

مجلة وارث العلمية

مجلة علمية محكمة (فصلية) تعنى بنشر البحوث العلمية

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق
المكتبة الوطنية: بغداد 2297 لسنة 2018م

المجلد الرابع - العدد (10)





أ.م.د فهد مغيثم حزيان الشمري/ كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - كربلاء

م.د ضياء فالح بناي / كلية الادارة والاقتصاد /

العراق - كربلاء

م.د محمد نبيل هادي الحيوبي/ كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - كربلاء

م.د محمد مجيد جواد الحمداني / كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - كربلاء

التدقيق والتصحيح اللغوي

اولا: اللغة العربية

م.د صالح مجيد علي م.د خير الله مهدي

ثانيا: اللغة الانكليزية

م.د تحسين عبد الرحمن م.م ايمان جواد

مسؤول موقع المجلة

عباس جواد كاظم

م.م قيصر عبد الحسين رشك

م.م محمد هاشم الموسوي

الادارة المالية

م.د صلاح مهدي اليساري

محمد حمود حبيب

التنفيذ والتصميم

م.م علي عزيز الكلكاوي

مهند مهدي الجبوري

المتابعة والتنسيق

م.د رجاء جابر الجبوري

م.د حسين محمد علي كشكول

م.م ابتسام سرحان صبهود

م.م مرتضى معطي هادي

رئيس هيئة التحرير

أ.د عواد كاظم شعلان الخالدي / كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - كربلاء

مدير التحرير

م.د. هبة الله مصطفى السيد علي / كلية الادارة

والاقتصاد / العراق – كربلاء

هيئة التحرير

أ.د. عباس كاظم جاسم الدعي / ادارة واقتصاد /

العراق

أ.د قاسم نايف المحياوي/ كلية الادارة والاقتصاد /

العراق - بغداد

أ.د عامر علي حسين العطوي / كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - المثنى

أ.د حيدر علي جراد المسعودي/ كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - كربلاء

أ.د هاشم مرزوك علي الشمري/ كلية الادارة

والاقتصاد / العراق – كربلاء

أ.م.د رغد محمد الجبوري / كلية الادارة والاقتصاد /

العراق – بغداد

ا.د حسن علي عبد الزعبي / كلية الاعمال /جامعة

عمان العربية - الاردن

أ.د خالد محمد طلال بني حمدان/ كلية الاعمال

/جامعة عمان العربية - الاردن

أ.د تقي العبدواني / كلية الخليج للأعمال / سلطنه

عمان - مسقط

أ.د عبد العظيم محمود مصطفى / مدير مركز بحوث

واستشارات جامعة الفيوم/ مصر

م.د أفضل عباس مهدي الشامي / كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - كربلاء

م.د نضال عبد الله ياسين المالكي/ كلية الادارة

والاقتصاد / العراق - كربلاء

رسالة المجلة

تقديم الأبحاث والمقالات العلمية التخصصية للأكاديميين والمهتمين في مجال العلوم الاقتصادية والادارية ووفقا للمعايير والمنهجية التي تدعم الإبداع والابتكار الفكري التي تحقق التوجه العالمي للمجلة.

أهداف المجلة

1. نشر الأبحاث العلمية التخصصية في مجال العلوم الاقتصادية والادارية للمشاركة في بناء مجتمع اقتصاد المعرفة.
2. المساهمة في تحقيق التقدم في التصنيفات المحلية والعالمية عن طريق البحث العلمي.
3. تحقيق الجودة المطلوبة في مجال البحث العلمي.
4. بناء اواصر التواصل مع الجامعات والمراكز البحثية المحلية والعالمية المتخصصة في نطاق بحوث المجلة.

سياسة النشر في مجلة وارث

العلمية

- تنهج مجلة وارث العلمية مجموعة من الخطوات العامة التي تكون بمجموعها سياسة النشر في اعدادها وهي:
1. تعنى المجلة بنشر الابحاث الخاصة بالدراسات العلمية من داخل العراق وخارجه.

نبذة عن المجلة

مجلة وارث العلمية (Warith Scientific Journal)، تعد مجلة وارث العلمية مجلة دولية محكمة حاصلة على الرقم المعياري الدولي (ISSN:2618-0278). تصدر عن كلية الادارة والاقتصاد - جامعة وارث الانبياء (ع) بصفة دورية (فصلية)، ويشرف عليها اعضاء هيئة تحرير أكاديميين متخصصون في مجال العلوم الاقتصادية والادارية وينتمون الى جامعات محلية ودولية.

تهتم مجلة وارث الانبياء العلمية بنشر ابحاث ومقالات علمية متخصصة في المجالات الادارية والمالية والاحصائية والاقتصادية. وتخضع جميع البحوث المنشورة في هذه المجلة لمراجعة دقيقة لمحكمين علميين، ويستند التحكيم الى قواعد وسياسات منظمة بشكل علمي ومهني بغية اثناء عملية التقييم العلمي للأبحاث المقبولة للنشر بالمجلة.

رؤية المجلة

تحقيق التميز في مجال نشر الأبحاث العلمية التخصصية في العلوم الاقتصادية والادارية لتكون خيار الباحثين لنشر ابحاثهم الرصينة وبما يحقق الانتشار العالمي في مجال النشر العلمي، والارتقاء بالمجلة نحو الريادية العالمية.

اجراءات النشر

تتضمن هذه الفقرة مجموعة من التعليمات

التي يتوجب على الباحث اتباعها وهي كالآتي:

اولا: - في يتعلق في عنوان البحث باللغة العربية والانجليزية يتوجب ان يكون في

حجم الخط 16، الخط الغامق، توسيط نوع الخط Helvetica.

ثانيا - كتابة اسم الباحث (الباحثين) وجهة انتمائه في اللغة العربية والانجليزية كالآتي:

الاسم الأول^١، الاسم الثاني^٢، الاسم الثالث^٣

¹ جهة الانتماء، المدينة، الدولة

² جهة الانتماء، المدينة، الدولة

البريد الالكتروني للمؤلفين

ثالثا: المستخلص: يكتب مستخلص البحث في اللغة العربية والانجليزية، ويحتوي المستخلص عن المحتوى الكلي للورقة البحثية والذي يتلخص بـ(150-250) كلمة، تكتب بخط Times New Roman، حجم الخط 11.

رابعا: الكلمات المفتاحية: ينبغي ذكر كلمات افتتاحية تدل على الورقة البحثية بما لا يزيد عن خمس كلمات افتتاحية بينها فواصل ومرتبطة ابجديا في اللغتين العربية والانجليزية.

خامسا: المقدمة: ينبغي ان تتضمن مقدمة البحث بيانا عن المشكلة والادبيات ذات الصلة في الموضوع الذي يتوجب حل مشكلته، فضلا عن ان خاتمة المقدمة يتوجب ان تشتمل عن عرض هيكلية البحث.

2. تعبر جميع الافكار المنشورة في المجلة عن آراء باحثيها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة.

3. تخضع جميع الابحاث المستلمة لبرنامج الاستلال العلمي Turnitin.

4. تخضع الابحاث لتقويم سري لبيان صلاحية نشرها، ولاتعاد البحوث الى أصحابها سواء أقبلت للنشر أم لم تقبل، وفق الآلية الآتية:

أ- يبلغ الباحث بتسلم المادة المرسله للنشر خلال مدة أقصاها أسبوعان من تاريخ التسلم.

