

تقييم اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين من وجهة نظر المتقدمين للاختبار: دراسة استكشافية

غادة بنت محمد عريف
عوض بن سلامة الرحيلي

جامعة الملك عبدالعزيز
المملكة العربية السعودية

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تقييم اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (الهيئة) من وجهة نظر المتقدمين للاختبار. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بوضع الإطار النظري للبحث، حيث تم مناقشة دور الهيئة في التأهيل المهني المحاسبي وبرامج التعليم المستمر التي تقدمها لأعضاء المهنة، تلي ذلك مراجعة للأدبيات ذات العلاقة. وانتهى هذا الجزء من البحث بحصر عدد ثلاثين عاملاً، تم تصنيفها في ثلاث مجموعات هي: تسعة عوامل متعلقة بالمتقدمين للاختبار، وثمانية عوامل متعلقة ببيئة الاختبار، وثلاثة عشر عاملاً متعلقة بالدورات التحضيرية للاختبار، بالإضافة إلى مجموعة من الحلول المقترحة. وقد تم استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات الخاصة بالجانب التطبيقي للبحث، وزعت على المتقدمين لاختبار زمالة الهيئة في الدورة الأولى لعام ٢٠٠٦م في ثلاث مدن رئيسة بالمملكة (الرياض، جدة، الدمام). وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث تم التوصل إلى ثلاثة عشر عاملاً تسهم (من وجهة نظر أفراد العينة) في تدني نسبة النجاح في اختبار زمالة الهيئة، موزعة على المجموعات الثلاث: ستة عوامل في كل من المجموعة الأولى والثالثة، وعامل واحد فقط في المجموعة الثانية. وختم البحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي يرى أفراد العينة أنها تسهم في زيادة نسبة الحاصلين على زمالة الهيئة.

مصطلحات علمية

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، زمالة الهيئة، التأهيل المهني، التعليم المهني المستمر، الدورات التدريبية، مهنة المحاسبة والمراجعة.

لذلك قامت الهيئة بتشكيل لجنة خاصة لهذا الغرض سميت لجنة اختبارات زمالة الهيئة. وقامت اللجنة فور تكوينها بإعداد القواعد العامة لاختبار الزمالة. وبعد اعتمادها، شرعت اللجنة في بناء قاعدة معلومات موسعة لأسئلة الاختبار وإجاباتها النموذجية، وتعمل اللجنة على تطوير تلك الأسئلة وتحديثها دورياً (الرحيلي، ٢٠٠٤م).

تجدر الإشارة إلى أن اختبار زمالة الهيئة في السعودية يحظى بكثير من الاهتمام من المحاسبين والمهنيين بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة. ونظراً لمضي ما يزيد على عشرة أعوام على هذا الاختبار، الذي بدأ في عام ١٩٩٤م بإجراء اختبار واحد، وبعد ذلك تحول إلى اختبارين في العام، وأنه لم يجتز ذلك الاختبار خلال تلك السنوات سوى ٢٣١ متقدماً من أصل ١٤٠٠ متقدم تقريباً. لهذا فإن إجراء دراسة استكشافية لهذا الاختبار يصبح ضرورة ملحة.

مشكلة البحث

سبقت الإشارة آنفاً إلى أن اختبار زمالة الهيئة قد مضى على بدايته أكثر من عشرة أعوام دون أن تُجرى عليه دراسات تقييمية تستند إلى أسس علمية متخصصة، وتبنى على استنتاجات إحصائية. وباستعراض أعداد الناجحين في هذا الاختبار خلال الفترة الماضية ١٩٩٤ - ٢٠٠٦م يتبين أن أعدادهم لا تتعدى ٣٠ ناجحاً^(١) في العام الواحد. وإذا أخذنا بعين

تأتي مهنة المحاسبة والمراجعة في مقدمة المهن المعتمدة من المنظمات الدولية كمنظمة التجارة العالمية وغيرها، نظراً للدور الذي تضطلع به هذه المهنة في اقتصاديات الدول المختلفة. هذا الدور يتمثل في إضفاء الثقة على البيانات المالية المعدة والمنشورة للشركات، والتي تستخدم من قبل شرائح متعددة في المجتمع لاتخاذ القرارات الإدارية المختلفة. ومن منطلق المسؤولية الملقاة على عاتق المهنة فإن كل من ينتسب إليها يجب أن يكون على مستوى عال من التأهيل. ومن ثم فإن التأهيل المهني يجب أن يتطور لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة الاقتصاد والمال.

وبالرجوع إلى الوضع في المملكة العربية السعودية نجد أنه في السابق لم يكن هناك مؤهل مهني مطلوب للحصول على ترخيص بممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة، وكان كل من لديه درجة البكالوريوس في المحاسبة وخبرة لمدة ثلاث سنوات في المهنة بإمكانه التقدم بطلب الحصول على ترخيص بممارسة المهنة. إلا أنه بصور نظام المحاسبين القانونيين الجديد (م/١٢ وتاريخ ١٣/٥/١٤١٢هـ - ١٩٩١م) الذي نص في مادته التاسعة عشرة على إنشاء الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين أصبح الحصول على زمالة الهيئة السعودية شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة.

(١) لمزيد من المعلومات انظر: التقرير السنوي (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ١٤١٤-١٤٢٣هـ)، إصداره خاصة بمناسبة مرور عشر سنوات، ص ٤٦.

جانب آخر يضاف إلى أهمية الدراسة الحالية.

أهداف البحث

الهدف الرئيس لهذا البحث هو استكشاف أسباب تدني نسبة النجاح في اختبار زمالة الهيئة والذي مر عليه الآن أكثر من عشر سنوات، بالإضافة إلى أن البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

١ - إحصاء أعداد المتقدمين لاختبار زمالة الهيئة ومقابلتها بأعداد الناجحين فيه خلال السنوات العشر الماضية.

٢ - التعرف إلى أسباب تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار الهيئة وتحديد أسباب تصنيفها لمجموعات من الأسباب (أسباب متعلقة بالمتقدمين للاختبار، وأسباب متعلقة ببيئة الاختبار، وأسباب متعلقة بالدورات التدريبية التحضيرية للاختبار).

٣ - محاولة الوصول إلى علاج لظاهرة تدني نسبة الناجحين في الاختبار من خلال استطلاع رأي العينة حيال بعض الحلول المقترحة.

٤ - دراسة مدى وجود ارتباطات معنوية بين إجابات العينة حيال أسباب تعثر المتقدمين للاختبار، وكذلك الحلول المقترحة لرفع نسب النجاح.

الاعتبار أن المتقدمين في كل تلك الأعوام يزيد عددهم على الألف، فمعنى ذلك أن نسبة النجاح في حدود ١٦,٥٪ من أعداد المتقدمين خلال تلك الأعوام جميعها، وتلك ظاهرة تستحق الوقوف عندها، بخاصة أن هناك دورات تحضيرية مكثفة تعقد وبتكاليف باهظة للمتقدمين، وعلى ذلك فإن مشكلة الدراسة الواضحة تكمن في تدني نسبة الناجحين في هذا الاختبار بشكل ملحوظ، مما يستدعي دراستها دراسة علمية إحصائية لوضع اليد على أسبابها، ومن ثم وضع التوصيات والمقترحات التي من شأنها الإسهام في علاجها.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في الكشف عن أسباب تدني نسبة الناجحين في اختبار زمالة الهيئة، إذ لا تزيد نسبتهم على ١٦,٥٪ من المتقدمين. وإذا ما بحثت أسباب تعثرهم وإخفاقهم في هذا الاختبار، وصنفت إلى أسباب كثيرة، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى علاج للمشكلة، ومن ثم إلى تطوير مكونات هذا الاختبار وتحسينها، وربما إلى تغييرها بشكل عام، وسينعكس ذلك إيجاباً على أعداد الناجحين، وسيؤدي إلى تسهيل مهمة المتقدمين لهذا الاختبار، ومن ثم إلى رفع نسبة الناجحين دون الإخلال بالمعايير المهنية التي تحكم مثل هذا النوع من الاختبارات. كما أن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها التي تتناول هذا الموضوع على حد علم الباحثين، وهذا

منهجية البحث

مراجعة الأدبيات ذات العلاقة في القسم الثالث. أما القسم الرابع فقد خصص للدراسة الميدانية وتحليل النتائج ومناقشتها، ويختتم البحث بالقسم الخامس ويتضمن الخلاصة وأهم النتائج وبعض التوصيات والمقترحات التي من شأنها الإسهام في تحسين بيئة اختبار زمالة الهيئة، ومن ثم في زيادة نسبة النجاح، دون الإخلال بالمعايير المهنية التي تحكم مثل هذا النوع من الاختبارات.

أدبيات الدراسة

دور الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين في التأهيل المهني والتعليم المستمر

أشارت المادة التاسعة عشرة من نظام المحاسبين القانونيين الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم (م/١٢) بتاريخ ١٣/٥/١٤١٢هـ (١٩٩١م) إلى أن الهدف من إنشاء الهيئة هو النهوض بمهنة المحاسبة والمراجعة وكل ما من شأنه تطوير هذه المهنة والارتقاء بمستواها، ولها على الأخص ما يلي:

- ١ - مراجعة وتطوير واعتماد معايير المحاسبة والمراجعة.
- ٢ - وضع القواعد اللازمة لامتحان الحصول على شهادة الزمالة على أن يشمل ذلك الجوانب المهنية والعملية والعلمية لمهنة المراجعة، بما في ذلك الأنظمة ذات العلاقة بالمهنة.
- ٣ - تنظيم دورات التعليم المستمر.

اعتمدت الدراسة على المنهج النظري لتغطية الخلفية العلمية لموضوع البحث، بالإضافة إلى المنهج المسحي عن طريق توزيع استمارة استقصاء تحتوي أسئلة البحث على عدد من المتقدمين لاختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، وذلك للتعرف إلى الأسباب التي يرى المشاركون أنها تقف وراء تدني نسبة النجاح فيه. وقد تم تصميم الاستمارة بحيث قسمت إلى عدة أجزاء بما يخدم أهداف البحث. وقد قام الباحثان بعرضها على بعض المختصين بقسم المحاسبة بجامعة الملك عبد العزيز لإبداء رأيهم فيها وللتأكد من مدى تغطيتها لأهداف البحث. بعد ذلك وزعت على عينة الدراسة. وتجدر الإشارة إلى أن الاستبانة تعد أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بظاهرة معينة، حيث تتضمن عدداً من الأسئلة يُطلب الإجابة عنها من قبل عدد من المعنيين بموضوع البحث (نوقان عبيدات وآخرون، ١٩٩٣م: ١٠).

