصول المحاسبين السعوديات علي زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين قد يمنحنا فرصاً أكبر لممارسة المهنة وهذا ما يؤكد الشيباني (٢٠٠٦) والسدحان (٢٠٠٦).

وبناءً على ما سبق فان يمكن صياغة الفرض الأول لاختباره وذلك كما يلي: حصول المحاسبين السعوديات علي زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين قد يوفر لهم مزيداً من مجالات العمل المحاسبي  
الفرض الثاني:

تتطلب مهنة المحاسبة ضرورة توافر عناصر تأهيل أساسية لدي القائمين بممارستها. وقد أجمعت العديد من الدراسات والتي من أهمها تقرير المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (١٩٨٨) ، دراسة الشركات الدولية الكبرى للمحاسبة (١٩٨٩) ودراسة (Dieppe et al (1991) والتي أجريت بهدف حصر عناصر التأهيل اللازمة لممارسة مهنة المحاسبة، على أن المعرفة في مجالات المحاسبة، والمراجعة والضرائب من حيث التعرف على أهداف وعناصر القوائم المالية، فهم أساسيات المحاسبة والمراجعة والضرائب وكذلك المعرفة بطرق جمع وتلخيص وتحليل البيانات المالية، بالإضافة إلى القدرة على تطبيق قواعد القرارات التي يتضمنها النموذج المحاسبي تمثل احدي مجالات المعرفة اللازمة لممارسة مهنة المحاسبة.

هذا ويلاحظ أن نتائج الدراسات المتعلقة بقدرة البرامج المحاسبية الأكاديمية على توفير المعارف المختلفة لخريجي المحاسبة أوضحت عدم قدرة تلك البرامج على تحقيق هذا الأمر فقد توصلت دراسة جمعة والوايل (١٩٩٦) أن برامج المحاسبة في الجامعات السعودية وضعها الحالي وفي ظل طرق التدريس التقليدية المستخدمة لا تمكن من اكتساب الطالب مهارات التعامل المهني، كما أشارت دراسة البيوك (١٩٩٦) إلى ضرورة أن تعيد أقسام المحاسبة في الجامعات السعودية دراسة مناهجها. وبناءً على ما تقدم يتضح أن ممارسة المهنة تتطلب توافر مهارات معينة قد لا توفرها البرامج المحاسبية الأكاديمية مما يدعو إلى التساؤل هل من يحصل على زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين يتوافر لديه مهارات معرفية محاسبية تمكنه من ممارسة المهنة، ولهذا يمكن صيغة الفرض الثاني في محاولة اختباره وذلك كما يلي: هناك احتمال أن يؤثر حصول المحاسبين السعوديات علي زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين ايجابيا علي أدائهن ووضعهن الوظيفي.

### الفرض الثالث:

يعتبر التعليم المحاسبي ضروريا لممارسة المهنة ، وفي هذا الصدد يري دهمس (١٩٩٣) أن هدف أي تعليم محاسبي هو تثقيف الدارس وتأهيله ليعمل بفاعلية في المجالات المتعددة للعمل المحاسبي في جميع المنشآت الاقتصادية، ولكن نظرا لقصور بعض البرامج المحاسبية الأكاديمية في اكتساب الطلاب المهارات المطلوبة فان بعض المنشآت وبعض مكاتب المحاسبة والمراجعة<sup>١</sup> قد تلجأ إلى تدريب محاسبه من خلال برامج معينة معده لتوفير المهارات الضرورية لممارسة المهنة وفي بعض الأحيان قد يعد اجتياز اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بمثابة مؤشرا على توافر المهارات المطلوبة لدى ممارسي المهنة وخاصة فيما يتعلق بالحسابات السعودية مما قد يكون له نظرة ايجابية لدى القائمين على التوظيف المحاسبي بصفة عامة ومكاتب المحاسبة والمراجعة بصفة خاصة.

وبناءً على ما سبق فانه يمكن صياغة الفرض الثالث وذلك في محاولة لاختباره كما يلي:  
احتمال أن يكون لحصول المحاسبات السعوديات على زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين مردود ايجابي لدى القائمين على مكاتب المحاسبة والمراجعة.

### ٧- الدراسة التطبيقية

يهدف هذا الجزء من البحث إلى اختبار الفروض التي تم صياغتها في الجزء المتقدم من البحث وتتضمن الدراسة التطبيقية منهج الدراسة ومجتمعها، وعينة الدراسة، وطريقة جمع المعلومات، وحدود الدراسة، والأسلوب الإحصائي واختبار نتائج الدراسة وذلك على النحو التالي:

### ٧-١ منهج الدراسة التطبيقية

تعتبر تلك الدراسة استطلاعية ولهذا تم استخدام منهج البحث الوصفي وذلك من أجل التعرف تأثير اجتياز اختبار زمالة الهيئة في التأثير على فرص عمل المحاسبات السعوديات في المملكة العربية السعودية، وعلى الأداء المهني والوظيفي للمحاسبات السعوديات، هذا بالإضافة إلى التعرف على اتجاهات القائمين على مكاتب المحاسبة والمراجعة نحو المحاسبات السعوديات المتوقع حصولهن على زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين. وقد تم إعداد استبيانات لهذا الغرض. وتم استخدام الاستبيان لفحص تساؤلات الدراسة، كما تم إعداد قائمة بالأسئلة الخاصة بالمقابلات الشخصية.

<sup>١</sup> - مزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى البيوك (١٩٩٦)

واستخدمت الأسئلة المغلقة ذات الإجابات المتعددة لسهولة الإجابة عليها من قبل أفراد العينة وسرعة فرز البيانات وتبويبها وتحليلها إحصائياً.

#### ٧-٢ مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من فئتين، حيث تم توزيع نوعان من الاستبيانات، يتعلق أولهما برأي الطالبات "خريجات المحاسبة" وأساتذة قسم المحاسبة، حول العوائق التي قد تواجههن. وقد تم توزيعها على أساتذة قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود وطالبات السنة الأخيرة (المستويين السابع والثامن) من قسم المحاسبة، وقد اشتملت قائمة الاستبيان الأولى على سبعة أسئلة تتعلق برأيهن ومدى تقبلهن لاختبار الزمالة وعدة نقاط لبعض العوائق التي قد تواجه المحاسبات المتقدمات لاختبار الزمالة. أما الاستبيان الثاني فقد قدم لمكاتب المحاسبة والمراجعة بالملكة العربية السعودية لمعرفة إمكانية قبول المكاتب لدخول الكادر النسائي للحاصلات على شهادة زمالة الهيئة السعودية للعمل بها، وشملت ثمانية أسئلة تدور معظمها عن استعداد المكاتب لتوظيف المحاسبات السعوديات الحاصلات على شهادة زمالة الهيئة السعودية.