ب- يخطر أصحاب الابحاث المقبولة للنشر بموافقة هيأة التحرير على نشرها.

ج- الأبحاث التي يرى المقومون وجوب إجراء تعديلات أو إضافات عليها قبل نشرها، تعاد الى أصحابها مع الملاحظات المحددة لإجراء التعديلات النهائية عليها.

5. الأبحاث المرفوضة يبلغ أصحابها من دون ضرورة إبداء أسباب الرفض.

6. يخضع ترتيب الابحاث المنشورة لموجبات فنية، ويراعى في أسبقية النشر.

7. لا يجوز للباحث أن يطلب عدم نشر بحثه بعد عرضه على هيئة التحرير، إلا لأسباب تقتنع بها هيأة التحرير، على أن يكون خلال مدة أسبوعين من تاريخ تسليم بحثه.

8. تلتزم المجلة بالحفاظ على حقوق الملكية الفكرية للباحثين.

تكون طريقة الاستشهاد في المصادر طريقة APA style فضلا عن ذلك يتوجب على الباحث أن يكتب قائمة المصادر بخط (Times New Roman) حجم الخط 10، كما موضح في المصدر المذكور في قائمة المصادر ادناه. يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل حول نمط مراجع APA على الرابط التالي:

<http://libguides.library.usyd.edu.au/c.php?g=508212&p=3476096>

ومثلا على ذلك:

McKenzie, H., Boughton, M., Hayes, L., & Forsyth, S. (2008). Explaining the complexities and value of nursing practice and knowledge. In I. Morley & M. Crouch (Eds.), Knowledge as value: Illumination through critical prisms (pp. 209-224). Amsterdam, Netherlands: Rodopi.

الارشادات الخاصة بالملكية الفكرية

واخلاقيات النشر العلمي

يتوجب على الباحث الالتزام بالضوابط الأكاديمية والاخلاقية المتعارف عليه في النشر العلمي وان يتحمل المسؤولية الكاملة من خلال كتابة تعهد خطي (نموذج تعهد متاح على موقع المجلة) يتعهد بموجبه ان الباحث ان يكون بحثه المرسل بحثاً اصيلا وغير منتحل من بحث او دراسة اخرى، او قد تم نشره كليا او جزئيا في مجلة او اي جهة اخرى.

ارسال البحوث العلمية

ترسل البحوث بصورة الكترونيه وورقية وكالاتي:

أ- الكترونيه عبر البريد الالكتروني للمجلة
editor.wj@uowa.edu.iq

ويمكن ارسال البحوث مباشرة ايضا من خلال موقع المجلة الالكتروني wjsr.uowa.edu.iq عبر

سادسا: المنهجية: يتطلب من الباحث (الباحثون) الوصف الدقيق لمنهجية البحث بما في ذلك تحديد مشكلة وفرضية واهداف واهمية وعينة ومجتمع البحث واساليب الدراسة المستخدمة.

سابعاً: النتائج والمناقشة: ينبغي مناقشة النتائج التي توصل اليها الباحث في اسلوب علمي ويتوجب مراعاة عدم وجود اسهاب او تكرار في النتائج.

ثامناً: - الجداول والاشكال: ينبغي ان تكون واضحة ومرقمة بشكل متسلسل مع مراعاة التميز في كتابة عناوين الجداول تكون في اعلى الجدول بينما عناوين الشكل يكون في أسفل الشكل مباشرة. وتكتب عناوين الاشكال والجداول بخط Times New Roman، الخط الغامق bold حجم الخط (10)، مع ضرورة توسيط العناوين أسفل الشكل أو الصورة. ويتوجب كتابة مصدر الشكل (الجدول) ادناه.

تاسعاً: - المعادلات: ينبغي ترقيم المعادلات ووضع الرقم بين اقواس، فضلا عن ذلك يتوجب التأكد من ان رموز المعادلات معرفة مباشرة بعد كل معادلة.

عاشراً: - الاستنتاجات والتوصيات: ينبغي ان تكون الاستنتاجات والتوصيات في نهاية الورقة البحثية. وتتضمن الاستنتاجات النظرية والعلمية التي توصل اليها الباحث في دراسته فضلا عن ان الخاتمة ستكون الفحوى وهي لاهم توصيات الدراسة، بوفق الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث.

الحادي عشر: المصادر: تتضمن قائمة المراجع والمصادر فقط الأوراق البحثية التي تم نشرها أو قبولها بواسطة دار نشر معروف. كما وينبغي على المؤلفين ضمان دقة اكمال جميع المصادر المثبتة في المتن قبل تسليم الورقة البحثية. ويتوجب ان

رسوم النشر

تخضع الابحاث التي تحمل القاب علمية (مدرس مساعد، مدرس، مدرس دكتور) لرسوم نشر بمقدار (50000) ألف دينار عراقي للبحث الواحد.

تخضع الابحاث التي تحمل القاب علمية (استاذ مساعد دكتور، استاذ دكتور) لرسوم نشر بمقدار (65000) ألف دينار عراقي للبحث الواحد.

رسوم الاستتال من خلال برنامج (Turnitin) هي (10000) دينار.

الاتصال بالمجلة

في حالة وجود استفسار حول مجلة وارث الانبياء العلمية بإمكانك الاتصال بالآتي:

رئيس هيئة التحرير أ. د عواد كاظم الخالدي

رقم الموبايل 009647818017908

البريد الإلكتروني: awad.alkhalidi@uokerbala.edu.iq

مدير هيئة التحرير م. د هبة الله مصطفى

رقم الموبايل 009647725977275

البريد الإلكتروني: Hibtallah.mustafaa@uowa.edu.iq

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق / المكتبة

الوطنية: بغداد 2297 لسنة 2018 م

عنوان البريد الإلكتروني: info@uowa.edu.iq

استمارة معدة لذلك في موقع المجلة ويمكن متابعة البحث من قبول نشر، رفض، او نشر البحث.

ب - في امكان الباحث ان يرسل البحث ورقياً عبر موقع المجلة والكائن في: العراق- كربلاء المقدسة، طريق كربلاء بغداد / جامعة وارث الانبياء- كلية الادارة والاقتصاد.

التحكيم والمراجعة

تسعى المجلة لتبني سياسة مراجعة فاعلة وقوية للبحوث المستلمة بغية ضمان نشر ابحاث عملية رصينة. بعد استلام البحث من قبل الباحث يطلع عليه مدير التحرير للإجازة في مدى صلاحيتها من عدمه، ثم ترسل البحوث المستلمة الى محكمين (بعد استكمال اجراءات التعهد وكذلك الفحص (الاستتال) الالكتروني) وتتبع المجلة اجراءات عدة بخصوص التحكيم من اهمها الاتي:

1- يرسل البحث الى التحكيم بعد رفع اسماء الباحثين وجهة الانتساب.

2- يخضع البحث الواحد الى محكمين اثنين أحدهما داخلي والآخر خارجي من ذوي الالقاب العلمية ويتم اختيارهم بشكل سري من قبل ادارة المجلة، فضلا عن عدم التصريح في اسماء المحكمين الى الباحث. وفي حال اختلاف نتيجة التقييم يحال البحث الى مقوم ثالث للفصل ويعتبر قراره هو القرار النهائي.

3- تلتزم المجلة في احترام خصوصية الباحث والأمانة العلمية في التعامل مع البحث وعدم عرض اي معلومات تخص اسم الباحث والباحثون المشاركون او اي معلومات اخرى خلال المرحلة السابقة للنشر.