من أجل تحقيق أهداف الدراسة المشار إليها آنفاً تم تقسيم البحث إلى خمسة أقسام رئيسية: القسم الأول عبارة عن الإطار العام للبحث، ويتناول طبيعة مشكلة البحث وأهميته، وأهدافه، والمنهجية المتبعة لتحقيق أهداف البحث، بالإضافة إلى خطة البحث وتنظيمه. ويتناول القسم الثاني دور الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين في التأهيل المهني وبرامج التعليم المستمر لأعضاء المهنة؛ بينما تمت

غادة عريف و عوض الرحيلي

جدول ١ اللجان الفنية للهيئة

اللجنة ←	المحاسبة المراجعة	سلوك وأداب المهنة	مراقبة الاختبارات جودة الأداء	التنظيم والتدريب	غير واضح	غير واضح	المراجعة الداخلية	المجموع
↓ الجهة								
أعضاء الهيئة	٤	٣	٣	٣	٣	٣	٢	٢٩
أعضاء هيئة التدريس	٤	٣	٤	٣	١	٢	٢	٢٦
جهات حكومية	٢	١	—	—	١	٢	٣	١٢
قطاع خاص	٣	١	٢	١	٤	٢	٤	٢٠
الإجمالي	١٣	٩	٨	٩	٨	١٠	١١	٨٧

المصدر: الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (قرار مجلس الإدارة رقم ١/٢/٧ بتاريخ ١٩/٦/١٤٢٦هـ).

أغراضها، بحيث أن لكل مسئول في الهيئة مهام خاصة به عليه القيام بها وتنفيذها، مثال على ذلك أن الأمين العام للهيئة يقوم بتنفيذ قرارات مجلس الإدارة ومتابعتها، وممارسة صلاحيات الإدارة التنفيذية...إلخ. كما يقوم مجلس إدارة الهيئة في بداية كل دورة بإعادة تشكيل اللجان الفنية للهيئة التي تساعد الهيئة على تنفيذ مهامها في كل ما له علاقة بتطوير المعايير المهنية حسب ما تقتضيه الظروف. وتضم هذه اللجان في عضويتها مزيجاً من أعضاء هيئة التدريس والمحاسبين القانونيين ومسؤولين من القطاع العام والخاص. ويوضح الجدول (١) اللجان الفنية للهيئة وعدد أعضائها، والجهات التابعة لها، والمشكلة بموجب قرار مجلس الهيئة في الدورة الحالية.

وفيما يتعلق بالتأهيل والتدريب المهني لأعضاء المهنة تقوم الهيئة حالياً بتنظيم نوعين من الدورات: النوع الأول دورات تحضيرية لاختبار زمالة الهيئة،

٤ - إعداد البحوث والدراسات الخاصة بالمحاسبة والمراجعة وما يتصل بها.

٥ - إصدار الدوريات والكتب والنشرات في موضوعات المحاسبة والمراجعة.

٦ - وضع التنظيم المناسب للرقابة الميدانية للتأكد من قيام المحاسب القانوني بتطبيق معايير المحاسبة والمراجعة، والتقيد بأحكام نظام المحاسبين ولوائحه.

٧ - المشاركة في الندوات واللجان المحلية والدولية المتعلقة بمهنة المحاسبة والمراجعة.

وتعمل الهيئة حالياً تحت مظلة وزارة التجارة، ويتكون هيكلها التنظيمي من الجمعية العمومية، ومجلس الإدارة، والأمانة العامة، بالإضافة إلى اللجان الفنية. ويعد مجلس الإدارة من أهم أجهزة الهيئة التنفيذية؛ إذ يقوم بتصرف شؤون الهيئة، وممارسة الصلاحيات اللازمة لتحقيق

العلم أنه تعقد دورات في الموضوعات المختلفة، لتساعد المتقدمين على اجتياز الاختبار. وعدد ساعات الاختبار المعتمدة عشرون ساعة موزعة كما يوضحه جدول (٢) كالآتي:

جدول ٢
عدد ساعات الاختبار المعتمدة

المواد	النسبة	عدد الساعات
المحاسبة	٤٠٪	٨
المراجعة	٢٥٪	٥
الزكاة والضريبة	١٥٪	٣
فقه المعاملات	١٠٪	٢
الأنظمة التجارية	١٠٪	٢
المجموع	١٠٠٪	٢٠

وكل موضوع من هذه الموضوعات يشتمل على تفرعات مختلفة يتم توضيحها في الدورات المنعقدة التي تفيد بشكل كبير في اجتياز اختبار زمالة الهيئة. وتُقيم نتائج كل مادة بشكل مستقل، ويكون لكل مادة مئة درجة، وتكون نسبة النجاح ٦٠٪ على الأقل لكل مادة.

وقد حقق الاختبار منذ نشأته إقبالاً جيداً من المهتمين الراغبين في الحصول على الزمالة. حيث بدأ اختبار زمالة الهيئة عام ١٩٩٤م بإجراء اختبار واحد، وبعد ذلك استمر إجراء الاختبار حتى الآن بواقع اختبارين في السنة. ولقد بلغ عدد المتقدمين حتى نهاية الدورة (٢٠٠٦/٢) أكثر من ١٤٠٠ متقدم، حصل ٢٣١ منهم على شهادة الزمالة. وتجدر الإشارة إلى أنه في (٢٠٠٤/٢م) أُتيح المجال للسيدات

وتهدف إلى تزويد المتدرب بالجوانب النظرية والعملية لمهنة المحاسبة والمراجعة، والقيام بتطبيقها بشكل يناسب قواعد المهنة. وتقدم هذه الدورات في مواد الاختبار الأساسية (المحاسبة، المراجعة، الزكاة وضريبة الدخل، فقه المعاملات، والأنظمة التجارية). وتعقد هذه الدورات بتكاليف ومُدد مختلفة وفي ثلاث مدن رئيسية (الرياض، جدة، الدمام) بالمملكة. والنوع الثاني دورات قصيرة مكثفة لأعضاء المهنة الذين هم على رأس العمل وذلك في إطار برنامج التعليم المستمر لأعضاء المهنة.

ويعد من أهم أهداف إنشاء الهيئة الإشراف الكامل على اختبار الزمالة الذي تنظمه الهيئة، لذلك كانت نشأة الاختبار متزامنة مع إنشاء الهيئة نفسها إذ شرعت لجنة الاختبارات المنبثقة عن الهيئة فور اعتماد القواعد العامة لهذا الاختبار في بناء قواعد معلومات لأنظمة الاختبار بصفة عامة بما في ذلك أسئلته وإجاباته النموذجية. وكانت تلك البداية الفعلية للاختبار فتوالى بعد هذه النشأة، وحصل عدد من المتقدمين على الزمالة بعد اجتياز الاختبار ولكن دون العدد المأمول. ويتضمن الاختبار عدة موضوعات مهمة تساعد في زيادة كفاءة المحاسب، أو كل من له اهتمام بمهنة المحاسبة بحيث تؤدي معرفة المتقدم بهذه الموضوعات إلى حصول المتقدم على معلومات قيمة في مهنة المحاسبة والمراجعة، ومن ثم إلى الارتقاء بجميع مفاهيم المحاسبة المختلفة، مع

للتقدم لهذا الاختبار، إلا أنه لم ينجح أحد منهن حتى كتابة هذا البحث. والجدول (٣) يلخص أعداد الذين اجتازوا الاختبار بنجاح وحصلوا على شهادة زمالة الهيئة.

جدول ٣
عدد الناجحين حتى عام ٢٠٠٦

السنة	الحاصلون على الزمالة
١٩٩٤م	٤
١٩٩٥م	١٨
١٩٩٦م	٢٧
١٩٩٧م	٢٢
١٩٩٨م	٢٨
١٩٩٩م	٢٢
٢٠٠٠م	١٦
٢٠٠١م	١٨
٢٠٠٢م	١١
٢٠٠٣م	١٧
٢٠٠٤م	١٤
٢٠٠٥م	٧
٢٠٠٦م	٢٧

المصدر: موقع الهيئة على الإنترنت www.socpa.org.SA.

ويلاحظ من الإحصائيات الموضحة في الجدول (٣) أن أعداد الحاصلين على زمالة الهيئة لا يتناسب مع الأعداد المتقدمة لهذا الاختبار، ولا يغطي احتياجات سوق المهنة في المملكة، ولا سيما في ظل توجه حكومة المملكة إلى برنامج سعودة المهن المختلفة بما في ذلك مهنة المحاسبة والمراجعة.

ويتطلب ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة توافر عناصر تأهيل أساسية

لدى ممارسيها. وقد تزايد الاهتمام بالتأهيل المحاسبي في السنوات الأخيرة، ولا سيما بعد الانهيارات المالية الضخمة التي تعرضت لها بعض الشركات العالمية كشركة انرون وورلدكم في الولايات المتحدة وغيرها من الدول. وأجريت كثير من الدراسات التي تهدف إلى تحديد عناصر التأهيل اللازمة لممارسة مهنة المحاسبة. على سبيل المثال أشار (Titard, 2004) *et al.* إلى أن الانتباه إلى فضائح الشركات التي تسببت فيها انرون وورلدكم وغيرها جعلت المهنة تتخذ عدة خطوات لتحويل هذه الأزمة إلى فرصة، ولا سيما بالنسبة للكليات والجامعات وأقسام المحاسبة بها؛ حيث غيروا برامج المحاسبة التي يقدمونها لتزويد الطلاب بمهارات أفضل لكي يتمكنوا من مواكبة التغيرات الأخلاقية في مهنة المحاسبة.

كذلك قام (Law, et al., 2006) بدراسة استهدفت التعرف والاستكشاف لخمس عوامل يبدو أنها تؤثر وتسهم في تخليد فضائح الشركات، نظراً لتأثيرها على المناهج تحديداً، وبخاصة فيما يتعلق بالجوانب الأخلاقية والسلوكية لخريجي المحاسبة. ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء مسح على الطلاب للتأكد من ما إذا كانوا يعتقدون أن التعليم المحاسبي يمكن أن يؤثر على السلوك الأخلاقي للخريج. النتائج التي تم التوصل إليها لم توضح بصورة نهائية ما إذا كان الطلاب يدركون أن أخلاقيات التعليم يكون لها تأثير معنوي على تصرفاتهم الأخلاقية، إلا أنهم يعتقدون

الجامعي في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بعرض أهم عناصر التأهيل المهني اللازم لممارسة مهنة المحاسبة على ضوء توصيات المجامع العلمية والمهنية في الولايات المتحدة الأمريكية. كما استخدموا الهيكل الذي تم تطويره من قبل اللجنة الدائمة لأقسام المحاسبة بجامعة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بوصفه مرجعاً لمقارنة برامج المحاسبة في الجامعات السعودية وتقييمها. وقد أشارت النتائج التي توصلوا إليها إلى وجود تفاوت كبير بين متطلبات التخرج في الجامعات السعودية، وفي حجم المعرفة التي يحصل عليها الطالب ونوعها.