#### ٧-٣ عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة فئة أساتذة المحاسبة بجامعة الملك سعود بلغ عدد ردود الأساتذة المشاركين في البحث اثنتا عشرة رداً (١٢ مفردة عينة)، وفئة أخرى مكونة من طالبات المستويين الأخيرين من قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود وبلغ عدد ردود الطالبات المشاركات في البحث واحد وثلاثون رداً (٣١ مفردة عينة)، أما بالنسبة للمكاتب فقد شملت مدراء وبعض المحاسبين القانونيين في مكاتب المحاسبة والمراجعة بالملكة العربية السعودية، وبلغ عدد ردود ممثلي مكاتب المحاسبة والمراجعة خمسة وأربعين رداً (٤٥ مفردة عينة).

#### ٧-٤ طريقة جمع المعلومات

لقد تم توزيع الاستبيانات لجميع أساتذة وطالبات قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود عن طريق المناولة المباشرة وقد استغرقت حوالي خمسة وعشرون يوماً حتى تم الحصول على الردود كما تم إرسال الاستبيانات الخاصة بمكاتب وشركات المحاسبة بعضها عن طريق المناولة المباشرة، وأغلبها عن طريق الفاكس واستغرقت ثلاثين يوماً، واستلام الردود عن طريق الفاكس والبريد الإلكتروني.

#### ٧-٥ حدود الدراسة الميدانية:

• الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني والأول للعام

١٤٢٨هـ.

• الحدود المكانية: مدينة الرياض ومدينة جدة.

- الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع الدراسة في تحديد دور اختبار زمالة الهيئة في التأثير على فرص عمل للمحاسبين السعوديات بمكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة بالملكة العربية السعودية.

#### ٧-٦ الأساليب الإحصائية:

تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في المحور الأول (المقياس المعد للطلاب والأساتذة) (والمقياس المستخدم لمكاتب المحاسبة)، تم حساب المدى (٣-١=٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٣/٢ = ١,٦٦)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ١ إلى ١,٦٦ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (غير موافق).
- أما إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ١,٦٧ إلى ٢,٣٣ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (موافق)
- وإذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ٢,٣٤ إلى ٣,٠٠ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (موافق بشدة).

تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محور المواقف (الموجه للطلاب والأساتذة)، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥ = ٠,٨٠)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- ❖ إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ١ إلى ١,٨٠ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (غير موافق بشدة).

أما إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ١,٨١ إلى ٢,٦٠ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (غير موافق).

وإذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ٢,٦١ إلى ٣,٤٠ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (محايد).

أما إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ٣,٤١ إلى ٤,٢٠ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (موافق).

وأخيراً إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان (أو المتوسط المرجح للمحور) ما بين ٤,٢١ إلى ٥,٠٠ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل (موافق بشدة) بناء عليه تم تحليل البيانات الإحصائية باستخدام الأساليب التالية:

١. التكرارات **Frequencies**.

٢. تحليل الدقة **Reliability analysis**.

٣. تحليل المكونات الأساسية **Principal components**.

عينة الدراسة :

جدول (١) توزيع عينة الدراسة الخصائص الشخصية

النسبة %	التكرار	المهنة
١٧,٠٥	١٥	أساتذة
٣١,٨٢	٢٨	طلاب
٥١,١٤	٤٥	مكاتب محاسبية (مدراء المكاتب)
١٠٠,٠٠	٨٨	الإجمالي
النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي (الأساتذة)
٦٠,٠	٩	بكالوريوس
٢٦,٧	٤	ماجستير
١٣,٣	٢	دكتوراه
١٠٠,٠	١٥	الإجمالي
النسبة %	التكرار	الجنسية (الأساتذة)
٨٠,٠	١٢	سعودية
٦,٧	١	كندية
١٣,٣	٢	مصرية

١٠٠,٠	١٥	الإجمالي
النسبة %	التكرار	الجهة التي يعملون بها (الأساتذة)
٣٣,٣	٥	جامعة الملك سعود
٦,٧	١	الحرس الوطني
٦٠,٠	٩	لا اعمل
١٠٠,٠	١٥	الإجمالي

### اختبار الزمالة SOCPA

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة (الأساتذة) تبعاً للرغبة في التقاسم لاختبار الزمالة SOCPA

النسبة %	التكرار	المتشوق :
٧٣,٣	١١	نعم
٢٦,٧	٤	لا
١٠٠,٠	١٥	الإجمالي

جدول (٣) توزيع عينة الدراسة (الأساتذة) تبعاً لوجود الخبرة الكافية

النسبة %	التكرار	المتشوق
١٣,٣	٢	نعم
٨٦,٧	١٣	لا
١٠٠,٠	١٥	الإجمالي

جدول (٤) توزيع عينة الدراسة (الأساتذة) تبعاً لـ (اجتياز اختبار الزمالة SOCPA يؤدي إلى رفع الأداء المهني للمحاسبات

النسبة %	التكرار	المتشوق
١٠٠	١٥	نعم
٠,٧	٠	لا
١٠٠,٠	١٥	الإجمالي

أولاً : التكرارات:

يعرض الجدول رقم (٥) تكرارات ردود الأساتذة لعبارات المحور الأول ( العبارات من ١ إلى ٤ )

جدول ( ٥ ) استجابات عينة الدراسة (الأساتذة ) لعبارات المحور الأول

فئات الردود	١	٢	٣	٤
موافق بشدة %	٥٣,٣	٠	٥٣,٣	٢٦,٧
موافق %	٤٦,٧	٢٦,٧	٣٣,٣	٦٠,٠
غير موافق %	-	٧٣,٣	١٣,٣	١٣,٣
الإجمالي %	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

فيما يلي مناقشة النتائج:

١. هل تعتقد أن زمالة الهيئة ترفع الوضع الوظيفي للمحاسبة:

يتبين من عمود رقم (١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة بشدة على أن اختبار زمالة الهيئة يرفع الوضع الوظيفي للمحاسبة وذلك بنسبة بلغت (٥٣,٣ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على أن اختبار زمالة الهيئة يرفع الوضع الوظيفي للمحاسبة وذلك بنسبة بلغت (٤٦,٧ %).