4- تلتزم المجلة في الافصاح عن قرارها المتعلق بالبحث وفقا لتوصيات المحكمين.

رقم الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	ت
18-1	عواد كاظم شعلان الخالدي، كرم ناصر حسين العبادي	تقدير دالة البقاء للأشخاص المصابين بفيروس كورونا في محافظة كربلاء المقدسة بواسطة نموذج احتمالي جديد مقترح (Frecht- Gamma)	.1
42-19	عبد الله سلام مجيد العادلي	تطبيق تقنية نشر وظيفة الجودة لتحسين جودة المنتج من منظور التنمية المستدامة	.2
56-43	محمد هاشم علي الموسوي	الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وأثره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة	.3
68-57	حيدر صالح عبد الهادي التميمي، علاء رضا مهدي الغانبي، عبد الله سلام مجيد العادلي	دور التكامل بين تقنيي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت	.4
82-69	عبد الأمير صبار خشيف	أثر الإعفاءات الضريبية في الحد من التهرب الضريبي	.5
97-83	أبو الحسنين محسن جوده، علي محمد حسن محمد	تقييم الأداء المالي وفق القيمة الاقتصادية المضافة في دوائر التمويل الذاتي	.6
112-98	رعد عبد مسلم حريجه	مدى ارتباط شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي مع بيئة الوحدة الحكومية (بحث تحليلي في مديرية تربية النجف الأشرف)	.7
128-113	هبة نبيل حميد	أثر التدقيق الداخلي في المواصفات الفنية لأدلة الإثبات (دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي ديوان الرقابة المالية/ فرع كربلاء)	.8
141-129	محمد نبيل هادي الجبوبي	أبطال المعرفة كمتغير تفاعلي في العلاقة ما بين البراعة الاستراتيجية والأداء المعرفي (دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من موظفي مركز البحث والتأهيل المعلوماتي في جامعة الكوفة)	.9
165-142	حسين حريجة الحسنوي، علي عبد الحسن عباس، ابنسام سرحان صيهود	تأثير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي	.10
173-166	Kaiser A. Reshak, Haider N. Almayali, Nidhal Abdullah Yaseen Almaliki, Murtadha Matai Al-Fatlawi	Recommender System and E-Sales	.11
183-174	سليم رشيد عبود فياض	دور القيادة الحربية في المصارف التجارية لتعزيز استغراق العاملين -دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين المصارف العراقية التجارية	.12
208-184	أمير عباس رحمة الله	تأثير الإدارة الإلكترونية في الأداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي: بحث استطلاعي تحليلي في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود (مصنع الصوفية) / الإدارة العامة	.13

220-209	سنان عليوي عباس، محمد حسين ناظم، أمجد حميد إسماعيل	العلاقة بين روحانية مكان العمل والسلوك الإبداعي للعاملين (دراسة ميدانية في مديرية تربية بابل)	.14
234-221	حامد عبد الحسين خضير، ابتهال ناهي شاکر، شيماء جبار جودة	تحليل العلاقة بين الإنفاق الاستثماري الحكومي والتنمية البشرية في العراق للمدة 2006-2019	.15

تقدير دالة البقاء للأشخاص المصابين بفيروس كورونا في محافظة كربلاء المقدسة بواسطة نموذج احتمالي جديد مقترح (Frecht – Gamma)

Estimating the survival function of people infected with covid-19 in the holy city of Karbala by a proposed new probability model (Frecht-Gamma)

كرم ناصر حسين العبادي
 Karam Nasser Hussein Al-Abadi

أ.د عواد كاظم شعلان الخالدي
 Prof. Awad kadim Shaalan AL-Khalidi

كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء , كربلاء , العراق
karam.n@s.uokerbala.edu.iq

كلية الادارة والاقتصاد جامعة وارث الانبياء , كربلاء , العراق
k@s.uokerbala.edu.iq

المستخلص:

قدم هذا البحث الأنموذج الاحتمالي المختلط (فريجت – كاما) الذي تم الحصول عليه عن طريق خلط توزيعين مفردين هما التوزيع كاما $\Gamma(2, \beta)$ وتوزيع فريجت وذلك بأستعمال معلمة تعرف بمعلمة الخلط بين التوزيعات (α) بغية الحصول على توزيع احتمالي جديد يمتاز بالدقة والشمولية والحدائث والمرونة في تمثيل بيانات الظاهرة المدروسة إذ تم اشتقاق بعض الخصائص الرياضية للتوزيع المقترح، حيث تم اشتقاق مقدرات دالة البقاء وذلك بأستعمال طريقة لإمكان الاعظم (Maximum likelihood Method), والعزوم (Moment)، اما في الجانب التجريبي تم توظيف محاكات مونت كارلو بطريقة الرفض والقبول لتوليد البيانات العشوائية لعينة مكونة من ثلاثة حجوم عينات (25,50,100) تتبع الانموذج المختلط (فريجت – كاما) وذلك بهدف إعطاء فكرة كاملة عن المقاييس الإحصائية المستعملة وباستخدام المؤشر الاحصائي متوسط مربعات الخطأ التكاملي (IMSE) للمقارنة بين افضلية طرائق التقدير المستعملة، إذ اظهرت افضليه طريقة الامكان الاعظم (ML) في تقدير دالة البقاء لحجوم العينات المتوسطة والكبيرة اما في الجانب التطبيقي (الحقيقي) أستعمل الباحث طريقة الامكان الاعظم لتقدير دالة البقاء على عينة الدراسة (مرضى فايروس كورونا في محافظة كربلاء المقدسة) للمدة بين (2020/5/8) ولغاية (2020/7/17) إذ كانت عدد المشاهدات (50) وقد اثبتت النتائج المبينة في الجانبين التجريبي والتطبيقي التأكيد على أستعمال طريقة الامكان الأعظم لتقدير دالة البقاء عند حجوم العينات المتوسطة والكبيرة وكذلك التوصية باعتماد نتائج البحث لدى دائرة صحة كربلاء المقدسة .

الكلمات المفتاحية: طريقة الامكان الأعظم ، طريقة العزوم ، توزيع مختلط (Frecht – Gamma)

ABSTRACT:

This research presented the mixed probabilistic model (Frecht - Gamma), which was obtained by mixing two single distributions, namely the $\Gamma(2,\beta)$ distribution, and the Frecht distribution, using a parameter known as the parameter mixing between the distributions (α) in order to obtain a new probability distribution characterized by accuracy. comprehensiveness, modernity, and flexibility in representing the data of the phenomenon studied, and the research mainly aims to estimate the survival function by using a method for the Maximum Likelihood Method and Moment, but on the experimental side, Monte Carlo simulations were employed by the rejection and acceptance method to generate random data for a sample. It consists of three sample sizes (25,50,100) that follow the mixed model (Frecht - Gama) in order to give a complete idea of the statistical measures used and by using the statistical indicator, the mean integral error squares (IMSE) to

compare the preference of the estimation methods used. It showed the preference of the Maximum Likelihood Method (ML) in estimating the survival function for medium and large sample sizes. The empirical and applied sides: Confirming the use of the greatest possibility method to estimate the survival function at medium and large sample sizes, as well as recommending the adoption of the research results at the Holy Karbala Health Department.