وأرجعت الدراسة هذا التفاوت إلى عدم وجود إطار إستراتيجي واضح تعمل في ضوءه أقسام المحاسبة بالجامعات السعودية. لذلك فقد تضمنت هذه الدراسة إطاراً إستراتيجياً مقترحاً لتطوير التعليم المحاسبي بالجامعات السعودية، وهو مناسب للتطبيق في أية جامعة أخرى. ويقوم هذا الإطار الإستراتيجي على ضرورة تحديد رسالة أقسام المحاسبة بوضوح، والمتمثلة في تحقيق التميز في خلق المعرفة والمهارات المحاسبية واكتشافها ونقلها وتطبيقها، وذلك في ظل مجموعة من القيم الأساسية. وانتهت الدراسة إلى بعض المقترحات والتوصيات وهي (الوابل وجمعة، ١٤١٧هـ : ٥٣):

١ - تحقيق التميز في البحوث المحاسبية.

أنه مازال من المهم أن يكون هناك تركيز على تعليم الأخلاقيات في برامجهم الدراسية. وقد أشاروا في دراستهم إلى أن هذه النتيجة توحى بأنه مازال هناك تأثير على تفكير خريجي المحاسبة قبل دخولهم عالم الأعمال المعقد.

كما توجد دراسات أخرى تناولت موضوع دمج البحث العلمي في مجال المحاسبة وممارسة المهنة في مناهج التعليم المحاسبي (Coenenberg, et al., 1999; Rick, 1996; Barenbaum, et al., 1995; De Mong, et al., 1994; Williams, 1991; Ruth, 1987). كما أشار Nelson, (1995) في دراسته حول "ما هو الجديد في تغيير التعليم المحاسبي" إلى أن المهنيين والأكاديميين على حد سواء انتقدوا التعليم المحاسبي، لكونه ضيق الأفق، ويتسم بالتركيز على التدريب الفني والإعداد لاختبار شهادة المحاسب القانوني CPA دون النظر للتغيرات السريعة التي تحدث في قطاع المهنة.

وعلى المستوى المحلي خصص موضوع الندوة السابعة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة (الذي نظمها قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود بالتعاون مع الجمعية السعودية للمحاسبة) بالكامل للتعليم المحاسبي، حيث قدمت عدة بحوث وأوراق عمل في تلك الندوة. على سبيل المثال قام الوابل وجمعة (١٤١٧هـ) بدراسة تهدف إلى تحليل وتقويم لوضع برامج المحاسبة في الجامعات السعودية، واقتراح إطار عام لتطوير التعليم المحاسبي

الذي يتلقاه المتدرب. وكانت نتيجة هذه الدراسة الآتي:

١ - أن جميع الأشخاص الذين تم استبانة آرائهم أشاروا إلى أنه من الضروري أن يعطى اهتمام خاص لتدريس اللغة الإنجليزية لكي تساعد الخريج في حياته العملية.

٢ - أجمع آخرون على ضرورة الاهتمام بالحاسب الآلي؛ لأنه أصبح من الأدوات المهمة في عالم مهنة المحاسبة القانونية.

٣ - أشار البعض إلى ضرورة إعطاء أهمية للغة العربية؛ وذلك لأن الطالب بعد تخرجه يواجه مشكلة عدم قدرته على كتابة التقارير بلغة عربية سليمة.

٤ - أجمع الكل على إتاحة الفرصة للطلاب في أثناء الدراسة للتدريب العملي لمدة ٦ أشهر متواصلة في أحد مكاتب المحاسبة والمراجعة لكي يقوم بممارسة المهنة على أكمل وجه.

وحول أهمية التعليم المهني المستمر للمحاسب القانوني أجرى الرويتع (١٤٢٢هـ) دراسة أشار في الجزء النظري منها (ص: ٦٦٠) إلى أن هناك كتاباً أكدوا أهمية برامج التعليم المستمر، مع ضرورة تطويرها لتواكب التغيرات المستمرة، ولتحقيق الأهداف المرجوة منها (Fogarty, 1997)، (Paisey and Paisey, 1996). كما توصل باحثون في دراسات ميدانية إلى أن هناك انعكاسات إيجابية لبرامج التعليم المهني

٢ - تحقيق التميز في التعليم المحاسبي.

٣ - الإسهام في تحقيق التميز في التطبيق المحاسبي.

وأكد الباحثان أن تطبيق هذه التوصيات سوف يسهم بدرجة كبيرة في إزالة التفاوت في برامج التعليم المحاسبي، وتحقيق الغرض العام الذي يسعى الجميع لتحقيقه وهو تحقيق التميز في اكتشاف المعرفة المحاسبية ونقلها وتطبيقها.

كما قام البيوك (١٤١٧هـ) بدراسة الهدف منها إثبات أن التحصيل العلمي بمفرده لا يكفي ليصبح من يرغب في ممارسة المهنة قادراً على ممارستها بكفاءة. وأن لمهنة المحاسبة دوراً مهماً في جميع قطاعات المجتمع الاقتصادية والمالية والاجتماعية. وأشارت الدراسة إلى أن المجتمع السعودي لم يعد مجتمعاً مغلقاً بل مفتوح يتعامل مع معظم بلاد العالم، ويتطلب ذلك وجود مهنة محاسبية قانونية تتناسب في جودتها مع المجتمع المفتوح الذي تعيشه المملكة في وقتها الحاضر.

وقد اعتمدت الدراسة على بحث ميداني يقوم على التحليل الإحصائي وذلك من خلال استطلاع رأي المتدربين من خريجي جامعة الملك سعود، ممن يتلقون تدريبهم العملي في أحد مكاتب المراجعة الأربعة الكبار في مدى كفاية منهج الدراسة في قسم المحاسبة بالجامعة لإعداد وتخرج محاسب قانوني، ومدى صلة هذا المنهج وتلبيته لاحتياجات التدريب العملي

المستمر على سلوك المحاسبين القانونيين وعلى أدائهم (Davis, et al.,1998).

ثم قام الباحث بعد ذلك بإجراء الدراسة الميدانية معتمداً على أسلوب الاستبانة. وقد توصل إلى عدة نتائج من أهمها: أن إدراك المحاسبين أو المراجعين لأهمية برنامج التعليم المستمر هو دون المستوى المطلوب، وبخاصة بالنسبة للمحاسبين أو المراجعين ذوي الخبرة العملية الطويلة نسبياً. كما أشارت النتائج إلى أن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بدأت بتطبيق البرنامج بشكل إلزامي، في حين كان بالإمكان التدرج في تطبيق هذا البرنامج؛ وذلك لأن هذا التدرج قد يكون ملائماً لظروف البيئة المحلية، إذ يعطي للهيئة الفرصة لشرح مفهوم التعليم المهني المستمر وتوضيح أهميته لجميع المعنيين، وكذلك يعطيها الفرصة لإعادة النظر في القواعد والضوابط المنظمة لهذا البرنامج، واستطلاع آراء الأطراف المعنية في قواعد هذا البرنامج وآلية تنفيذه (الرويتع، ٢٠٠٢م).

كما قام مصطفى (١٤١٨هـ) بدراسة كان الهدف الأساس منها إيجاد وصف حقيقي واقعي لنشاط مهنة المحاسبة والمراجعة؛ وذلك من أجل المساعدة في إعداد طلاب ومحاسبين حقيقيين وتأهيلهم لكي يستطيعوا القيام بممارسة المهنة على أكمل وجه. وقد تناول الباحث في دراسته عدة محاور تتمثل في تحليل الاحتياجات المناسبة، والأساليب التربوية الضرورية، بالإضافة إلى الأهداف

الأساسية لتعليم المراجعة. وقد توصل لعدة نتائج من أهمها:

- ١ - إبراز دور أعضاء هيئة التدريس القائمين بتدريس مقررات المحاسبة والمراجعة، وذلك عن طريق تقديم منهج متكامل للمراجعة ذي جودة عالية، من خلال صياغة ابتكار خبرات ممارسة عملية من واقع الحياة المهنية في المقرر الدراسي.
- ٢ - تقوم الهيئات العليا والمختصة بمساعدة الهيئة التدريسية في تحديد طرق التدريس المناسبة وتنفيذها من أجل تحسين العملية التعليمية للمراجعة.
- ٣ - لا بد من القيام بإعادة النظر في الأهداف الأساسية لتعليم المراجعة؛ تلبية لاحتياجات الطلاب ومنشآت المراجعة والمهنة بمفهومها الواسع. ويرى مصطفى (١٤١٨هـ) أن تحسين العملية التعليمية لمهنة المحاسبة والمراجعة يتطلب تنمية الرغبة لدى الطلاب في ممارسة مهنة المراجعة، وإشعارهم بأهمية الإخلاص في المهنة، ومراعاة الصدق والأمانة في أدائها، مع أهمية تدريس طلاب الجامعات بشكل فعال بحيث يستطيعون أن يطبقوا التفكير الانتقادي في حل مشكلات الواقع العملي، وتهيئة الطلاب لمواجهة الظروف المختلفة التي يمكن أن يتعرض لها الممارس خلال الحياة العملية للمهنة، حتى لا تقف هذه العقبات عائقاً أمام حياته المهنية المستقبلية.

الدراسة الاستكشافية

مما سبق يتبين أن الباحثين قد استعرضوا دور الهيئة في التأهيل المهني وبرامج التعليم المستمر بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات ذات الصلة، وتوصلاً إلى تصور عام لأبعاد المشكلة التي تبحثها الدراسة. وقد أسهم هذا التصور بشكل رئيس في تحديد النقاط التي تم تضمينها في الاستبانة الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة. ويختص هذا الجزء من البحث باستعراض تفاصيل الدراسة الميدانية بداية من تصميم استمارة الاستقصاء، وتحديد عينة البحث، وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في إجراء تحليل الاستبانة، ومن ثم عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

استبانة الدراسة

قام الباحثان بالاعتماد على أسلوب الاستبانة في إجراء الدراسة الاستكشافية، واعتبراها أداة ملائمة لجمع البيانات الخاصة بالجانب التطبيقي للبحث. ولقد تم تصميم الاستبانة المستخدمة بما يتلاءم مع الأهداف المراد تحقيقها، تمهيداً لاختبارها، وتحليل نتائجها ومناقشتها إحصائياً. وقد تم الرجوع إلى مجموعة من الدراسات السابقة واستخدامها في بناء تصور عام عن الاستبانة (الصيد وحبيب، ١٤٢٦هـ).