٢. هل خريجات المحاسبة على علم كافي بماهية اختبار زمالة الهيئة:

يتبين من عمود رقم (٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون عدم الموافقة على أن خريجات المحاسبة على علم كافي بماهية اختبار زمالة الهيئة وذلك بنسبة بلغت (٧٣,٣ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على أن خريجات المحاسبة على علم كافي بماهية اختبار زمالة الهيئة وذلك بنسبة بلغت (٢٦,٧ %).

٣. هل تفضل أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث:

يتبين من عمود رقم (٣) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة بشدة على أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث، وذلك بنسبة بلغت (٥٣,٣ % ) ثم يليهم الذين يرون الموافقة على أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث وذلك بنسبة بلغت (٣٣,٣ % )، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث وذلك بنسبة بلغت (١٣,٣ %).

٤. اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات:

يتبين من عمود رقم (٤) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة أن اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات وذلك بنسبة بلغت (٦٠,٠ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على أن اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات وذلك بنسبة

بلغت ( ٢٦,٧ % ) أما الذين يرون عدم الموافقة على أن اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات فقد بلغت نسبتهم ( ١٣,٣ % ).

### ثانيا : تحليل الدقة Reliability analysis

نحاول من خلال تحليل الدقة الوصول إلى الآتي:

- توضيح العلاقات القائمة بين ردود الأساتذة وذلك من خلال مصفوفة الارتباط
  - المكونات الأساسية "Principal components
  - الوقوف على مصداقية النتائج ومعنوياتها من خلال تحليل التباين ANOVA
١. مصفوفة الارتباط:

جدول ( ٦ ) مصفوفة ارتباط عبارات المحول الأول

العامل	١	٢	٣	٤
١	١			
٢	٠,٢٦٢	١		
٣	٠,١٥٠	٠,١٢٧-	١	
٤	٠,٢٠٢	٠,١٣٠-	٠,٤٨٥	١

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى ارتباط كان بين العامل الثالث (هل تفضلي أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث) والعامل الرابع (اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل) وبلغ معامل الارتباط ٠,٤٩ . يلي ذلك ارتباط العامل الأول (هل تعتقدي أن زمالة الهيئة ترفع الوضع الوظيفي للمحاسبة) مع العامل الثاني ( هل خريجات المحاسبة على علم كافي بماهية اختبار زمالة الهيئة ) وبلغ معامل الارتباط ٠,٢٦٢ وهو ارتباط ضعيف وكذلك ارتباط العامل الأول مع العامل الثالث (هل تفضلي أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث) والعامل الرابع (اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل) بلغ معامل الارتباط ٠,١٥٠ ، على التوالي وهو ارتباط ضعيف أيضا وكذلك الارتباط بين العامل الثاني وكل من العامل الثالث والرابع جاء معمل ارتباطهما ضعيفا وسالبا ( عكسيا ) .

### ٢. المكونات الأساسية:

من خلال أسلوب تحليل المكونات الأساسية يمكن استخلاص المكونات الأساسية للمحور الأول جدول رقم (٧) يعكس عاملين .





فيما يلي مناقشة النتائج للمعوقات:

أ- ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار:

يتبين من عمود رقم (١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار وذلك بنسبة بلغت (٥٣,٣ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار وذلك بنسبة بلغت (٢٦,٧ %)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار وذلك بنسبة بلغت (٢٠,٠ %).

ب- عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته:

يتبين من عمود رقم (٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته وذلك بنسبة بلغت (٥٣,٣ %)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته وذلك بنسبة بلغت (٢٦,٧ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته وذلك بنسبة بلغت (٢٠,٠ %).

ج- ضعف التأهيل المهني للمتقدمة:

يتبين من عمود رقم (٣) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة بشدة على ضعف التأهيل المهني للمتقدمة وذلك بنسبة بلغت (٤٠,٠ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على ضعف التأهيل المهني للمتقدمة وذلك بنسبة بلغت (٣٣,٣ %)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة وغير الموافقة حيال ضعف التأهيل المهني للمتقدمة وذلك بنسبة واحدة بلغت (١٣,٣ %).

د- عدم وجود اختبارات يمكن التدريب عليها:

يتبين من عمود رقم (٤) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة والموافقة بشدة على عدم وجود اختبارات يمكن التدريب عليها وذلك بنسبة واحدة بلغت (٤٦,٧ %)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال عدم وجود اختبارات يمكن التدريب عليها وذلك بنسبة بلغت (٦,٧ %).

هـ- تكاليف اختبار الزمالة عالية:

يتبين من عمود رقم (٥) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على أن تكاليف اختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٤٦,٧ %)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال ارتفاع تكاليف اختبار الزمالة وذلك بنسبة بلغت (٣٣,٣ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على أن تكاليف اختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٢٠,٠ %).

ز- تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية:

يتبين من عمود رقم (٦) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على أن تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٤٦,٧ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على أن تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٣٣,٣ % )، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال ارتفاع تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة وذلك بنسبة بلغت (٢٠,٠ %).

س - تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها:

يتبين من عمود رقم (٧) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (٤٦,٧ % )، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (٣٣,٣ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (١٣,٣ % ). ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (٦,٧ %).

ص - وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي:

يتبين من عمود رقم (٨) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة بشدة على وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وذلك بنسبة بلغت (٦٦,٧ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وذلك بنسبة بلغت (٢٦,٧ % )، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وذلك بنسبة بلغت (٦,٧ %).

ع-عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار:

يتبين من عمود رقم (٩) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون المحايدة حيال عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار وذلك بنسبة بلغت (٧٣,٣ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار وذلك بنسبة بلغت (١٣,٣ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة وعدم الموافقة على عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار وذلك بنسبة واحدة بلغت (٦,٧٠ %).

## ثانيا : تحليل الدقة Reliability analysis

نحاول من خلال تحليل الدقة الوصول إلى الآتي:

- توضيح العلاقات القائمة بين ردود الأساتذة وذلك من خلال مصفوفة الارتباط.