1-المقدمة:

تعد مرحلة وضع البيانات ضمن أنموذج علمي مدروس يناسبها من أهم مراحل التحليل الإحصائي التي تعتمد عليها بقية المراحل وتعرف هذه المرحلة بمرحلة " نمذجة البيانات " والتي تستعمل لتوزيعات احتمالية معروفة لتمثيل البيانات والظواهر المدروسة. وفي هذا البحث سوف يتم دراسة النموذج المختلط الناتج عن استعمال توزيعين احتماليين مفردين أحدهما توزيع كاما، والآخر توزيع فريجت وطريقة بناء النموذج الاحتمالي المختلط واشتقاق بعض الخصائص الرياضية المرتبطة بالتوزيع المقترح ، اما في الجانب التجريبي تم توظيف اسلوب المحاكاة مونت كارلو للمقارنة بين مقدرات طريقة الإمكان الأعظم (Method likelihood Maximum) وطريقة العزوم لتقدير دالة البقاء باستعمال المقياس الاحصائي متوسط مربعات الخطأ التكاملية (IMSE) للمقارنة بين افضلية هذه طرائق المستعملة لتقدير دالة البقاء.

2-مشكلة البحث:

تمثلت مشكلة الرسالة بظهور جائحة كورونا (كوفيد-19) التي انتشرت عبر القارات بسرعة هائلة وخلفت مئات الملايين من الإصابات وعشرات الملايين من الوفيات في مدة زمنية قصيرة، ما سبب الخوف والهلع لدى المجتمعات الإنسانية، وعرقله عجلة الاقتصاد العالمي، ما أوجب القيام بالبحوث والدراسات، لتفسير سلوك هذه الجائحة، ومحاولة السيطرة عليها قدر الأمكان.

3-هدف البحث:

- 1- تقدير دالة البقاء لنموذج احتمالي مختلط (فريجت- كاما).
- 2- الحصول على افضل طريقة من طرائق التقدير باستعمال المحاكاة.
- 3-تطبيق الطريقة الأفضل في الجانب التجريبي على عينة حقيقية من مرضى فايروس كورونا في كربلاء المقدسة.

4-دالة البقاء :

أحد أساليب في علم الإحصاء هو تحليل البقاء على قيد الحياة، الذي يصف الموت في الكائنات الحية والفاشل في الأنظمة والمكائن إضافة الى استخداماتها في الجانب الحياتي والجانب الطبي ويمكن تعريف وقت البقاء على انه حدوث حدث معين، كظهور مرض معين او الاستجابة الى العلاج معين او الانتكاسة او الموت، يتركز تحليل البقاء على قيد الحياة بشكل رئيسي على التنبؤ في تحديد احتمال المخاطر ويرمز لها بالرمز $S(t)$ ويمكن التعبير عنها رياضيا كالآتي [7] [8] :

$$S(t) = 1 - F(t) \quad \dots (1)$$

$F(t)$: يمثل دالة الكثافة التجميعية التراكمية للمتغير العشوائي.
 t : يمثل زمن بقاء الكائن الحي على قيد الحياة .

5-توزيع فريجت:

يعد توزيع فريجت [13] من التوزيعات الإحصائية المستمرة المستخدمة بشكل واسع في نمذجة بيانات الحياة يستخدم في تحليل الاشارات

الضوئية ودراسة الظواهر العشوائية مثل سرعة الرياح وهطول الامطار ودالة البقاء، ينتسب هذا التوزيع الى العالم الفرنسي عام (Maurice Frechet 1973) وأن اكتشاف هذا التوزيع ساهم في تطور الإحصاء ، ويعد احد نماذج الفشل ، وان توزيع فريجت (Frecht Distribution) له العديد من الاستعمالات في الحقول المختلفة و منها في دراسات المعولية، و ان دالة الكثافة الاحتمالية للتوزع تكون بالصيغة التالية:

$$f(x, \theta, \gamma) = \frac{\gamma}{\theta} \left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma}} \quad x > 0, \theta > 0, \gamma > 0 \quad \dots (2)$$

حيث ان :-

γ : معلمة الشكل (Shape parameters).

θ : معلمة القياس (Scale parameter).

وأن دالة الكثافة التجميعية للتوزيع C·D·F تكتب بالصيغة التالية:

$$F(x, \theta, \gamma) = e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma}} \quad \dots (3)$$

6-توزيع كاما:

وهو من التوزيعات الاحتمالية المستمرة الذي يعطى بالصيغة الاتية: [11]

$$f(x, \alpha, \beta) = \frac{1}{\Gamma(\alpha)} \beta^{\alpha} x^{\alpha-1} e^{-\frac{x}{\beta}} \quad \dots (4)$$

عندما تكون $\alpha = 2$ فإن دالة الكثافة الاحتمالية $\Gamma(2, \beta)$

$$f(x, 2, \beta) = \beta^2 x e^{-\frac{x}{\beta}} \quad \dots (5)$$

β : معلمة القياس (Scale parameter).

وأن دالة الكثافة التجميعية للتوزيع C·D·F تكتب بالصيغة التالية:

$$F(x, \beta) = 1 - (\beta x + 1) e^{-\beta x} \quad \dots (6)$$

7-التوزيع الاحتمالي المختلط (فريجت - كاما) :

كان تركيز اغلب الدراسات والبحوث السابقة على التوزيعات الأحادية سواء كانت هذه التوزيعات مستمرة ام منقطعة وان هذه التوزيعات لا تحقق المرونة الكافية في كثير من الحالات لذا لجاء الباحث الى استخدام تقنية خلط التوزيعات الاحتمالية [13]. التوزيع المختلط يمكن تعريفه على انه التوزيع الناتج من خلط توزيعين احتماليين وبتعبير اخر هو خلط توزيعات المجتمعات الجزئية وفق نسب ما يمثله من كل مجتمع الأصلي وعليه فإن دالة الكثافة الاحتمالية للتوزيع المختلط بصورة عامة يمكن كتابتها ^[11] بالصيغة.

$$f(x) = P_1 f_1(x) + P_2 f_2(x) + P_3 f_3(x) \dots \dots \dots P_n f_n(x) \quad \dots (7)$$

تحت الشرط التالي:

$$\sum_{i=1}^n P_i = 1$$

وان التوزيع الاحتمالي الجديد الذي يتم بناء الدالة الاحتمالية الناتج من خلط متغيرين عشوائيين احدهما يتبع توزيع كاما

Gamma(2, β) بمعلمة قياس (β) وتوزيع فريجت (Frecht) بمعلمة قياس (θ) ومعلمة شكل (γ) وبالاعتماد على المعادلة السابقة فأن صيغة الخليط تكتب وفق الصيغة الاتية :

$$f(x) = Pf_1(x) + (1 - P)f_2(x) \quad \dots (8)$$

$$P = \frac{\alpha}{\alpha + 1}$$

وان نسبة الخلط

حيث ان α تمثل معلمة الخلط (نسبة مساهمة كل توزيع من التوزيعات المفردة في التوزيع المختلط (فريجت- كما) يمكن كتابتها بالشكل الاتي :

$$f(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha) = \frac{1}{\alpha + 1} \left[\alpha \beta^2 x e^{-\beta x} + \frac{\gamma}{\theta} \left(\frac{\theta}{x} \right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma} \right], x, \beta, \theta, \gamma, \alpha > 0 \quad \dots (9)$$