ولقد قسمت الاستبانة إلى أربعة أقسام: احتوى القسم الأول منها على مجموعة من الأسئلة العامة والموجهة

للمتقدمين لاختبار زمالة الهيئة، وتضم النقاط الآتية: الاسم، المؤهل الدراسي، التخصص، المؤهل المهني، جهة العمل، عدد سنوات الخبرة، عدد المرات التي جلس فيها المشارك للاختبار في المواد المختلفة. أما القسم الثاني فقد قسم إلى مجموعة من الأسباب التي قد تكون وراء تعثر المتقدمين في اجتياز الاختبار، مع تصنيفها إلى ثلاث مجموعات كالآتي:

المجموعة الأولى: أسباب متعلقة بالمتقدمين للاختبار وعددها تسعة كالآتي:

- ١ - عدم تحضير المتقدم للاختبار بشكل جيد.
- ٢ - عدم أخذ المتقدم لدورات مناسبة قبل الاختبار.
- ٣ - عدم جدية المتقدم في التعامل مع الاختبار.
- ٤ - ضعف الخلفية العلمية للمتقدم للاختبار.
- ٥ - عدم تقدير المجتمع لقيمة هذه الزمالة المهنية.
- ٦ - الإحباط الذي يُصاب به المتقدم بعد إخفاقه في اجتياز الاختبار لعدة مرات.
- ٧ - عدم وجود الوقت الكافي لحضور الدورات التدريبية التحضيرية للاختبار.
- ٨ - عدم فهم المتقدم لطبيعة الاختبار ومكوناته.

- ٩ - عدم تفرغ المتقدم للدورة التدريبية للتحضير للاختبار.
- ١٠ - عدم وجود اختبارات تجريبية تعطى للطلاب في الدورات التدريبية.
- ١١ - عدم مناسبة الدورات للمتطلبات المهنية في المملكة.
- ١٢ - طول مدة الدورات التدريبية التحضيرية للاختبار.
- ١٣ - عدم ملائمة الوقت لانعقاد الدورات التدريبية التحضيرية للاختبار.
- ١٤ - عدم كفاية الوقت بين نهاية الدورات التأهيلية وموعد عقد الاختبار.
- ١٥ - عدم وجود اختبارات سابقة لمواد الاختبار.
- ١٦ - عدم تغطية الدورات التدريبية لموضوعات الاختبار.
- ١٧ - عدم وجود مراجع علمية حديثة تغطي موضوعات الاختبار.
- ١٨ - عدم وجود حالات تطبيقية مماثلة لما يرد في الاختبار.
- ١٩ - أما بالنسبة للقسم الثالث والأخير من الاستبانة فقد اشتمل على اثني عشر عاملاً طُلب من عينة البحث توضيح رأيهم حيال الحلول المقترحة لرفع نسبة النجاح دون الإخلال بالمعايير المهنية التي تحكم مثل هذا النوع من الاختبارات.
- ٢٠ - وقد تم استخدام مقياس لكرت Likert Scale ذي الدرجات الخمس، تتراوح الإجابات فيها ما بين "موافق بشدة"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة". كما أرفق مع الاستبانة خطاب يوضح أهمية البحث وأهدافه، بالإضافة إلى بعض التعليمات المهمة. وقد قام الباحثان
- ٩ - عدم تفرغ المتقدم للدورة التدريبية للتحضير للاختبار.
- ١٠ - أسباب متعلقة ببيئة الاختبار وعددها ثمانية كالاتي:
- ١ - تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها.
- ٢ - بُعد مادة الاختبار عن الممارسة الواقعية للمهنة.
- ٣ - جمود الاختبار وعدم التجديد في محتوياته.
- ٤ - طول أسئلة الاختبار.
- ٥ - عدم كفاية الوقت المخصص للاختبار.
- ٦ - سوء التوقيت لانعقاد الاختبار.
- ٧ - عدم ملائمة المكان الذي يعقد فيه الاختبار.
- ٨ - عدم التوازن بين محتوى أسئلة الاختبار المتعددة الإجابات والمقالية.
- ٩ - أسباب متعلقة بالمجموعتين الثالثة: أسباب متعلقة بالدورات التدريبية التحضيرية للاختبار، وعددها ثلاثة عشر وهي:
- ١ - ارتفاع تكاليف الدورات التدريبية التحضيرية للاختبار.
- ٢ - عدم انتظام عقد الدورات التدريبية التحضيرية للاختبار.
- ٣ - بُعد محتوى الدورات عن محتوى الاختبار.
- ٤ - عدم تأهيل المدربين تأهيلاً كافياً لموضوعات الاختبار.

سلمها بدوره للهيئة ومنها لرؤساء لجان الاختبارات في المناطق المشار إليها. ويوضح الجدول (٤) عدد الاستثمارات التي وزعت على عينة البحث والتي تم استرجاعها.

ومن الجدول (٤) يتضح أنه تم توزيع (١١٠) استبانة على مفردات العينة في كل من الرياض وجدة والدمام، وتم الحصول على (٧٨) استبانة مستوفاة وقابلة للتحليل وذلك بنسبة استجابة بلغت ٧٠,٩٪.

أسلوب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من عينة الدراسة، قاما الباحثان بالإجراءات الآتية:

- ١ - ترميز (coding) الإجابات الواردة من عينة الدراسة، حيث أعطي رمز معين لكل فئة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).
- ٢ - تفريغ البيانات وتحميلها على برنامج SPSS تمهيداً لتحليلها وإجراء الاختبارات اللازمة عليها، إذ

بعرض الاستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المختصين بقسم المحاسبة بجامعة الملك عبد العزيز للتأكد من سلامتها والاستفادة من ملاحظاتهم على الاستبانة، وتلقى الباحثان فعلاً بعض الملاحظات التي تم أخذها في الاعتبار عند إعداد الاستبانة في شكلها النهائي.

عينة البحث

اقتصرت عينة البحث على المتقدمين لاختبارات زمالة الهيئة في الثلاث المناطق الرئيسة التي يعقد فيها حالياً الاختبار وهي: الرياض، جدة، الدمام. وقد وزعت الاستبانة على هذه المناطق بحسب أعداد المتقدمين للاختبار، وذلك بالتنسيق مع سعادة أمين عام الهيئة، فتم من خلاله معرفة أعداد المتقدمين للاختبار في المناطق الثلاث المشار إليها، وطلب منه المساعدة في توزيع الاستثمارات على المتقدمين للاختبار وجمعها منهم، من خلال أعضاء اللجنة المشرفة على الاختبار. هذا وقد تم تصوير الاستثمار بما يساوي أعداد المتقدمين للاختبار في كل منطقة، وأرسلت بالبريد السريع DHL والذي

جدول ٤

عدد الاستبانات التي تم توزيعها وجمعها من عينة الدراسة حسب كل منطقة

المنطقة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات التي تم جمعها	% للاستجابة
الرياض	٤٠	٣١	٧٧,٥
جدة	٥٠	٣٤	٦٨,٠
الدمام	٢٠	١٣	٦٥,٠
المجموع	١١٠	٧٨	٧٠,٩

جدول ٥

الوزن (الأهمية النسبية) للعبارات المستخدمة في الاستبانة

موافق بشدة	الوزن أو الأهمية	٥
موافق	الوزن أو الأهمية	٤
محايد	الوزن أو الأهمية	٣
غير موافق	الوزن أو الأهمية	٢
غير موافق بشدة	الوزن أو الأهمية	١

العينة. فإذا وقع المتوسط المرجح لإجابات العينة بين:

١ - ١,٧٩ فهذا يعني أن الإجابات تقع ضمن فئة "غير موافق بشدة"

١,٨ - ٢,٥٩ فهذا يعني أن الإجابات تقع ضمن فئة "غير موافق"

٢,٦ - ٣,٣٩ فهذا يعني أن الإجابات تقع ضمن فئة "محايد"

٣,٤ - ٤,١٩ فهذا يعني أن الإجابات تقع ضمن فئة "موافق"

٤,٢ - ٥,٠٠ فهذا يعني أن الإجابات تقع ضمن فئة "موافق بشدة"

كما تم إجراء اختبار الصدق والثبات لأسئلة الاستبانة المستخدمة في جميع البيانات، وذلك باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" والذي يأخذ قيمةً تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح. فإذا لم يكن هناك صدق في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك صدق تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح. أي أن زيادة قيمة معامل كرونباخ ألفا تعني زيادة مصداقية

إن هذا البرنامج ملائم لهذا النوع من البحوث (الضحيان، ١٤٢٢هـ). وقد استخدمت الأساليب الآتية:

- النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لوصف متغيرات الظاهرة.

- معامل (كرونباخ ألفا) وهو أحد الأساليب الذي يستخدم لحساب الثبات.

- الصدق الارتباطي وهو أحد الأساليب الذي يستخدم لقياس دقة الأداة المستخدمة.

- استخدام مقياس ليكرت ذي الدرجات الخمس لمعرفة اتجاهات آراء أفراد العينة.

- استخدام اختبار "ت" لبحث مدى وجود دلالة إحصائية لاختلاف الآراء حول متغيرات الدراسة والحلول المقترحة.

وقد تم في البداية حساب المتوسط المرجح لإجابات العينة عن الأسئلة الواردة، وذلك من خلال إعطاء كل عبارة الوزن المناسب لأهميتها كما يتضح من الجدول (٥)، حيث يأخذ قيمةً تختلف من حيث أهميتها (الصياد وآخرون، ١٤٠٩هـ). وذلك بهدف معرفة إلى أية فئة تنتمي إجابات

جدول ٦
معامل كرونباخ ألفا للصدق والثبات

المجموعة	عدد العناصر	الثبات	الصدق
أسباب متعلقة بالمتقدمين للاختبار	٩	٠,٦٣٥٢	٠,٧٩٧٠
أسباب متعلقة ببيئة الاختبار	٨	٠,٧٦٧٢	٠,٨٧٥٩
أسباب خاصة بالدورات التدريبية التحضيرية للاختبار	١٣	٠,٧٩٧٨	٠,٨٩٣٢
حلول مقترحة لرفع نسبة النجاح دون الإخلال بالمعايير المهنية للاختبار	١٣	٠,٨٢١٣	٠,٩٠٦٣
المجموع	٤٣	٠,٨٤٩١	٠,٩٢١٥

التي ينتمي إليها أفراد العينة بالإضافة إلى عدد سنوات الخبرة.

جدول ٧

توزيع عينة البحث حسب المؤهل الدراسي والتخصص وجهة العمل وعدد سنوات الخبرة

أولاً: المؤهل الدراسي	التكرار	%
بكالوريوس	٧٢	٩٢,٣
ماجستير	٥	٦,٤
دكتوراه	١	١,٣
المجموع	٧٨	١٠٠,٠
ثانياً: التخصص		
محاسبة	٧٧	٩٨,٧
إدارة تمويل	١	١,٣
المجموع	٧٨	١٠٠,٠
ثالثاً: جهة العمل		
قطاع حكومي	١٥	١٩,٢
قطاع خاص	٤٦	٥٩,٠
قطاع المهنة	١٥	١٩,٢
أخرى	٢	٢,٦
المجموع	٧٨	١٠٠,٠
رابعاً: فئات سنوات الخبرة		
أقل من ٥ سنوات	٤١	٥٢,٦
٥ إلى ١٠ سنوات	٢٦	٣٣,٣
أكثر من ١٠ سنوات	١١	١٤,١
المجموع	٧٨	١٠٠,٠

البيانات في عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. وبحساب معامل كرونباخ ألفا للصدق والثبات لمحاوّر الدراسة حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول (٦).