- المكونات الأساسية Principal components.
- الوقوف على مصداقية النتائج ومعنوياتها من خلال تحليل التباين ANOVA.

١. مصفوفة الارتباط:

جدول (٩) مصفوفة ارتباط عوامل المعوقات

العامل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
١									
٢	**٠,٧٣١								
٣	٠,٠٩٥	٠,٠٩٥							
٤	٠,٠٩٦	٠,٢٢٥	٠,١٠٦						
٥	٠,١٥٥	٠,١١٨	**٠,٦٢٩	٠,٢٧٤					
٦	٠,٣٩١	٠,٤٢٨	*٠,٤٤٩	*٠,٤٨٦	**٠,٦٨١				
٧	**٠,٥٥٦	٠,٦٨٠	٠,٢٧١	٠,٠٤٦	٠,٢١٥	*٠,٥٦٦			
٨	٠,٠٦٥	٠,٠٦٥	٠,٤٠١	٠,١٠٨	٠,٤٥٤	٠,٢٣٨	٠,١٩١		
٩	٠,١٢٠	٠,١٨٠	٠,٠٠٠	٠,١٣٤	٠,٠٥٧	٠,٠٨٥	٠,٢٣٦	٠,٥٥٧	

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى ارتباط كان بين العامل الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط ٠,٧٣ يلي ذلك ارتباط العامل الخامس مع السادس بمعامل ارتباط (٠,٦٨)، ثم السادس مع السابع بمعامل ارتباط (٠,٥٧)، ثم الأول مع السابع (٠,٥٧) ثم السادس مع كل من الثالث والرابع (٠,٤٥، ٠,٤٧) على التوالي، ثم كانت هناك بعض الارتباطات السالبة والضعيفة.

المكونات الأساسية: من خلال أسلوب تحليل المكونات الأساسية يمكن استخلاص المكونات الأساسية للمحور الأول جدول رقم (١٠) أربعة عوامل. المكونات التي يعرضها الجدول (١٠) تبين العوامل التي تنتمي إلى المكون وارتباط كل عامل بالمكون.

المكون الأول: ويضم مجموعة العوامل الآتية: (ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار، عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته، تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها). وبالرجوع إلى جدول التكرارات رقم (٨) نجد أن إجابات العينة للأسئلة كانت متفقة تماما مع العوامل وأن العامل السابع أقل اتفاقاً. وهذا يؤدي إلى نتيجة أن هناك ضعف في الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار الزمالة وأن هناك قلة في عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته.

- **المكون الثاني:** ويضم العاملين (تكاليف اختبار الزمالة عالية ، تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية). وبالرجوع إلى جدول التكرارات نجد أن إجابات العينة كانت متفقة تماما مع العوامل. وهذا يؤدي إلى نتيجة واحدة أن تكاليف اختبار الزمالة ودوراتها التدريبية عالية.
  - **المكون الثالث:** ويضم العاملين (وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي، عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار). وبالعودة إلى جدول التكرارات نجد أن إجابات العينة على الأسئلة لم تكن متفقة تماما مع العوامل. النتيجة هنا أن هناك فجوة بين ما يقدم في الجامعة من مناهج دراسية وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وقلة عدد المؤهلين من خريجي الجامعة.
  - **المكون الرابع:** ويضم العاملين (عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها، تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية). وبالعودة إلى جدول التكرارات نجد أن إجابات العينة على السؤالين لم تكن متفقة للعوامل تماما وأن العامل السادس لم يكن هناك اتفاق عليه. النتيجة هنا أن هناك قلة في وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها لاختبار الزمالة.
- نخلص من ذلك أن هناك ضعف في الخلفية العلمية للمتقدمة لاختبار الزمالة وأن هناك قلة في عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته. أن تكاليف اختبار الزمالة ودوراتها التدريبية عالية مما يجعله أحد العوائق التي تقلل من عدد المتقدمات لاختبار الزمالة.
- كما أن هناك فجوة بين ما يقدم في الجامعة من مناهج دراسية وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وقلة عدد المؤهلين من خريجي الجامعة. أن هناك قلة في وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها لاختبار الزمالة مما يقلل من الاستعداد لاختبار الزمالة.

جدول ( ١٠ ) مكونات المعوقات

المكون الأول	المكون الثاني	المكون الثالث	المكون الرابع
٠,٨٩٢ (١)	٠,٨٤٦ (٥)	٠,٨٣٤ (٨)	٠,٩٦٤ (٤)
٠,٩١٠ (٢)	٠,٦٥٨ (٦)	٠,٨٨٣ (٩)	٠,٤٧١ (٦)
٠,٧٩٣ (٧)			

عينة الدراسة : جدول (١١) توزيع عينة الدراسة (الخصائص الشخصية)

النسبة %	التكرار	الفئات
٣,٦	١	المستوى الثاني
٣,٦	١	المستوى الخامس
٣,٦	١	المستوى السادس
١٧,٩	٥	المستوى السابع
٧١,٤	٢٠	المستوى الثامن
١٠٠,٠	٢٨	الإجمالي
النسبة %	التكرار	الجمعية
١٠٠,٠	٢٨	معدوية
١٠٠,٠	٢٨	الإجمالي

### اختبار الزمالة SOCPA

جدول (١٢) توزيع عينة الدراسة (الطلاب) تبعاً للرغبة في التقديم لاختبار الزمالة SOCPA

النسبة %	التكرار	الفئات
٦٤,٣	١٨	نعم
٣٥,٧	١٠	لا
١٠٠,٠	٢٨	الإجمالي

جدول (١٣) توزيع عينة الدراسة (الطلاب) تبعاً لوجود الخبرة الكافية

النسبة %	التكرار	الفئات
١٧,٩	٥	نعم
٨٢,١	٢٣	لا
١٠٠,٠	٢٨	الإجمالي

جدول (١٤) توزيع عينة الدراسة (الطلاب) تبعاً لـ (اجتياز اختبار الزمالة SOCPA يؤدي

إلى رفع الأداء المهني للمحاسبين

النسبة %	التكرار	الفئات
١٠٠	٢٨	نعم
-	-	لا
١٠٠,٠	٢٨	الإجمالي

أولاً : التكرارات:

يعرض الجدول رقم (٥) تكرارات ردود الطلاب لعبارات المحور الأول (العبارات من ١ إلى ٤).