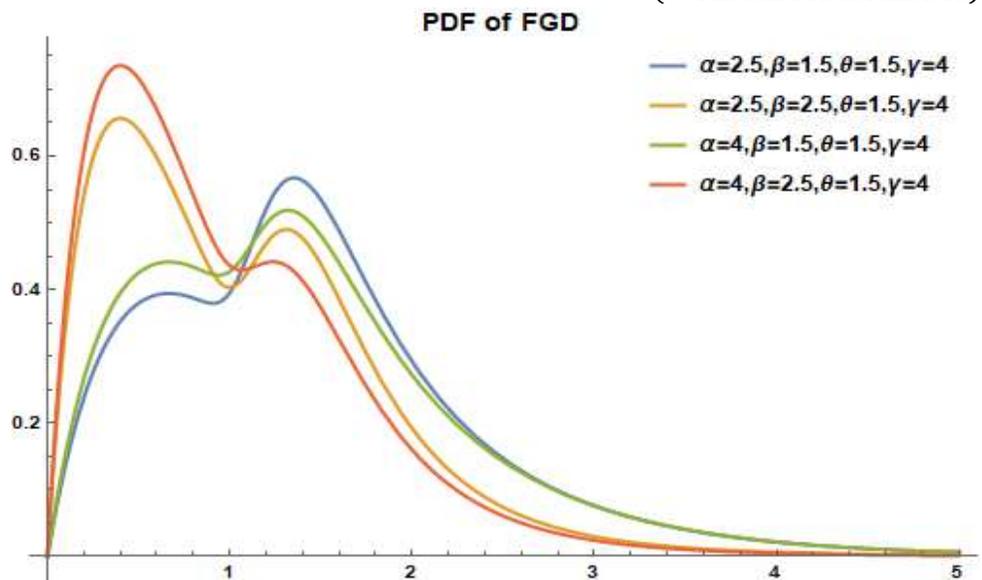
γ : معلمة الشكل (Shape parameters)

θ : معلمة القياس (Scale parameter)

β : معلمة القياس (Scale parameter)

α : معلمة نسبة الخلط (Mixing proportion parameter)

والشكل رقم (1) يوضح سلوك الدالة الاحتمالية للنموذج الاحتمالي المختلط (FGD) وهو من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (Wolfram Mathematica).



شكل (1) يوضح سلوك الدالة الاحتمالية للنموذج الاحتمالي المختلط (FGD) - دالة الكثافة التجميعية للتوزيع المختلط (F-G) :

بالاعتماد على العلاقة الاتية[7]:

$$F(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha) = P_1 F(x_1) + (1 - P_1) F(x_2) \quad \dots (10)$$

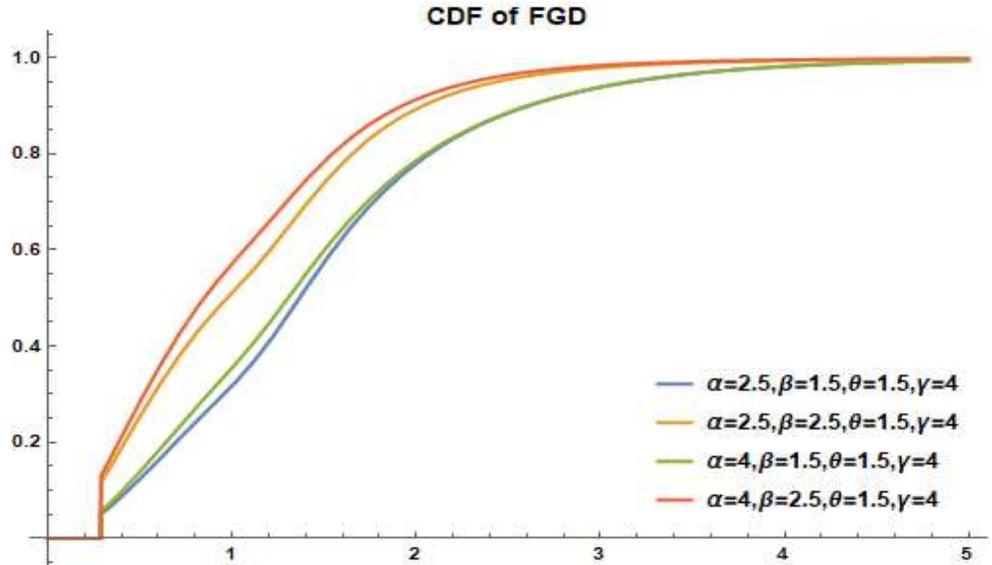
F(x₁): دالة الكثافة التجميعية للتوزيع لتوزيع كما.

F(x₂): دالة الكثافة التجميعية للتوزيع لتوزيع فريجت.

لذلك فأن دالة التراكمية التجميعية للتوزيع المختلط فريجت كما (FGD) يمكن صياغتها بالشكل الاتي -

$$F(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha) = \frac{1}{\alpha + 1} \left(\alpha [1 - (\beta x + 1) e^{-\beta x}] + e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma} \right) \quad \dots (11)$$

والشكل رقم (2) يوضح سلوك الدالة الكثافة التجميعية التراكمية للنموذج الاحتمالي المختلط (FGD) وهو من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (Wolfram Mathematica).



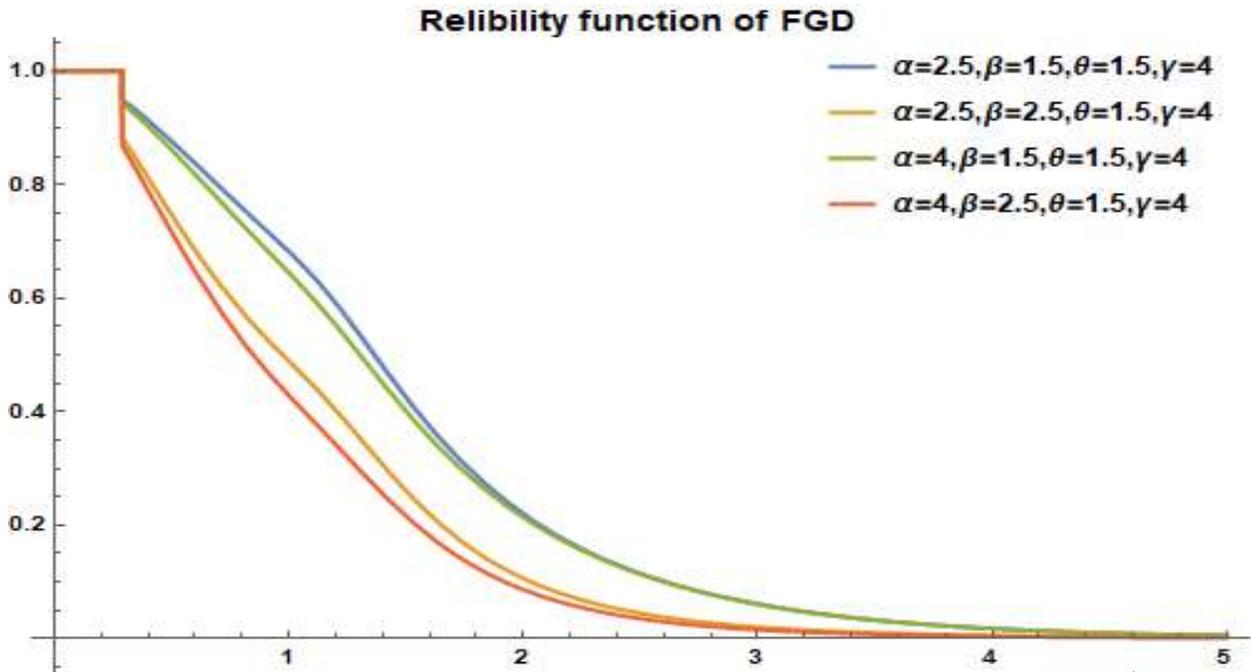
شكل (2) يوضح سلوك الدالة الاحتمالية التراكمية للنموذج الاحتمالي المختلط (FGD) - دالة البقاء للتوزيع المختلط (FGD):

$$S(t) = 1 - F(t)$$

$$S(t) = 1 - \left(\frac{\alpha [1 - (\beta xi + 1) e^{-\beta xi}] + \left[e^{-\left(\frac{\theta}{xi}\right)^\gamma} \right]}{\alpha + 1} \right) \quad \dots (12)$$

والشكل رقم (3) يوضح سلوك دالة البقاء للنموذج الاحتمالي المختلط (FGD) وهو من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (Wolfram Mathematica).