وهذه النتائج تعد مرتفعة بالنسبة لهذا النوع من الأبحاث، وهذا ما يعطي ثقة في انعكاس نتائج البحث على مجتمع الدراسة الذي اختيرت منه العينة؛ إذ إن قيمة الثبات ٠,٨٤٩١ تعد نسبة عالية ومرتفعة، لأن معامل "كرونباخ ألفا" يأخذ قيمة تتراوح ما بين صفر والواحد و ٠,٨٤ قريباً جداً من الواحد، وكذلك الصدق فقد كانت قيمته ٠,٩٢١٥ وهي أيضاً مرتفعة جداً وقريبة جداً من الواحد مما يثبت أن نسبة الصدق والثبات عالية.

تحليل ومناقشة النتائج

أولاً: معلومات خاصة بأفراد

عينة الدراسة

يعرض الجدول (٧) المعلومات الخاصة بأفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي، والتخصص، وجهة العمل

العينة، ومدة خبرتها من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات وذلك بنسبة بلغت ٣٣,٣٪، وأخيراً بلغت مدة خبرة ١٤,١٪ من العينة أكثر من ١٠ سنوات.

أما الجدول (٨) فيلخص إجابات العينة بالنسبة لعدد مرات دخول الاختبار في المواد المختلفة التي يشملها الاختبار.

من الجدول (٨)، يتضح الآتي:

– جاءت مادة الأنظمة التجارية في مقدمة المواد التي دخل اختبارها أفراد العينة، تلاها مادة فقه المعاملات، ثم الزكاة والضريبة في المرتبة الثالثة. ثم المحاسبة والمراجعة في المرتبتين الرابعة والخامسة من حيث عدد مرات دخول الاختبار.

– الغالبية العظمى من العينة دخلوا اختبار المواد المختلفة مرة واحدة، تلاهم أفراد العينة الذين دخلوا الاختبار مرتين في جميع المواد عدا المحاسبة، فيأتي أفراد

وكما يتضح من الجدول (٧) أن الغالبية العظمى من العينة هم من الحاصلين على البكالوريوس، وذلك بنسبة بلغت ٩٢,٣٪، في حين كان ٦,٤٪ من العينة من الحاصلين على درجة الماجستير، و١,٣٪ فقط من الحاصلين على درجة الدكتوراه. وهذه النتائج تتفق مع الواقع، إذ إن شرط الجلوس لاختبارات زمالة الهيئة هو أن يكون المتقدم من الحاصلين على الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس – تخصص محاسبة). كما يوضح الجدول أيضاً أن أكثر من نصف العينة بقليل وبنسبة بلغت ٥٩٪ يعملون في القطاع الخاص، ثم بنسبة متساوية بلغت ١٩,٢٪ من العينة يعملون في القطاع الحكومي وقطاع المهنة. في حين أن نسبة ٢,٦٪ من العينة غير مرتبطين بجهات عمل معينة. كما يشير الجدول نفسه إلى أن أكثر من نصف العينة بقليل وبنسبة بلغت ٥٢,٦٪ مدة خبرتها أقل من ٥ سنوات، تلاه ثلث

جدول ٨

توزيع عينة البحث حسب عدد مرات دخول الاختبار في المواد المختلفة

المواد	دخول الاختبار								عدد مرات الدخول للاختبار									
	مرة واحدة		مرتين		ثلاث مرات		أكثر من ٣ مرات											
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%										
لم يدخل مرة أو أكثر	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	٤٣	٣٥	١٨	٥١,٤	٤	١١,٤	٢	٥,٧	١١	٣١,٤
المحاسبة	٤٣	٣٥	١٨	٥١,٤	٤	١١,٤	٢	٥,٧	١١	٣١,٤								
المراجعة	٤٤	٣٤	١٩	٥٥,٩	٧	٢٠,٦	٦	١٧,٦	٢	٥,٩								
الزكاة والضريبة	٤١	٣٧	١٩	٥١,٤	١٠	٢٧,٠	٦	١٦,٢	٢	٥,٤								
فقه المعاملات	١٦	٦٢	٥٠	٨٠,٦	١٠	١٦,١	٢	٣,٢	—	—								
الأنظمة التجارية	١٢	٦٦	٤٤	٦٦,٧	١٨	٢٧,٣	٤	٦,١	—	—								

وذلك بنسب بلغت ٧٠,٦٪، ٧٠,٥٪، ٧١,٨٪، ٦٩,٢٪، ٦١,٥٪، ٥٣,٨٪. وهذه النسب تتفق مع قيم المتوسط المرجح لإجابات العينة على هذه الأسباب حيث بلغت: (٣,٩٠)، (٣,٨٨)، (٣,٨٣)، (٣,٨٢)، (٣,٧٩)، (٣,٤١) على التوالي، وجميعها يقع في فئة " موافق " .

بينما جاءت إجابات العينة على الأسباب الآتية " محايدة " أي لم تمل إلى الموافقة أو عدم الموافقة:

- عدم تقدير المجتمع لقيمة هذه الزمالة المهنية.
- ضعف الخلفية العلمية للمتقدم للاختبار.
- عدم جدية المتقدم في التعامل مع الاختبار.

وبحساب المتوسط المرجح لإجابات العينة على هذه الأسباب (العبارات) جاءت كالآتي: (٣,٢٤) (٣,١٣)، (٢,٩٩) على التوالي، وجميعها يقع في فئة " محايد " . هذا، وكان رأي غالبية العينة على إجمالي الأسباب هو الموافقة وبنسبة بلغت ٥٨,٤٪، منهم ٢٢,٤٪ كانت الموافقة بشدة و ٣٦٪ على درجة موافق. وهذه النتيجة تتفق مع المتوسط المرجح لإجابات العينة على إجمالي الأسباب حيث بلغ (٣,٥٦) وهو يقع في فئة " موافق " .

المجموعة الثانية أسباب متعلقة ببيئة الاختبار

يعرض الجدول (١٠) أسباب تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة ومتعلقة ببيئة الاختبار.

العينة الذين دخلوا الاختبار أكثر من ثلاث مرات في المرتبة الأولى.

- وقد يرجع ذلك إلى صعوبة هذه المادة، وهو ما ينشأ عنه عدم مقدرة الطلاب على اجتيازها من المرة الأولى، وإنما إلى إعادة اختبارها أكثر من مرة لكي يتمكنوا من اجتيازها بنجاح.

ثانياً: الأسباب التي ترى عينة البحث أنها تقف وراء تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة:

المجموعة الأولى: أسباب متعلقة بالمتقدمين للاختبار

يعرض الجدول (٩) أسباب تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة، والمتعلقة بالمتقدمين أنفسهم.

ويظهر الجدول أن غالبية عينة البحث وافقت على أن الأسباب الآتية تقف وراء تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة:

- عدم تفرغ المتقدم للدورة التدريبية للتحضير للاختبار.
- الإحباط الذي يصاب به المتقدم بعد إخفاقه في اجتياز الاختبار لعدة مرات.
- عدم تحضير المتقدم للاختبار بشكل جيد.
- عدم وجود الوقت الكافي لحضور الدورات.
- عدم أخذ المتقدم لدورات مناسبة قبل الاختبار.
- عدم فهم المتقدم لطبيعة الاختبار ومكوناته.

جدول ٩
التوزيع التكراري والنسبي لأراء عينة البحث حول أسباب تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة لأسباب تتعلق بهم شخصيا

الفئة	المتوسط الانحراف التي تنتمي إليها	درجة الموافقة						الأسباب (العوامل)					
		موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		مرتبة (تتأزيا) حسب المتوسط المرجح	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
موافق	١	٢,٩٠	—	—	١٢,٨	١٠	١٦,٧	١٣	٢٨,٥	٢٠	٢٢,١	٢٥	٩ — عدم تفرغ المتقدم للمادة التدريبية التحضير للاختبار
موافق	٠,٩٥	٢,٨٨	١,٣	١	٧,٧	٦	٢٠,٥	١٦	٤٢,٣	٢٣	٢٨,٢	٢٢	٦ — الإحباط الذي يحصل به التقدم بعد إغفائه في اجتياز الاختبار لعدة مرات
موافق	١,١٢	٢,٨٣	٢,٦	٢	١٥,٤	١٢	١٠,٣	٨	٣٩,٧	٢١	٢٢,١	٢٥	١ — عدم تحضير التقدم للاختبار بشكل جيد
موافق	١,٠٢	٢,٨٢	٢,٦	٢	٩	٧	١٩,٢	١٥	٤٢,٣	٢٣	٢٦,٩	٢١	٧ — عدم وجود الوقت الكافي لحضور اللوات
موافق	١	٢,٧٩	٢,٦	٢	٥,١	٤	٣٠,٨	٢٤	٣٢,٣	٢٦	٢٨,٢	٢٢	٢ — عدم أخذ المتقدم للوراء مناسبة قبل الاختبار
موافق	١,٠٤	٢,٤١	٢,٦	٢	٢٠,٥	١٦	٢٢,١	١٨	٤١	٢٢	١٢,٨	١٠	٨ — عدم فهم المتقدم لطبيعة الاختبار ومكوناته
محايد	١,٢٥	٢,٢٤	٦,٤	٥	٢٨,٢	٢٢	٢٠,٥	١٦	٢٤,٤	١٩	٢٠,٥	١٦	٥ — عدم تقدير المجتمع لقيمة هذه الزمالة المهنية
محايد	١,١١	٢,١٣	٩	٧	٢١,٨	١٧	٢٢,١	١٨	٣٩,٧	٢١	٦,٤	٥	٤ — ضعف الخلفية العلمية للمتقدم للاختبار
محايد	١,٢٦	٢,٩٩	١٢,٨	١٠	٢٦,٩	٢١	٢٣,١	١٨	٢٣,١	١٨	١٤,١	١١	٣ — عدم جدية المتقدم في التعامل مع الاختبار
موافق	٠,٥٥	٢,٥٦	٤,٤	٣١	١٦,٤	١١٥	٢,٨	١٤٦	٣٦,٠	٢٥٣	٢٢,٤	١٥٧	المعمل العام الكلي لدرجة الموافقة على أسباب متعلقة بالتقدمين للاختبار

جدول ١٠
الوزيع التكراري والنسبي لآراء عينة البحث حول تعثر المتقدمين في اجتياز اختار زمالة الهيئة لأسباب تتعلق ببيئة الاختبار