جدول ( ١٥ ) استجابات عينة الدراسة (الطلاب ) لعبارات المحور الأول

فئات الردود	١	٢	٣	٤
موافق بشدة %	٥٣,٦	-	٢٥,٠	٢٥,٠
موافق %	٤٦,٤	٢٥,٠	٥٠,٠	٦٧,٩
غير موافق %	-	٧٥,٠	٢٥,٠	٧,١
الإجمالي %	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

فيما يلي مناقشة النتائج:

١. هل تعتقد أن زمالة الهيئة يرفع الوضع الوظيفي للمحاسبة: يتبين من عمود رقم (١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة بشدة على أن اختبار زمالة الهيئة يرفع الوضع الوظيفي للمحاسبة وذلك بنسبة بلغت (٥٣,٦ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على أن اختبار زمالة الهيئة يرفع الوضع الوظيفي للمحاسبة وذلك بنسبة بلغت ( ٤٦,٤ % ) .

٢. هل خريجات المحاسبة على علم كافي بماهية اختبار زمالة الهيئة: يتبين من عمود رقم (٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون عدم الموافقة على أن خريجات المحاسبة على علم كافي بماهية اختبار زمالة الهيئة وذلك بنسبة بلغت (٧٥,٠%)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على أن خريجات المحاسبة على علم كافي بماهية اختبار زمالة الهيئة وذلك بنسبة بلغت ( ٢٥,٠ %).

٣. هل تفضلي أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث: يتبين من عمود رقم (٣) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث، وذلك بنسبة بلغت ( ٥٠,٠ % ) ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة وعدم الموافقة على أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث وذلك بنسبة واحدة بلغت ( ٢٥,٠ %).

٤. اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل: يتبين من عمود رقم (٤) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على أن اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات وذلك بنسبة بلغت (٦٧,٩ % )، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على أن اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات وذلك بنسبة بلغت (٢٥,٠%) أما الذين يرون عدم الموافقة على أن اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات فقد بلغت نسبتهم ( ٧,١ %).

### ثانيا : تحليل الدقة Reliability analysis

نحاول من خلال تحليل الدقة الوصول إلى الآتي:

- توضيح العلاقات القائمة بين ردود الأساتذة وذلك من خلال مصفوفة الارتباط.
- المكونات الأساسية Principal components.
- الوفوف على مصداقية النتائج ومعنوياتها من خلال تحليل التباين ANOVA.

### ٣. مصفوفة الارتباط:

جدول ( ١٦ ) مصفوفة ارتباط عبارات المحول الأول

العامل	١	٢	٣	٤
١	١			
٢	-٠,٢٨٩	١		
٣	٠,٠٠٠	-٠,١١٧	١	
٤	٠,٠٤٣	-٠,٠٣٨	٠,٠٦٥٧**	١

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى ارتباط كان بين العامل الثالث والعامل الرابع وبلغ معامل الارتباط ٠,٦٥٧. أما بقي الارتباطات كانت ضعيفة وسلبية.

### ٢. المكونات الأساسية:

من خلال أسلوب تحليل المكونات الأساسية يمكن استخلاص المكونات الأساسية للمحول الأول جدول رقم (١٧) يعكس عاملين .

المكونات التي يعرضها الجدول (١٧) تبين العوامل التي تنتمي إلى المكون وارتباط كل عامل بالمكون.

- المكون الأول: ويضم العوامل: (هل تفضلي أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث ، اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات). وبالرجوع إلى جدول التكرارات (١٥) نجد أن إجابات العينة كانت متفقة تماما مع العوامل. وهذا يؤدي إلى نتيجة أن هناك إقبال على توحيد اختبار الزمالة بين الإناث والذكور.
- المكون الثاني: ويضم العامل: (هل تعتقدي أن زمالة الهيئة ترفع الوضع الوظيفي للمحاسبة). وبالعودة إلى جدول التكرارات نجد أن إجابات العينة على الأسئلة الخمسة لم تكن متفقة مع



العوامل. النتيجة هنا أن هناك قصور من قبل المتقدمات لاختبار الزمالة الذي يرفع الوضع الوظيفي للمحاسبات.

تخلص من ذلك أن من الأفضل توحيد اختبار الزمالة بين الذكور والإناث مما هو غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات. وأن اختبار الزمالة يرفع الوضع الوظيفي للمحاسبات اللاتي يجتزن الاختبار.

جدول ( ١٧ ) مكونات المحور الأول

المكون الأول	المكون الثاني
٠,٩١١ (٣)	٠,٨٠٧ (١)
٠,٩٠٧ (٤)	

أولاً : التكرارات:

يعرض الجدول رقم (١٨) تكرارات ردود الطلاب لعبارات (محور المعوقات التي تواجه المتقدمات لاختبار الزمالة) العبارات من ١ إلى ٩ .

جدول ( ١٨ ) تكرارات الردود حول المعوقات

فئات الردود	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
موافق بشدة %	٢٨,٦	٣٢,١	٢٨,٦	٥٠,٠	١٧,٩	٢١,٤	٢٨,٦	٦٤,٣	٧,١
موافق %	٥٣,٦	٤٢,٩	٣٥,٧	٣٢,١	٢٨,٦	٣٩,٣	٢٥,٠	٢٨,٦	٢٥,٠
محايدة %	١٠,٧	١٠,٧	٢٨,٦	٧,١	٤٦,٤	٣٥,٧	٣٩,٣	٣,٦	٦٠,٧
غير موافق %	٧,١	١٤,٣	٧,١	٧,١	٧,١	٣,٦	٧,١	٣,٦	٣,٦
غير موافق بشدة %	-	-	-	٣,٦	-	-	-	-	٣,٦
الإجمالي %	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

فيما يلي مناقشة النتائج للمعوقات:

• ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار:

يتبين من عمود رقم (١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار وذلك بنسبة بلغت (٥٣,٦ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على ضعف

الخلفية العلمية للمقدمة للاختبار وذلك بنسبة بلغت (٢٨,٦ %)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال ضعف الخلفية العلمية للمقدمة للاختبار وذلك بنسبة بلغت (٧٠ %)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على ضعف الخلفية العلمية للمقدمة للاختبار وذلك بنسبة بلغت (٧,١ %).