شكل



(3) يوضح سلوك دالة البقاء للنموذج الاحتمالي المختلط (FGD)
 10- خصائص التوزيع المختلط (FGD):

1-10 اشتقاق صيغة العزم المركزي:

$$E(x - M)^r = \mu_r = \frac{1}{\alpha + 1} \int_0^\infty (x - M_1)^r \alpha \beta^2 x e^{-\beta x} + \frac{\gamma}{\theta} \left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma} \dots (13)$$

$$= \int_0^\infty (x - M_1)^r \frac{\alpha}{\alpha + 1} X \beta^2 e^{-\beta x} dx + \int_0^\infty (x - M_2)^r \frac{1}{\alpha + 1} \left[\frac{\gamma}{\theta} \left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma} \right] dx$$

$$\text{Let } c1 = \int_0^\infty (x - M)^r \frac{\alpha}{\alpha + 1} X \beta^2 e^{-\beta x} dx$$

$$= \frac{\alpha \beta^2}{\alpha + 1} \int_0^\infty (x - M_2)^r X e^{-\beta x} dx$$

$$u = \beta x. \quad x = \frac{u}{\beta} \cdot dx = \frac{du}{\beta}$$

$$= \frac{\alpha \beta^2}{\alpha + 1} \int_0^\infty \left(\frac{u}{\beta} - M\right)^r \left(\frac{u}{\beta}\right) e^{-u} \frac{du}{\beta}$$

$$= \frac{\alpha}{\alpha + 1} \int_0^\infty \left(\frac{u}{\beta} - M\right)^r u e^{-u} du$$

$$= \frac{\alpha}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^r c_j^r \left(\frac{1}{\beta}\right)^j (-M)^{r-j} \int_0^\infty u^{j+1} e^{-u} du$$

$$c1 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^r \binom{r}{j} \left(\frac{1}{\beta}\right)^j (-M)^{r-j} \Gamma(j + 2) \quad \dots (14)$$

وبالنسبة للحد الثاني

$$(x - M)^r = \int_0^\infty (x - M)^r \frac{1}{\alpha + 1} \left[\frac{\gamma}{\theta} \left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma} \right] dx$$

$$\text{Let } c2 = \frac{\gamma}{(\alpha + 1)\theta} \int_0^\infty (x - M)^r \left[\left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma} \right] dx$$

$$u = \theta^\gamma x^{-\gamma} \cdot \frac{du}{dx} = \theta^\gamma (-\gamma x^{-\gamma-1} \theta^\gamma) \quad x = u - \frac{\theta}{\gamma}$$

$$(x - M)^r = \frac{\gamma}{(\alpha + 1)\theta} \int_0^\infty \left(\left(u - \frac{\theta}{\gamma}\right) - M \right)^r \left[\left(\frac{\theta}{u - \frac{\theta}{\gamma}}\right)^{\gamma+1} e^{-u^\gamma} \right] \theta^\gamma (-\gamma x^{-\gamma-1} \theta^\gamma) du$$

$$(x - M)^r = \frac{-1}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^r \binom{r}{j} (\theta)^j (-M)^{r-j} \Gamma\left(1 - \frac{j}{\gamma}\right)$$

$$c2 = \frac{-1}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^r \binom{r}{j} (\theta)^j (-M)^{r-j} \Gamma\left(1 - \frac{j}{\gamma}\right)$$

$$(x - M)^r = c1 + c2$$

$$(x - M)^r = \mu_r = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^r \binom{r}{j} \left(\frac{1}{\beta}\right)^j (-M1)^{r-j} \Gamma(j + 2) - \frac{1}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^r \binom{r}{j} (\theta)^j (-M2)^{r-j} \Gamma\left(1 - \frac{j}{\gamma}\right)$$

ومنها فأن:

$$(x - M)^1 = \mu_1 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \left[-M1 + \left(\frac{2}{\beta}\right) \right] - \frac{1}{\alpha + 1} \left[-M2 + \theta \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right) \right]$$

$$\text{when } M1 = \frac{2}{\beta}, M2 = \theta \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right)$$

$$(x - M)^1 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \left[\frac{2}{\beta} - \frac{2}{\beta} \right] - \frac{1}{\alpha + 1} \left[\left[-\theta \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right) + \theta \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right) \right] \right]$$

$$(x - M)^1 = \text{zero}$$

$$(x - M)^2 = \mu_2 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^2 \binom{2}{j} \left(\frac{1}{\beta}\right)^j (-M1)^{2-j} \Gamma(j + 2) - \frac{1}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^2 \binom{2}{j} (\theta)^j (-M2)^{2-j} \Gamma\left(1 - \frac{j}{\gamma}\right)$$

$$= \frac{\alpha}{\alpha + 1} \left[\left(\frac{2}{\beta}\right)^2 + \frac{4}{\beta} \left(-\left(\frac{2}{\beta}\right)\right) + \frac{6}{\beta^2} \right] - \frac{1}{\alpha + 1} \left[\left(\theta^2 \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right)\right)^2 - 2\theta^2 \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right)^2 + \theta^2 \Gamma\left(1 - \frac{2}{\gamma}\right) \right]$$

$$= \frac{2}{\beta^2} \left[\frac{\alpha}{\alpha + 1} \right] - \frac{1}{\alpha + 1} \left[\theta^2 \Gamma\left(1 - \frac{2}{\gamma}\right) + \theta^2 \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right)^2 \right] \quad \dots (16)$$

$$(x - M)^3 = \mu_3 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^3 \binom{3}{j} \left(\frac{1}{\beta}\right)^j (-M1)^{3-j} \Gamma(j + 2) - \frac{1}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^3 \binom{3}{j} (\theta)^j (-M2)^{3-j} \Gamma\left(1 - \frac{j}{\gamma}\right)$$

$$(x - M)^3 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \left[\frac{4}{\beta^3} \right] - \frac{1}{\alpha + 1} \left[2\theta^3 \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right) - 3\theta^3 \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right) \Gamma\left(1 - \frac{2}{\gamma}\right) + \theta^3 \Gamma\left(1 - \frac{3}{\gamma}\right) \right] \dots (17)$$

$$(x - M)^4 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^4 \binom{4}{j} \left(\frac{1}{\beta}\right)^j (-M1)^{4-j} \Gamma(j + 2) - \frac{1}{\alpha + 1} \sum_{j=0}^4 \binom{4}{j} (\theta)^j (-M2)^{4-j} \Gamma\left(1 - \frac{j}{\gamma}\right)$$

$$(x - M)^4 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \left[\frac{24}{\beta^4} \right] - \frac{1}{\alpha + 1} \left[-3\theta^4 \left(\Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right)\right)^4 + 6\theta^4 \left(\Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right)\right)^2 \Gamma\left(1 - \frac{2}{\gamma}\right) - 4\theta^4 \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right) \right] \Gamma\left(1 - \frac{3}{\gamma}\right) + \theta^4 \Gamma\left(1 - \frac{4}{\gamma}\right) \dots (18)$$