درجة الموافقة										الاسباب (العوامل)			
الفئة التي تنتمي اليها	الانحراف المتوسط المعياري	غير موافق بشدة			محايد			موافق			مواقف بشدة	مواقف بدرجة	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
موافق	١,٢١	٣,٤١	٢,٦	٢	٢٦,٩	٢١	٣٢,١	١٨	٢١,٨	١٧	٢٥,٦	٢٠	٤ - طول أسئلة الاختبار
محايد	١,٢٨	٣,٢١	٣,٨	٣	٣٧,٢	٢٩	١٧,٩	١٤	١٦,٧	١٣	٢٤,٤	١٩	٥ - عدم كفاية الوقت المخصص للاختبار
محايد	١,٢٧	٣,٢١	٧,٧	٦	٢٨,٢	٢٢	٢٠,٥	١٦	٢٣,١	١٨	٢٠,٥	١٦	١ - تعقيد لغة الاختبار وعدم وضوحها
محايد	٠,٩٧	٣,١٢	١,٣	١	٢٦,٩	٢١	٤١	٣٢	٢٠,٥	١٦	١٠,٣	٨	٢ - جود الاختبار وعدم التجديد في محتوياته
محايد	١,٠٨	٣,٠٨	٣,٨	٣	٣٢,١	٢٥	٢٦,٩	٢١	٢٦,٩	٢١	١٠,٣	٨	٢ - بعد مادة الاختبار عن الممارسة الواقعية
محايد	١	٣,٠٦	٣,٨	٣	٢٦,٩	٢١	٣٥,٩	٢٨	٢٥,٦	٢٠	٧,٧	٦	٨ - عدم التوازن بين محتوى أسئلة الاختبار المتعددة الإجابات والقلية
محايد	١,١٧	٢,٩٤	٧,٧	٦	٢٤,٦	٢٧	٢٦,٩	٢١	١٧,٩	١٤	١٢,٨	١٠	٦ - سوء التوقيت لانعقاد الاختبار
غير موافق	١	٢,١	٢٨,٢	٢٢	٤٧,٤	٣٧	١٢,٨	١٠	٩	٧	٢,٦	٢	٧ - عدم ملائمة المكان الذي يعقد فيه الاختبار
محايد	٠,٦٩	٣,٠١	٧,٤	٤٦	٣٢,٥	٢٠,٣	٢٥,٦	١٦,٠	٢٠,٣	١٢,٦	١٤,٣	٨٩	المعمل العام الكلي لدرجة الموافقة على اسباب متعلقة ببيئة الاختبار

- عدم وجود حالات تطبيقية مماثلة لما يرد في الاختبار.
- عدم وجود مراجع علمية حديثة تغطي موضوعات الاختبار.
- عدم تأهيل المدربين تأهيلاً كافياً لموضوعات الاختبار.
- وهذه النتائج تتفق مع المتوسط المرجح لإجابات العينة على هذه الأسباب، حيث بلغ على التوالي (٤,٢٨)، (٣,٩٩)، (٣,٩٢)، (٣,٨٢)، (٣,٦٨)، (٣,٤٢)، وجميعها يقع في فئة "موافق".
- كما جاءت إجابات العينة على الأسباب الآتية " محايدة "، أي لا تميل إلى الموافقة أو عدم الموافقة:
- بُعد محتوى الدورة عن محتوى الاختبار.
- عدم تغطية الدورات التدريبية لموضوعات الاختبار.
- عدم كفاية الوقت بين نهاية الدورات التأهيلية وموعد عقد الاختبار.
- عدم انتظام عقد الدورات التدريبية.
- عدم ملائمة الوقت لانعقاد الدورات التدريبية.
- عدم مناسبة الدورة للمتطلبات المهنية في المملكة.
- طول مدة الدورة التدريبية.

حيث بلغ المتوسط المرجح لإجابات العينة على هذه الأسباب (٣,٣٥)، (٣,٣٣)، (٣,٣٢)، (٣,٣٢)، (٣,٣١)، وجميعها على التوالي، وجميعها

وكما يلاحظ، وافقت عينة البحث فقط على سبب واحد وهو "طول أسئلة الاختبار" وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤١). كما جاء رأي عينة البحث "محيداً" بالنسبة لبقية العوامل في هذه المجموعة باستثناء مكان انعقاد الاختبار، حيث لم توافق العينة على أنه غير ملائم، إذ بلغ المتوسط المرجح لإجابات العينة على هذه الأسباب (٣,٢١)، (٣,٢١)، (٣,١٢)، (٣,٠٨)، (٣,٠٦)، (٢,٩٤) على التوالي وجميعها يقع في فئة "محايد". وهذه النتيجة تتفق مع المتوسط المرجح لإجابات العينة على إجمالي الأسباب حيث بلغ (٠,٣,٠١) وهذه القيمة تقع في فئة "محايد".

المجموعة الثالثة: أسباب متعلقة بالدورات التدريبية التحضيرية للاختبار

يعرض الجدول (١١) أسباب تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة ومتعلقة بالدورات التدريبية التحضيرية للاختبار.

يلاحظ من الجدول (١١) أن غالبية عينة البحث وافقت على أن الأسباب الآتية تقف وراء تعثر المتقدمين في اجتياز الاختبار وبالنسب الآتية:

- ارتفاع تكاليف الدورات التدريبية.
- عدم وجود اختبارات سابقة لمواد الاختبار.
- عدم وجود اختبارات تجريبية تعطى للطلاب في الدورات التدريبية.

جدول ١١

التوزيع التكراري والنسبي لأراء عينة البحث حول تغثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة لأسباب تتعلق بالوراث التحضيرية للاختبار

الأسباب (لوامل)	درجة الموافقة						الأسباب (لوامل)					
	موافقة بشدة			موافقة			موافقة بشدة			موافقة		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
مرتبعة (تتزايد) حسب المتوسط المرجح	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة
التي تنتمي إليها	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة
١ - ارتفاع تكاليف الدورات التدريبية	٤٢	٥٣,٨	١٩	٢٤,٤	١٤	١٧,٩	٣	٣,٨	—	٤,٢٨	٠,٩	موافقة بشدة
١٠ - عدم وجود اختبارات سابقة لوراث الاختبار	٢٩	٣٧,٢	٢٢	٢٨,٢	٢٤	٣٠,٨	٣	٣,٨	—	٣,٩٩	٠,٩٢	موافقة
٥ - عدم وجود اختبارات متعددة للطلاب في دورات مختلفة	٢٦	٣٣,٣	٢٤	٣٠,٨	٢٤	٣٠,٨	٤	٥,١	—	٣,٩٢	٠,٩٢	موافقة
١٣ - عدم وجود حالات تطبيقية مماثلة لما يرد في الاختبار	٢٦	٣٣,٣	٢٢	٢٨,٢	٢٣	٢٩,٥	٤	٥,١	٣	٣,٨	١,٠٨	موافقة
١٢ - عدم وجود مراجع علمية حديثة تغطي موضوعات الاختبار	١٨	٢٣,١	٢٨	٣٥,٩	٢٢	٢٨,٢	٩	١١,٥	١	١,٣	٢,٦٨	موافقة
٤ - عدم تأهيل المربين تأهيلاً كافياً لموضوعات الاختبار	٧	٩	٢٨	٣٥,٩	٣٥	٤٤,٩	٧	٩	١	١,٣	٣,٤٢	موافقة
٣ - بعد محتوى الدورة عن محتوى الاختبار	١١	١٤,١	١٩	٢٤,٤	٣٨	٤٨,٧	١٠	١٢,٨	—	—	٣,٣٩	موافقة
١١ - عدم تغطية الدورات التدريبية لموضوعات الاختبار	١١	١٤,١	١٤	١٧,٩	٤٤	٥٦,٤	٨	١٠,٣	١	١,٣	٣,٣٣	موافقة
٩ - عدم كفاية الوقت بين نهاية الدورات التأهيلية وموعده عقد الاختبار	٤	٥,١	٢٣	٢٩,٥	٤٥	٥٧,٧	٦	٧,٧	—	—	٣,٣٢	موافقة
٢ - عدم انتظام عقد الدورات التدريبية	١٠	١٢,٨	١٩	٢٤,٤	٣٥	٤٤,٩	١٤	١٧,٩	—	—	٣,٣٢	موافقة
٨ - عدم ملائمة الوقت لإعقاد الدورات التدريبية	٦	٧,٧	٢٣	٢٩,٥	٣٨	٤٨,٧	١١	١٤,١	—	—	٣,٣١	موافقة
٦ - عدم مناسبة الدورة للمحتلبيات المهنية في المملكة	٧	٩	١٣	١٦,٧	٤٣	٥٥,١	١٣	١٦,٧	٢	٢,٦	٣,١٣	موافقة
٧ - طول الدورة التدريبية	٤	٥,١	١٧	٢١,٨	٣٩	٥٠	١٧	٢١,٨	١	١,٣	٣,٠٨	موافقة
١٠ - العمل العام الكلي لدرجة الموافقة على أسباب خاصة بالوراث التدريبية التحضيرية للاختبار	٢٠١	١٩,٨	٢٧١	٣٦,٧	٤٢٤	٤١,٨	١٠٩	١٠,٨	٩	٠,٩	٣,٥٤	٠,٤٨

عادةً عريف و عرض الر حيلي

- يقع في فئة "محايد". هذا، وكان رأي غالبية العينة على إجمالي الأسباب هو الموافقة ونسبة بلغت ٤٦,٥٪، منهم ١٩,٨٪ كانت الموافقة بشدة، و ٢٦,٧٪ موافقاً. وهذه النتيجة تتفق مع المتوسط المرجح لإجابات العينة على إجمالي الأسباب في هذه المجموعة حيث بلغ (٣,٥٤) وهو يقع في فئة "موافق".
- الحلول المقترحة لرفع نسبة النجاح دون الإخلال بالمعايير المهنية للاختبار**
- يعرض الجدول (١٢) آراء عينة البحث حيال الحلول المقترحة لرفع نسبة النجاح في اجتياز اختبار زمالة الهيئة دون الإخلال بالمعايير المهنية المنظمة لمثل هذا النوع من الاختبارات. ومن هذا الجدول يتضح الآتي:
- ١ - الغالبية العظمى من عينة البحث توافق بشدة على أن الحلول الآتية تعتبر في مقدمة الحلول المقترحة لرفع نسب النجاح:
- ٢ - غالبية عينة البحث توافق على أن الحلول الآتية تعد من ضمن الحلول المقترحة لرفع نسب النجاح في الاختبار:
- تخصيص دورات منفصلة لمن يرغب فقط في حضور مواد اختبار الزمالة دون دخول الاختبار.
 - إعادة النظر في مواعيد الدورات بحيث يكون هناك وقت كاف بين الدورات ونهايتها وانعقاد الاختبار.
 - حضور الدورات التحضيرية بشكل مكثف.
 - التجديد المستمر لمحتويات الدورات التدريبية.
 - إعطاء المتقدم وقتاً أطول للإجابة.
- الاستعانة بمدرسين مؤهلين تأهيلاً جيداً في موضوعات الاختبار.
 - تخفيض تكاليف الدورات التدريبية التحضيرية للاختبار.
 - زيادة التوعية بأهمية الاختبار والحصول على زمالة الهيئة.
 - استشعار المتقدم للقيمة المادية والمعنوية لهذه الزمالة.
- حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لإجابات العينة على هذه العوامل (الحلول): (٤,٦٠)، (٤,٥٣)، (٤,٤٢)، (٤,٣٧)، (٤,٣٥)، (٤,٣٣)، (٤,٣٢)، (٤,٢٧) على التوالي، وجميعها يقع في فئة "موافق بشدة" حسب المقياس المستخدم في الدراسة.
- ١ - الغالبية العظمى من عينة البحث توافق بشدة على أن الحلول الآتية تعتبر في مقدمة الحلول المقترحة لرفع نسب النجاح:
- ٢ - غالبية عينة البحث توافق على أن الحلول الآتية تعد من ضمن الحلول المقترحة لرفع نسب النجاح في الاختبار:
- تخصيص دورات منفصلة لمن يرغب فقط في حضور مواد اختبار الزمالة دون دخول الاختبار.
 - إعادة النظر في مواعيد الدورات بحيث يكون هناك وقت كاف بين الدورات ونهايتها وانعقاد الاختبار.
 - حضور الدورات التحضيرية بشكل مكثف.
 - التجديد المستمر لمحتويات الدورات التدريبية.
 - إعطاء المتقدم وقتاً أطول للإجابة.