• **عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته:**

يتبين من عمود رقم (٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته وذلك بنسبة بلغت (٤٢,٩ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته وذلك بنسبة بلغت (٣٢,١ %)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته وذلك بنسبة بلغت (١٤,٣ %)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته وذلك بنسبة بلغت (١٠,٧ %).

• **ضعف التأهيل المهني للمقدمة:**

يتبين من عمود رقم (٣) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها وذلك بنسبة واحدة بلغت (٣٥,٧ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة والمحايدة حيال عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها وذلك بنسبة بلغت (٢٨,٦ %)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على ضعف التأهيل المهني للمقدمة وذلك بنسبة بلغت (٧,١ %).

• **عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها:**

يتبين من عمود رقم (٤) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة بشدة على عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها وذلك بنسبة واحدة بلغت (٥٠,٠ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها وذلك بنسبة بلغت (٣٢,١ %)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة والمحايدة حيال عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها وذلك بنسبة بلغت (٧,١ %)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة بشدة على عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها وذلك بنسبة بلغت (٣,٦ %).

• **تكاليف اختبار الزمالة عالية:**

يتبين من عمود رقم (٥) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون المحايدة حيال ارتفاع تكاليف اختبار الزمالة وذلك بنسبة بلغت (٤٦,٤ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على أن تكاليف اختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٢٨,٦ %)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على أن تكاليف

اختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (١٧,٩%)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على أن تكاليف اختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٧,١%).

• تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية:

يتبين من عمود رقم (٦) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة على أن تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٣٩,٣%)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة حيال ارتفاع تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة وذلك بنسبة بلغت (٣٥,٧%)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على أن تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٢١,٤%)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على أن تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية وذلك بنسبة بلغت (٣,٦%).

• تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها:

يتبين من عمود رقم (٧) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون المحايدة حيال تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (٣٩,٣%)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (٢٨,٦%)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (٢٥,٠%)، ثم يليهم الذين يرون عدم الموافقة على تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها وذلك بنسبة بلغت (٧,١%).

• وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي:

يتبين من عمود رقم (٨) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون الموافقة بشدة على وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وذلك بنسبة بلغت (٦٤,٣%)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وذلك بنسبة بلغت (٢٨,٦%)، ثم يليهم الذين يرون المحايدة وعدم الموافقة حيال وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي وذلك بنسبة بلغت (٣,٦%).

• عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار:

يتبين من عمود رقم (٩) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون المحايدة حيال عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار وذلك بنسبة بلغت (٦٠,٧%)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة على عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار وذلك بنسبة بلغت (٢٥,٠%)، ثم يليهم الذين يرون الموافقة بشدة على عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار وذلك بنسبة واحدة بلغت (٧,١%)، ثم

يليهم الذين يرون عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاحتبار وذلك بنسبة بلغت (٦, ٥٣%).

### ثانياً : تحليل الدقة Reliability analysis

نحاول من خلال تحليل الدقة الوصول إلى الآتي:

- توضيح العلاقات القائمة بين ردود الأساتذة وذلك من خلال مصفوفة الارتباط
  - المكونات الأساسية Principal components
  - الوقوف على مصداقية النتائج ومعنوياتها من خلال تحليل التباين ANOVA
٢. مصفوفة الارتباط:

جدول ( ١٩ ) مصفوفة ارتباط عوامل المعوقات

العمل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
١									
٢	**٠,٤٣٨								
٣	**٠,٥٧٦	**٠,٤٩٨							
٤	**٠,٦٨٢	*٠,٣٨٠	**٠,٥٣٦						
٥	٠,٠٧٩	٠,١٧٢	٠,٠١٣	٠,١٩٩					
٦	٠,٢٥٤	٠,١٥٦	٠,٢٨٠	٠,٠٣٨	٠,٥٢٨				
٧	٠,٠٨٠	٠,٠٩٤	٠,٢٠٦	٠,١١٤	٠,٤٣٦	٠,٥٢٩			
٨	٠,٠٨٧	٠,١٠١	٠,١٦٨	٠,٠٣١	٠,٠٨١	٠,٠١٣	٠,٢٤٤		
٩	*٠,٤٢١	*٠,٣٨٦	٠,١٠٥	٠,٢٣٤	٠,٤٣٨	٠,١٤٩	٠,٠٠٠	٠,٠٤٤	

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى ارتباط كان بين العامل الأول والرابع وبلغ معامل الارتباط ٠,٦٨ يلي ذلك ارتباط العامل الأول مع الثالث بمعامل ارتباط (٠,٥٨)، ثم الثالث مع الرابع بمعامل ارتباط (٠,٥٤) ثم الأول مع الثاني والتاسع (٠,٤٤ ، ٠,٤٢) على التوالي .

٢. المكونات الأساسية:

من خلال أسلوب تحليل المكونات الأساسية يمكن استخلاص المكونات الأساسية للمحور الأول جدول رقم (٢٠) ثلاثة عوامل .

المكونات التي يعرضها الجدول (٢٠) تبين العوامل التي تنتمي إلى المكون وارتباط كل عامل بالمكون.

- **المكون الأول:** ويضم العوامل: (ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار، عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته، ضعف التأهيل المهني للمتقدمة ، عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها، عدم ملائمة المكان الذي يعقد عليه الاختبار ). وبالرجوع إلى جدول التكرارات (١٨) نجد أن إجابات العينة على الأسئلة الخمسة كانت متفقة تماما مع العوامل. وهذا يؤدي إلى نتيجة أن هناك ضعف في الخلفية العلمية للمتقدمة لاختبار الزمالة وعدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته، وكذلك ضعف التأهيل المهني أيضاً.
- **المكون الثاني:** ويضم العوامل: (تكاليف اختبار الزمالة عالية، تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية). وبالعودة إلى جدول التكرارات نجد أن إجابات العينة على الأسئلة لم تكن متفقة تماما مع العوامل وضعيفة إلى حد ما. النتيجة هنا أن تكاليف الدورات واختبار الزمالة عالية.
- **المكون الثالث:** ويضم العوامل: (تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها، وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي). وبالعودة إلى جدول التكرارات نجد أن إجابات العينة على لم تكن متفقة تماما مع العوامل. النتيجة هنا أن هناك فجوة بين ما يقدم في الجامعة من المناهج الدراسية وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي.