جدول ١٢

التوزيع التكراري والنسبي لأراء عينة البحث على الحلول المقترحة لرفع نسبة النجاح في اجتياز اختبار الزمالة السعودية للمحاسبين القانونيين دون الإخلال بالمعايير المهنية التي تحكم مثل هذا النوع من الاختبارات

الحلول المقترحة										
الفئة التي تنتمي اليها	الانحراف المتوسط المعياري	درجة الموافقة على المقترح						مواقف بشدة	مواقف	
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة				
موتبة (تنازليا) حسب المتوسط المرجح										
١٢ - وضع حوافز مادية ومعنوية من قبل مكاتب المحاسبة والمراجعة لمن يحصل على زمالة الهيئة	٠,٦٥	٤,٦	-	-	٩	٧	٢١,٨	١٧	٦٩,٢	٥٤
٩ - إتاحة اختبارات الزمالة السابقة للمتدربين للتدريب عليها في الدورات التدريبية	٠,٧	٤,٥٣	-	-	١١,٥	٩	٢٤,٤	١٩	٦٤,١	٥٠
١ - بذل التقدم جهد اكبر في التحضير للاختبار	٠,٧١	٤,٤٢	-	-	٢,٦	٢	٣٩,٧	٣١	٥٢,٦	٤١
٧ - إعادة النظر في محتوى مناهج أقسام المحاسبة في الجامعات السعودية	٠,٨٢	٤,٣٧	-	-	٢,٦	٢	٢٦,٩	٢١	٥٦,٤	٤٤
٦ - الاستعانة بمدرسين مؤهلين تأهيلاً جيداً في موضوعات الاختبار	٠,٧٢	٤,٣٥	-	-	١٤,١	١١	٣٧,٢	٢٩	٤٨,٧	٣٨
٥ - تخفيض تكاليف الدورات التدريبية	٠,٨٦	٤,٣٣	-	-	٢,٨	٣	٢٦,٩	٢١	٥٥,١	٤٣
١١ - زيادة التوعية بأهمية الاختبار والحصول على زمالة الهيئة السعودية للمحاسبة القانونية	٠,٨٥	٤,٣٣	١,٣	١	١,٣	١	١٢,٨	١٠	٣٢,١	٢٥

١٢ - وضع حوار مادية ومعنوية من قبل مكاتب الحاسبة والمراجعة لمن يحصل على زمالة الهيئة

٩ - إتاحة اختبارات الزمالة السابقة للمتدربين للتدريب عليها في الدورات التدريبية

١ - بزل المتقدم لجهد أكبر في التحضير للاختبار

٧ - إعادة النظر في محتوى مناهج أقسام الحاسبة في الجامعات السعودية

٦ - الاستعانة بمدرسين مؤهلين تأهيلاً جيداً في موضوعات الاختبار

٥ - تخفيض تكاليف الدورات التدريبية

١١ - زيادة التوعية بأهمية الاختبار والحصول على زمالة الهيئة السعودية للحاسبة القانونية

تابع / جدول ١٢
التوزيع التكراري والنسبي لأراء عينة البحث على الحلول المقترحة لرفع نسبة النجاح في اجتياز اختبار الرمالة السعودية للمحاسبين القانونيين دون الإخلال بالمعايير المهنية التي تحكم مثل هذا النوع من الاختبارات

الفئة	الانحراف التي التي تنتمي اليها	المتوسط المعياري	درجة الموافقة على المقترح						الحلول المقترحة					
			بشدة		غير موافق		موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
موافق	٠,٨٦	٤,٣٧	١,٣	١	١,٣	١	١٥,٤	١٢	٣٣,٣	٢٦	٤٨,٧	٣٨		
بشدة موافق														
موافق	٠,٩٣	٤,١٣	١,٣	١	١,٣	١	٢٥,٦	٢٠	٢٦,٩	٢١	٤٤,٩	٣٥		
موافق	٠,٨٩	٣,٩٤	١,٣	١	١,٣	١	٣٠,٨	٢٤	٣٥,٩	٢٨	٣٠,٨	٢٤		
موافق	٠,٨١	٣,٩١	—	—	٢,٦	٢	٢٩,٥	٢٣	٤٢,٣	٢٣	٢٥,٦	٢٠		
موافق	٠,٨٧	٣,٨٧	—	—	٥,١	٤	٢٩,٥	٢٣	٣٨,٥	٣٠	٢٦,٩	٢١		
موافق	١,٠٤	٣,٨٣	—	—	١٠,٣	٨	٣٢,٣	٢٦	٢٠,٥	١٦	٣٥,٩	٢٨		
موافق	٠,٤٧	٤,٣٢	٠,٤	٤	٢,٥	٢٥	١٨,٨	١٩١	٣١,٣	٣١٧	٤٧,٠	٤٧٧		
بشدة موافق														

جدول ١٣
أهم أسباب تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار
الزمالة السعودية للمحاسبين القانونيين كمجموعة واحدة

م	السبب	المتوسط الحسابي
١	ارتفاع تكاليف الدورات التدريبية	٤,٢٨
٢	عدم وجود اختبارات سابقة لمواد الاختبار	٣,٩٩
٣	عدم وجود اختبارات متعددة للطلاب في دورات مختلفة	٣,٩٢
٤	عدم تفرغ المتقدم للدورة التدريبية للتخضير للاختبار	٣,٩٠
٥	الإحباط الذي يصاب به المتقدم بعد إخفاقه في اجتياز الاختبار لعدة مرات	٣,٨٨
٦	عدم تخضير المتقدم للاختبار بشكل جيد	٣,٨٣
٧	عدم وجود الوقت الكافي لحضور الدورات	٣,٨٢
٨	عدم وجود حالات تطبيقية مماثلة لما يرد في الاختبار	٣,٨٢
٩	عدم أخذ المتقدم لدورات مناسبة قبل الاختبار	٣,٧٩
١٠	عدم وجود مراجع علمية حديثة تغطي موضوعات الاختبار	٣,٦٨
١١	عدم تأهيل المدربين تأهيلاً كافياً لموضوعات الاختبار	٣,٤٢
١٢	عدم فهم المتقدم لطبيعة الاختبار ومكوناته	٣,٤١
١٣	طول أسئلة الاختبار	٣,٤١

يوضح الجدول (١٣) أهم أسباب تعثر المتقدمين في اجتياز اختبار زمالة الهيئة من وجهة نظر عينة البحث، مرتبة من الأعلى إلى الأدنى حسب الأهمية كمجموعة واحدة.

ومن أجل معرفة ما إذا كان يوجد علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات (عوامل) الدراسة حسب المجموعات الثلاث من جهة، وبينها وبين الحلول المقترحة من جهة أخرى وضعت الفرضية الآتية:

فرض العدم ف..:

"لا توجد علاقة معنوية بين الأسباب المختلفة بمتغيرات الدراسة والحلول المقترحة".

الفرض البديل ف١:

"توجد علاقة معنوية بين الأسباب المختلفة بمتغيرات الدراسة والحلول المقترحة".

وذلك بنسب بلغت ٧١,٨٪، ٦٦,٧٪، ٦٧,٩٪، ٦٥,٤٪، ٥٦,٤٪ على التوالي. منهم ٤٤,٩٪، ٣٠,٨٪، ٢٥,٦٪، ٢٦,٩٪، ٣٥,٩٪ أجابوا أنهم موافقون بشدة. وهذه النتائج تتفق مع المتوسط المرجح لإجابات العينة على هذه الحلول، حيث بلغ (٤,١٣)، (٣,٩٤)، (٣,٩١)، (٣,٨٧)، (٣,٨٢) على التوالي، وجميعها يقع في فئة " موافق ". هذا وكان رأي الغالبية العظمى من العينة على إجمالي الحلول هو الموافقة، وذلك بنسبة بلغت ٧٨,٣٪، منهم ٤٧,٠٪ كانوا موافقين بشدة. وهذه النتيجة تتفق مع المتوسط المرجح لإجابات العينة على إجمالي الحلول، حيث بلغ (٤,٢٢) وهو يقع في فئة " موافق بشدة ".

جدول ١٤

معاملات الارتباط بين الأسباب المختلفة والحلول المقترحة

الأسباب المتعلقة بالمتقدمين	الأسباب المتعلقة ببيئة الاختبار	الأسباب المتعلقة بالدورات التحضيرية	الحلول المقترحة لرفع نسب النجاح
١	٠,٠٤٩	٠,٠٧٣	٠,١٢٧
٠,٠٤٩	١	٠,٦٥٥**	٠,٢٩٧**
٠,٠٧٣	٠,٦٥٥**	١	٠,٢٩٩**
٠,١٢٧	٠,٢٩٧**	٠,٢٩٩**	١

** معاملات ذات دلالة إحصائية عالية

فجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول (١٤).

من الجدول (١٤) يتضح وجود ارتباط معنوي بين كل من:

- الأسباب المتعلقة ببيئة الاختبار والأسباب المتعلقة بالدورات التحضيرية.

- الأسباب المتعلقة ببيئة الاختبار والحلول المقترحة لرفع نسب النجاح.

- الأسباب المتعلقة بالدورات التحضيرية والحلول المقترحة لرفع نسب النجاح.

الخلاصة وأهم النتائج والتوصيات

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة أهم أسباب تعثر المتقدمين لاختبار الزمالة للهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين من وجهة نظر المتقدمين للاختبار. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم تقسيم الدراسة إلى جزأين رئيسيين: تناول الجزء الأول الخلفية النظرية للبحث وفيه تم إلقاء الضوء على دور الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين في التأهيل المهني وبرامج التعليم المستمر

لأعضاء المهنة، بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات ذات العلاقة. أما الجزء الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية وفيه تم تحديد ثلاثون سبباً (عاملاً) يعتقد أنها تقف وراء تدني نسبة النجاح في اختبار زمالة الهيئة السعودية تم تصنيفها في ثلاث مجموعات كالآتي:

المجموعة الأولى: أسباب (عوامل) متعلقة بالمتقدمين للاختبار (٩ عوامل).