جدول ( ٢٠ ) مكونات المعوقات

المكون الأول	المكون الثاني	المكون الثالث
٠,٨٨٠ (١)	٠,٨٤٤ (٥)	٠,٦٥٨ (٧)
٠,٦٩٠ (٢)	٠,٨٤٩ (٦)	٠,٧٠٢ (٨)
٠,٧٥٩ (٣)		
٠,٧٩٠ (٤)		
٠,٥٢٨ (٩)		

جدول ( ٢١ ) تحليل التباين ANOVA

مصدر التباين	متوسط المربعات	F ومستوى المعنوي
اختلافات أفراد العينة	١,٣٣١	
اختلافات ردود كل فرد: بسبب العوامل	٦١,٢٩٩	١٢٩,٢٣ P=٠,٠٠٠
بسبب الخطأ	٠,٤٧	
معامل ألفا		٠,٦٥٥

يوضح هذا الجدول أن معظم تباين ردود العينة يرجع إلى اختلافات عوامل الدراسة أما الجزء من التباين الراجع إلى الخطأ فإنه ضئيل نسبياً الأمر الذي نتج عنه قيمة F عالية ومعنوية بدرجة كبيرة، وأن معامل ألفا هو ٦٥,٥% يدل على أن نسبة التباين الراجعة لاختلافات العوامل عالية.

#### ٨- نتائج البحث

لقد أثبتت هذه الدراسة أن هناك بعض العوامل التي تؤثر سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر على احتياز المحاسبات السعوديات في المملكة لاختبار زمالة الهيئة، مثل مجموعة من العوائق التي تواجههن متمثلة في: قلة التأهيل المهني للمحاسبات، وضعف خلفية خريجات المحاسبة باختبار الزمالة ومكوناته وطبيعته وصعوبته، وارتفاع تكاليف الاختبار ودوراته التدريبية. ويُجد أنه مازال هناك فجوة بين ما يقدم في الجامعة من مناهج دراسية وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي. أيضاً هناك عائق آخر أضافته خلود عدنان تمبكي -أول سعودية تحصل على الزمالة من هيئة المحاسبين القانونيين- وهو قلة ممارسة المرأة في مجال المحاسبة واكتفاؤها بالعمل محاسبية بعد الحصول على الماجستير. من جهة أخرى نجد أن اختبار زمالة الهيئة له دور كبير يؤثر في عمل المحاسبات السعوديات، خاصةً بعد اختراق المرأة الآن في سوق العمل حيث بلغت نسبة مشاركتها نحو ٧,٧% من إجمالي العمالة السعودية، ودخلت أيضاً مجال الاستثمارات وسوق الأسهم حيث يوجد هناك سيدات أعمال سعوديات ناجحات في مجالهن. أخيراً نري أن ملف عمل المرأة بشكل عام والمحاسبات بشكل خاص سيشغل مفتوحاً للدراسة والبحث.

#### ٩- التوصيات البحث

وفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها من الدراسة التطبيقية يمكن ان نعمل نعرض هنا بعض التوصيات وذلك كما يلي:

١. إجراء المزيد من الدراسات التي تقارن بين الموظفين والموظفات أو الطلاب والطالبات.
٢. بث الوعي لدى خريجات قسم المحاسبة بأهمية زمالة الهيئة وما فيها لممارسة المهنة.
٣. إنشاء مراكز تدريب وتأهيل المحاسبات الخريجات لفتح مجال ممارسة المهنة كمحاسبة قانونية.
٤. إجراء دراسات عن المتقدمات لاختبار الزمالة هل تراعى ظروف المرأة من عوامل نفسية أو جسدية عند وضع الاختبار، من ناحية مثلاً مدة الاختبار ونوعية الأسئلة.

٥. عمل ندوات واجتماعات للمحاسبات من الجهات المنظمة للتعريف بأهمية اختبار الزمالة وفتح المجال للمحاسبات لممارسة المهنة من خلال مكاتب مستقلة نسائية.
٦. بذل جهد من الجهات المسؤولة بتسهيل منح تراخيص للمحاسبات في حال فتح مكاتب نسائية مستقلة وتسهيل الإجراءات اللازمة لذلك.
٧. إعادة النظر في أساليب التدريس في أقسام المحاسبة بما يعمق الربط بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي ومشاركة جهات العمل الخارجية في إعداد مناهج التعليم المحاسبي.
٨. تطوير برامج الدراسات العليا في الجامعات في أقسام المحاسبة، والحد من التوسع العشوائي في هذه البرامج ودراسة تقويم ما هو قائم منها ومعاينتها.
٩. العمل على إيجاد مصادر أخرى لتمويل الطلبة لمساعدتهم في إتمام دراستهم والعمل بنظام المنح الدراسية خاصة للمتفوقين منهم.
١٠. مواجهة قضية دور التعليم المحاسبي المستمر في المملكة وخاصة للمحاسبات.
١١. من الضروري أن تقوم الطالبات المحاسبات بالتطوير الذاتي لما يتطلب ممارسة المهنة وسوق العمل السعودي
١٢. إنشاء لجان نسويه تابعة لوزارة العمل تتولى متابعة القطاع الخاص ومعالجة مشكلاته المتعلقة بتشغيل المرأة السعودية.

## المراجع

- وزارة العمل، القواعد المنظمة لعمل المرأة في القطاع الأهلي في المملكة العربية السعودية، شوال ١٤٢٦هـ.
- الفريخ، عبد العزيز، "المناهج الدراسية سبب في ضعف مخرجات التعليم.. وشهادة الزمالة يجب أن تكون وسيلة وليست غاية للمحاسب"، المكتبة المركزية، جامعة الملك سعود، مجلة المحاسبة، السنة الثانية عشرة، العدد ٤٢، محرم ١٤٢٧هـ/يناير ٢٠٠٦م.
- موقع الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين SOCPA،  
[www.socpa.org.sa](http://www.socpa.org.sa)

- الحيزان ، أسامة ، الهندي، ندي " عمل المحاسبات السعودية بمكاتب المحاسبة والمراجعة بالمملكة العربية السعودية، الفرص والتحديات: دراسة ميدانية ( مجلة البحوث المحاسبية : جمعية المحاسبة السعودية ، ٢٠٠٦).
- الوابل، وابل ، جمعة، إسماعيل " برامج التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية- دراسة مقارنة وإطار استراتيجي مقترح للتطوير " بحث مقدم الي الندوة السابعة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة العربية السعودية- جامعة الملك سعود- كلية إدارة الأعمال ١٩٩٦.
- البيوك ، عطا " التحصيل العلمي والتدريب العملي في مهنة المحاسبة القانونية" بحث مقدم إلي الندوة السابعة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة العربية السعودية- جامعة الملك سعود- كلية إدارة الأعمال ١٩٩٦.
- بودي ، عادل " أنظم مهنة المحاسبة والمراجعة في دول مجلس التعاون الخليجي(دراسة مقارنة) " بحث مقدم إلي الندوة الثامنة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة العربية السعودية- جامعة الملك سعود- كلية إدارة الأعمال ١٩٩٩ .
- دهمس ، نعيم " دور الجامعات في التأهيل المحاسبي" ( مجلة المحاسب القانوني العربي ، العدد ٨١، نوفمبر ١٩٩٣).
- السدحان ، طارق " زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بين حاجة المحاسبين لها وأهميتها للقطاعات التجارية في المملكة" ( مجلة المحاسبة ، الجمعية السعودية للمحاسبة ، يناير ٢٠٠٥ )
- الشيباني ، وليد " زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بين حاجة المحاسبين لها وأهميتها للقطاعات التجارية في المملكة" ( مجلة المحاسبة ا، الجمعية السعودية للمحاسبة ، يوليو ، ٢٠٠٥ )

Simons, k ,D. Lowe, and D. Stout " comprehensive Literature Review: Factors Influencing Choice Of accounting As A Major" The Accounting Review, Oct, 2007.



Kaynama, S., and I. Smith " Using Consumer behavior and decision models to aid students in choosing a major" Journal of Marketing for higher Education, 1996.

Cook.E and A. Hazelwood " An active Learning for classroom- " who wants to win...some mini chips ahoy?" The journal of Academic Librarianship, March 2007.

Joseph.D and J.moore " Are Accounting Programs providing Fundamental IT Control Knowledge?" The CPA Journal , may 2005.

Deppe,L,E. and et al " Emerging Competencies For the practice of accountancy " Journal of Accounting Education, fall, 1991.

AICPA "Education Requirements for Entry into the accounting Profession" AICPA,1989.

Hoobs, K, and S.Gheramy " Facts and Myths about Women CPAs" Journal of Accountancy, Oct, 1994.

Violette., G and C.Pryor " The Importance of Educators and Coursework in Choosing an Accounting Career" ( The CPA Journal, March, 2005).

Barry,.A " Accounting Accreditation , the process and the Practitioner's Role" Journal of Accounting Education, fall, 2007.

## الاستبيانات

### استبيان المحاسبات

المؤهل العلمي:

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

طالبة, في المستوى \_\_\_\_\_

الجنسية:

سعودية

غير سعودية (اذكريها) \_\_\_\_\_

حددي الجهة التي تعملين بها: \_\_\_\_\_

☑ نرجو وضع علامة ( ✓ ) في الحقل المناسب لتقدير كل عبارة أو إجابتك لكل سؤال من

الآتي (في حالة وجود ملاحظات الرجاء ذكرها في الخانة الخاصة بها):

ت	السؤال/العبارة	نعم	لا	ملاحظات
١.	هل لديك الرغبة في التقدم لاختبار الزمالة؟			
٢.	هل لديك الخبرة الكافية لتصبحي محاسبة قانونية؟			
٣.	هل اجتياز اختبار الزمالة سيؤدي إلى رفع الأداء المهني للمحاسبات؟			
٤.	هل تعتقدي أن زمالة الهيئة ترفع الوضع الوظيفي للمحاسبة؟	موافق بشدة	موافق	غير موافق
٥.	هل خرجات المحاسبة على علم كافي بمهية اختبار زمالة الهيئة؟	موافق بشدة	موافق	غير موافق
٦.	هل تفضلي أن يكون اختبار الزمالة موحد بين الذكور والإناث؟	موافق بشدة	موافق	غير موافق
٧.	اختبار الزمالة وسيلة وليس غاية لمستقبل المحاسبين والمحاسبات.	موافق بشدة	موافق	غير موافق

☒ العوائق التي قد تواجه المتقدمات لاختبار الزمالة:

ع	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
				- ضعف الخلفية العلمية للمتقدمة للاختبار.
				- عدم فهم المتقدمة لطبيعة الاختبار ومكوناته.
				- ضعف التأهيل المهني للمتقدمة.
				- عدم وجود اختبارات يمكن التدرّب عليها.
				- تكاليف اختبار الزمالة عالية.
				- تكاليف الدورات التدريبية لاختبار الزمالة عالية.
				- تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها.
				- وجود فجوة بين ما يقدم في الجامعة وبين الممارسة المهنية الفعلية في الواقع العملي.
				- عدم ملائمة المكان الذي يعقد فيه الاختبار.

هل هناك عوائق أخرى تظن أنها تواجه المتقدمات لاختبار الزمالة؟ اذكرينها؟

---

---

---

### استبيان مكاتب المحاسبة والمراجعة

☒ نرجو وضع علامة ( ✓ ) في الحقل المناسب لتقدير كل عبارة من الآتي (في حالة وجود ملاحظات الرجاء ذكرها في الخانة الخاصة بها):

ت	العبارة/السؤال	موافق بشدة	موافق	غير موافق	ملاحظات
١.	يرفع المكتب الوضع الوظيفي للمحاسبات بعد حصولهن على الزمالة.				
٢.	اجتياز المحاسبة لاختبار الزمالة سيؤدي إلى رفع أدائها المهني.				
٣.	تفضل مكاتب المحاسبة والمراجعة توظيف المحاسبات الحاصلات على شهادة الزمالة.				
٤.	هل المكاتب تسمح بإدخال العنصر النسائي إليها؟				
٥.	هل لدى المكاتب الاستعداد لوضع بيئة مناسبة للعمل عند دخول العنصر النسائي إليها؟				
٦.	تفضل مكاتب المحاسبة تدريب و تأهيل المحاسبات.				
٧.	توظيف المحاسبين الذكور أفضل من المحاسبات الإناث.				
٨.	خلال العمل، هل واجه المكتب الحاجة إلى وجود محاسبة أنتى لمراجعة عملاء نساء؟				