المجموعة الثانية: أسباب (عوامل) متعلقة ببيئة الاختبار (٨ عوامل).

المجموعة الثالثة: أسباب (عوامل) متعلقة بالدورات التدريبية التحضيرية للاختبار (١٣ عاملاً).

وقد بينت نتائج الدراسة موافقة عينة البحث على ثلاثة عشر سبباً (عاملاً) ترى أنها تقف وراء تدني نسبة النجاح في اختبار الزمالة السعودية في المحاسبة، منها ستة عوامل من المجموعة الأولى هي:

١ - عدم تفرغ المتقدم للدورة التدريبية للتأهيل للاختبار (٣,٩٠).

- ٢ - الإحباط الذي يصاب به المتقدم بعد إخفاقه في اجتياز الاختبار بعد عدة محاولات (٣,٨٨).
- ٣ - عدم تحضير المتقدم للاختبار بشكل جيد (٣,٨٣).
- ٤ - عدم وجود الوقت الكافي لحضور الدورات (٣,٨٢).
- ٥ - عدم أخذ المتقدم لدورات مناسبة قبل الاختبار (٣,٧٩).
- ٦ - عدم فهم المتقدم لطبيعة الاختبار ومكوناته (٣,٤١).
- وعامل واحد فقط من المجموعة الثانية هو "طول أسئلة الاختبار" (٣,٤١).
- وسنة عوامل من المجموعة الثالثة هي:
- ١ - ارتفاع تكاليف الدورات التدريبية (٤,٢٨).
- ٢ - عدم وجود اختبارات سابقة لمواد الاختبار (٣,٩٩).
- ٣ - عدم وجود اختبارات متعددة للطلاب في دورات مختلفة (٣,٩٢).
- ٤ - عدم وجود حالات تطبيقية مماثلة لما يرد في الاختبار (٣,٨٢).
- ٥ - عدم وجود مراجع علمية حديثة تغطي موضوعات الاختبار (٣,٦٢).
- ٦ - عدم تأهيل المدربين تأهيلاً كافياً لموضوعات الاختبار (٣,٤٢).
- وبناء على ما تم التوصل إليه من نتائج فإن الباحثين يوصيان بالآتي:
- ١ - دراسة إمكانية تخفيض التكاليف المادية للدورات التي تعقد للتحضير
- ٢ - اختبار الزمالة السعودية في المحاسبة، لإتاحة الفرصة لعدد من المشاركين أكبر للالتحاق بها.
- ٢ - ضرورة التوعية بأهمية اختبار الزمالة للهيئة السعودية للمحاسبين في المجتمع.
- ٣ - القيام بطرح بعض نماذج للاختبارات السابقة على موقع الهيئة الموجود في الإنترنت.
- ٤ - دراسة إمكانية زيادة الوقت المخصص للاختبار، ولاسيما في مادة المحاسبة.
- ٥ - تأكيد أهمية التحضير الجيد للاختبار.
- ٦ - ضرورة توفير مراجع علمية حديثة تغطي موضوعات الاختبار.
- ٧ - تأكيد أهمية استقطاب المدربين المؤهلين وأصحاب الخبرة في موضوعات الاختبار للمشاركة في الدورات التحضيرية للاختبار.
- ٨ - إجراء المزيد من البحوث والدراسات في هذه المنطقة البحثية، واستطلاع رأي فئات أخرى لم تتطرق لها هذه الدراسة، كالذين اجتازوا الاختبار، بالإضافة إلى رأى أعضاء لجنة الاختبارات بالهيئة بهدف معرفة مزيد من أسباب تدني نسبة الناجحين في اختبار زمالة الهيئة، واقتراح الحلول المناسبة للتعامل معها.

المراجع

- الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض: ١٧٥-٢١٦.
- عوض سلامة الرحيلي، ٢٠٠٤، التطورات الحديثة في مهنة المحاسبة والمراجعة في المملكة العربية السعودية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد ٦٣، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة - جامعة القاهرة: ١١٧-١٥٤.
- الجمعية السعودية للمحاسبة، ٢٠٠١م، مجلة المحاسبة، مجلة ربع سنوية، العدد الثلاثون، ربيع ثاني، ١٤٢٢هـ - يوليو ٢٠٠١م.
- الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، أخبار هيئة المحاسبين، نشرة ربع سنوية، الأعداد من ١ إلى ٣٥.
- الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، التقرير السنوي، إصدار خاصة بمناسبة مرور عشر سنوات (١٤١٤هـ - ١٤٢٣هـ).
- الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ١٩٩٩، برنامج التعليم المهني المستمر، القواعد المنظمة لبرنامج التعليم المهني المستمر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- وابل بن علي الوابل، وإسماعيل إبراهيم جمعة، ١٤١٧، برامج التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية، ورقة عمل مقدمة للندوة السابعة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض: ص ٥٣.
- المملكة العربية السعودية، الشروط التي يجب أن تتوفر لمن يرخص له ممارسة مهنة مراجعة الحسابات من وزير التجارة، رقم القرار ١٤٢٢هـ.
- جلال مصطفى الصياد، ربيع عبد الحميد، متولي عادل سمرة، ١٤٠٩هـ، الإحصاء لطلاب الدراسات الاقتصادية والإدارية، الطبعة الأولى، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
- جلال مصطفى الصياد، وحبيب محمد الدسوقي، ١٤٢٦هـ مقدمة الطرق الإحصائية، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
- سعد بن صالح الرويتع، ١٤٢٢هـ، "أهمية التعليم المهني المستمر للمحاسب القانوني. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، المجلد الواحد والأربعون، العدد الرابع، شوال، الرياض.
- سعود بن ضحيان الضحيان، ١٤٢٢هـ، معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS الجزء الأول، الكتاب الثالث، سلسلة بحوث منهجية، الرياض: مطابع التقنية.
- صائق حامد مصطفى، ١٤١٩هـ، نحو أهداف أساسية لتعليم مقررات المراجعة في الحاضر والمستقبل، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، م ١٢، ع ٢: ١٢٣-١٥٣.
- عبيدات نوقان وآخرون، ١٩٩٣م، البحث العلمي وأدواته، مفهومه وأساليبه، دار أسامه للنشر، الرياض. ١٠.
- عطا حمد البيوك، ١٤١٧هـ، التحصيل العلمي والتدريب العلمي في مهنة المحاسبة القانونية، بحث مقدم للندوة السابعة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة، كلية العلوم

المملكة العربية السعودية، ١٤١٩هـ، القواعد المنظمة لبرنامج التعليم المهني المستمر، قرار مجلس إدارة المحاسبين القانونيين رقم (٢/٣) بتاريخ ١١/٩/١٤١٩هـ.

المملكة العربية السعودية، ١٤١٢هـ، نظام جديد للمحاسبين القانونيين، المرسوم الملكي رقم م/١٢ وتاريخ ١٢/٥/١٤١٢هـ (١٩٩١م).

Barenbaun, L.; Monahan, T.; Schubert, W. 1995. Integrating Research and Practice in Accounting Education: The case of executive stock options, *Journal of Accounting Education*, 13: 207-222.

Coenenberg, A. G. and Marten, A. H. 1999. Accounting Education for professionals in Germany - current state and new challenges, *Journal of Accounting Education*, 17: 367-390.

Davis C. E., Samuel L., and Thomas, W. 1998. Quality Review Continuing Professional Education, Experience and Sub-standard Performance: An Empirical Study, *Accounting Horizons*, December.

De Mong, Richard F, John H. Lindgren, Jran Susan E. Perry 1994. Designing and Assessment Program for Accounting. *Issues in Accounting Education*, 4(3): 11-26.

Fogarty, T. 1997. The Education of Accountants in the Us: Reason and its Limits at the Turn of Century. *Critical Perspectives on Accounting*, 8(1-2): 148-173

Law, M., Davey, H., Hooper, K. 2006. Accounting scandals, ethical dilemmas and educational challenges, *Critical Perspectives on Accounting*, 14(2):1-33

Nelson, I. 1995. What's New About Accounting Education Change?: An Historical Perspective on the Change Movement, *Accounting Horizons*, Fall: 62-75.

Paisey, C., and Paisey, N. 1996. Continuing Professional Education: Pause For Reflection". Critical Perspectives on Accounting, February.

Rick, E. 1996. The 150 Hours Requirement is Really Progress, *Accounting Education* 11(1): 56-71.

Ruth Kopf, Michell. 1987. No More Essay Question on the Uniform CPA Examination, *Accounting Horizons*, 1(1): 220-225.

Schmidt, R. 2002. Accounting Curriculum Responses to the 150-hour Requirement, *Journal of Accounting Education*, 21: 15 - 41.

Titard, p., Braun, r., Meyer, M. 2004. Accounting Education: Response to Corporate Scandals, *Journal of Accountancy*, November, 198 (5): 59-65.

Williams, D. 1991. The challenge of change in accounting education, *Issues in Accounting Education*, 6(2): 126-133.

ABSTRACT

**EVALUATION OF SAUDI ORGANIZATION'S
FELLOWSHIP TEST FOR CERTIFIED PUBLIC
ACCOUNTANTS FROM EXAMINEES' VIEWPOINT:
AN EXPLORATORY STUDY**

GHADAH M. ORAFF

AWAD SALAMAH F. ALREHAILY

King Abduaziz University

The main objective of this study is to evaluate Saudi Organization's Fellowship Test for Certified Public Accountants from examinees' point of view. To achieve this objective, the role of in-house training and continuing education for public accountants, together with the related literature was highlighted and discussed. Thirty factors are believed to lie behind the low pass rate in the test. They are classified into three main groups: nine factors relate to examinees, eight factors relate to the test's environment, and thirteen factors relate to preparation courses. These factors derive from a survey completed by the examinees sitting for the test in three major cities of the Kingdom (Riyadh, Jeddah, Damam) in the first batch of 2006. The study concludes with some suggestions and recommendations which aim to improve the passing rate without reducing the professional standards governing such types of tests.

غادة بنت محمد عريف (ماجستير في المحاسبة، ٢٠٠٧) قسم
المحاسبة، جامعة الملك عبدالعزيز (شطر الطالبات).

عوض بن سلامه الرحيلي (دكتوراه الفلسفة في المحاسبة، جامعة
هل بالمملكة المتحدة ١٩٩٢م)، أستاذ المحاسبة والمراجعة
المشارك، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز. له
اهتمامات بحثية في تطوير المحاسبة والمراجعة والتعليم
المحاسبي في بيئة المملكة ودول مجلس التعاون لدول الخليج
العربية، بالإضافة إلى حوكمة الشركات Corporate Governance
واتفاقية الـWTO وأثرهما على مهنة المحاسبة والمراجعة.