2-10 اشتقاق صيغة العزم اللامركزي الرائي حول نقطة الأصل :

$$\mu'_r = E(X^r) = \int_0^\infty X^r f(x) \cdot d(x) \dots (19)$$

بالنسبة للحد الأول

$$\mu'_r = E(X^r) = \frac{1}{\alpha + 1} \int_0^\infty X^r \left(\alpha \beta^2 x e^{-\beta x} + \frac{\gamma}{\theta} \left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma} \right) \cdot d(x)$$

$$m_1 = \frac{\alpha}{\alpha + 1} \beta^2 \int_0^\infty x^{r+1} e^{-\beta x} dx$$

$$= \frac{\alpha}{\alpha + 1} \beta^2 \int_0^\infty \left(\frac{u}{\beta}\right)^{r+1} e^{-u} \frac{du}{\beta}$$

$$= \frac{\alpha \beta^2}{(\alpha + 1) (\beta)^{r+1}} \int_0^\infty (u)^{r+1} e^{-u} \frac{du}{\beta}$$

$$m_1 = \frac{\alpha \beta^2 \Gamma(r + 2)}{(\alpha + 1) (\beta)^{r+2}} \dots (20)$$

بالنسبة للحد الثاني

$$m_2 = \frac{1}{\alpha + 1} \left(\frac{\gamma}{\theta}\right) \int_0^\infty x^r \left[\left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma} \right] dx$$

$$u = \left(\frac{\theta}{x}\right)^\gamma \cdot x = u \gamma^{\frac{1}{\gamma}} \cdot dx = \left(-\frac{\theta u^{\frac{-1}{\gamma}-1}}{\gamma} du \right)$$

$$m_2 = \frac{1}{\alpha + 1} \left(\frac{\gamma}{\theta}\right) \int_0^\infty \left[\left(u \gamma^{\frac{1}{\gamma}}\right)^r \left(\frac{\theta}{x}\right)^{\gamma+1} e^{-u} - \frac{\theta u^{\frac{-1}{\gamma}-1}}{\gamma} du \right]$$

$$m_2 = \frac{1}{\alpha + 1} \theta^r \Gamma\left(1 - \frac{r}{\gamma}\right) \dots (21)$$

$$\mu'_r = m_1 + m_2$$

$$\mu'_r = \frac{\alpha\beta^2\Gamma(r+2)}{(\alpha+1)(\beta)^{r+2}} + \frac{1}{\alpha+1}\theta^r\Gamma\left(1-\frac{r}{\gamma}\right) \quad \dots (22)$$

Where r=1

$$\mu'_1 = E(x^1) = \frac{2\alpha}{(\alpha+1)} + \frac{1}{\alpha+1}\theta\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)$$

$$\mu'_2 = E(x^2) = \frac{6\alpha}{(\alpha+1)\beta^2} + \frac{1}{\alpha+1}\theta^2\Gamma\left(1-\frac{2}{\gamma}\right)$$

$$\mu'_3 = E(x^3) = \frac{24\alpha}{(\alpha+1)\beta^3} + \frac{1}{\alpha+1}\theta^3\Gamma\left(1-\frac{3}{\gamma}\right)$$

$$\mu'_4 = E(x^4) = \frac{120\alpha\beta^2}{(\alpha+1)\beta^4} + \frac{1}{\alpha+1}\theta^4\Gamma\left(1-\frac{4}{\gamma}\right)$$

3-10معامل الاختلاف :

$$C \cdot V = \frac{\sigma}{\mu'_1} \times 100\%$$

$$C \cdot V = \frac{\sqrt{\frac{2}{\beta^2}\left[\frac{\alpha}{\alpha+1}\right] - \frac{1}{\alpha+1}\left[\theta^2\Gamma\left(1-\frac{2}{\gamma}\right) + \theta^2\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)^2\right]}}{\frac{2\alpha}{(\alpha+1)} + \frac{1}{\alpha+1}\theta\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)} \times 100\%$$

4-10معامل الالتواء :

$$S \cdot K = \frac{\mu_3}{(\mu_2)^{\frac{3}{2}}}$$

$$S \cdot K = \frac{\frac{\alpha}{\alpha+1}\left[\frac{4}{\beta^3}\right] - \frac{1}{\alpha+1}\left[2\theta^3\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right) - 3\theta^3\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)\Gamma\left(1-\frac{2}{\gamma}\right) + \theta^3\Gamma\left(1-\frac{3}{\gamma}\right)\right]}{\left(\frac{2}{\beta^2}\left[\frac{\alpha}{\alpha+1}\right] - \frac{1}{\alpha+1}\left[\theta^2\Gamma\left(1-\frac{2}{\gamma}\right) + \theta^2\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)^2\right]\right)^{\frac{3}{2}}}$$

5-10معامل التفلطح:

$$C \cdot K = \frac{\mu_4}{(\mu_2)^2} - 3$$

$$C \cdot K = \frac{\frac{\alpha}{\alpha+1}\left[\frac{24}{\beta^4}\right] - \frac{1}{\alpha+1}\left[-3\theta^4\left(\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)\right)^4 + 6\theta^4\left(\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)\right)^2\Gamma\left(1-\frac{2}{\gamma}\right) - 4\theta^4\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)\Gamma\left(1-\frac{3}{\gamma}\right) + \theta^4\Gamma\left(1-\frac{4}{\gamma}\right)\right]}{\left(\frac{2}{\beta^2}\left[\frac{\alpha}{\alpha+1}\right] - \frac{1}{\alpha+1}\left[\theta^2\Gamma\left(1-\frac{2}{\gamma}\right) + \theta^2\Gamma\left(1-\frac{1}{\gamma}\right)^2\right]\right)^2} - 3$$

11-طريقة الإمكان الأعظم ML:

تعد هذه الطريقة من طرائق التقدير التقليدية [5] المهمة في عملية التقدير واكثرها استخداما كونها تمتاز بخصائص جيدة منها الكفاية والثبات والاتساق وعدم التحيز وتملك اقل تباين, وتكون اكثر دقة عندما يكون حجم العينة كبير, وان مبدأ وهدف هذه الطريقة هو ايجاد قيم تقديرية للمعلمات التي نريد تقديرها وذلك بجعل دالة الامكان في نهايتها العظمى ويرمز لدالة الامكان بالرمز (ML) لتكن x_1, x_2, \dots, x_n مشاهدات عشوائية بحجم عينة n تتبع التوزيع المقترح (فريجت- كما) فان دالة الإمكان للمشاهدات يمكن صياغتها بالشكل الآتي [1]:

$$Lf(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha) = \prod_{i=1}^n f(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha) \quad \dots (26)$$

$$= \left[\frac{1}{\alpha + 1} \right]^n \sum_{i=1}^n \beta^2 \alpha x e^{-\beta x} + \left[\frac{1}{(\alpha + 1)\theta} \right]^n \sum_{i=1}^n \left[\gamma \left(\frac{\theta}{x} \right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma} \right]$$

$$\text{Ln}Lf(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha) = -n \text{Ln}(\alpha + 1) \sum_{i=1}^n \text{Ln}(\beta^2 \alpha x e^{-\beta x}) - n \text{Ln}(\theta) - n \text{Ln}(\alpha + 1) \sum_{i=1}^n \text{Ln} \left(\gamma \left(\frac{\theta}{x} \right)^{\gamma+1} e^{-\left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma} \right)$$

$$= -n^2 \text{Ln}[\alpha + 1] \text{Ln}[\beta^2 \alpha x e^{-\beta x}] + e^{-\left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma} \text{Ln} \left(\frac{\theta}{x} \right)^{\gamma+1} n \text{Ln}[1 + a] - n \text{Ln}[\theta]$$

$$\frac{d \text{Ln}Lf(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha)}{d\alpha} = 0$$

$$\frac{n^2 \text{Ln}(\beta^2 \alpha x e^{-\beta x}) - e^{-\left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma} \text{Ln} \left(\frac{\theta}{x} \right) n \ln(\alpha + 1)}{\alpha + 1} - \frac{n^2 \text{Ln}(1 + \alpha)}{\alpha} = 0 \quad \dots (27)$$

$$\frac{d \text{Ln}Lf(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha)}{d\beta} = 0$$

$$\frac{\text{Ln}(1 + \alpha) n^2 (\beta x - 2)}{\beta} = 0$$

$$\text{Ln}(1 + \alpha) n^2 (\beta x - 2) = 0 \quad \dots (28)$$

$$\frac{d \text{Ln}Lf(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha)}{d\theta} = 0$$

$$(\gamma + 1) n e^{-\left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma} \left(\gamma \left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma \right) (\text{Ln}(\theta) - \text{Ln}(1 + \alpha) - 1) \text{Ln} \left(\frac{\theta}{x} \right) - \text{Ln}(\theta) + \text{Ln}(1 + \alpha) = 0$$

$$\frac{d \text{Ln}Lf(x, \beta, \theta, \gamma, \alpha)}{d\gamma} = 0$$

$$-n \text{Ln}(\theta) - \text{Ln}(1 + \alpha) \text{Ln} \left(\frac{\theta}{x} \right) \left[\text{Ln} \left(\frac{\theta}{x} \right) \gamma \left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma \text{Ln} \left(\frac{\theta}{x} \right) \left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma e^{-\left(\frac{\theta}{x} \right)^\gamma} \right] = 0 \quad \dots (30)$$

ان المعادلات (27)، (28)، (29)، (30) غير خطية ولا يمكن حلها بالطرائق التحليل الاعتيادية حيث إذ سيتم اللجوء الى الطرائق العددية لحلها وان تقدير دالة البقاء بأستعمال طريقة الإمكان الأعظم تكون بالشكل الآتي:

$$S(x) = 1 - \left(\frac{\alpha_{MLE} [1 - (\beta_{MLE} x_i + 1) e^{-\beta_{MLE} x_i}] + \left[e^{-\left(\frac{\theta_{MLE}}{x_i}\right)^{\gamma_{MLE}}} \right]}{(\alpha_{MLE} + 1)} \right) \dots (31)$$

12-طريقة العزوم(MOM):

طريقة العزوم وهي طريقة واسعة الاستخدام حيث تعتمد على الدالة المولدة للعزوم وفي هذه الطريقة يتم مساوات مع الوسط الحسابي للمجتمع حيث تنتج عنها عدد من المعادلات الذي يكون عددها مساوي الى عدد المعالم وبحل هذه المعادلات حيث نحصل على المقدرات [16] [9].

$$M^r = \frac{\alpha \beta^2 \Gamma(r + 2)}{(\alpha + 1) (\beta)^{r+2}} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta^r \Gamma\left(1 - \frac{r}{\gamma}\right) \dots (32)$$

$$M^r = m^r$$

$$M^1 = \frac{2\alpha}{(\alpha + 1)} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right)$$

$$M^2 = \frac{6\alpha}{(\alpha + 1) \beta^2} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta^2 \Gamma\left(1 - \frac{2}{\gamma}\right)$$

$$M^3 = \frac{24\alpha}{(\alpha + 1) \beta^3} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta^3 \Gamma\left(1 - \frac{3}{\gamma}\right)$$

$$M^4 = \frac{120\alpha \beta^2}{(\alpha + 1) \beta^4} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta^4 \Gamma\left(1 - \frac{4}{\gamma}\right)$$

$$m_1 = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

$$m_2 = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^2}{n}$$

$$m_3 = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^3}{n}$$

$$m_4 = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^4}{n}$$

$$\frac{2\alpha}{(\alpha + 1)} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta \Gamma\left(1 - \frac{1}{\gamma}\right) = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \dots (33)$$

$$\frac{6\alpha}{(\alpha + 1) \beta^2} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta^2 \Gamma\left(1 - \frac{2}{\gamma}\right) = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^2}{n} \dots (34)$$

$$\frac{24\alpha}{(\alpha + 1) \beta^3} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta^3 \Gamma\left(1 - \frac{3}{\gamma}\right) = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^3}{n} \dots (35)$$

$$\frac{120\alpha \beta^2}{(\alpha + 1) \beta^4} + \frac{1}{\alpha + 1} \theta^4 \Gamma\left(1 - \frac{4}{\gamma}\right) = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^4}{n} \dots (36)$$

ان المعادلات (33)،(34)،(35)،(36) غير خطية ولا يمكن حلها بالطرائق التحليل الاعتيادية حيث إذ سيتم اللجوء الى الطرائق العددية لحلها وان تقدير دالة البقاء بأستعمال طريقة العزوم تكون بالشكل الاتي:

$$S(x) = 1 - \left(\frac{\alpha_{mom} [1 - (\beta_{mom} x_i + 1) e^{-\beta_{mom} x_i}] + \left[e^{-\left(\frac{\theta_{mom}}{x_i}\right)^{\gamma_{mom}}} \right]}{(\alpha_{mom} + 1)} \right)$$

13-الجانب التجريبي:

تم استخدام المحاكات⁴الغرض المقارنة بين الطرائق المختلفة تجريبيا، حيث تم توليد البيانات التي تتبع التوزيع المقترح نظريا من دون الحصول عليها من الواقع العملي اذ يتميز هذا الأسلوب بالدقة ويوفر للباحثين الكثير من الوقت والجهد والمال لذلك يعتبر أسلوب مرن ويمكن تلخيص هذه الطريقة بالخطوات الاتية : أولا- تحديد القيم الافتراضية: تم اختيار ثلاثة حجوم للعينات وهي (25,50,100) واستخدمت قيم افتراضية للمعلمات فكانت كما في الجدول الاتي :

جدول رقم (1) القيم الافتراضية لمعلمات التوزيع

Experiment	Θ	α	β	γ
1	2	5	5	2
2	2	3.5	2	2

ثانيا- تكرار التجربة 1000 مرة.

ثالثا - توليد المتغير العشوائي الذي يتوزع وفق النموذج المختلط (فريجت-كاما) بأربعة معالم باستعمال طريقة القبول والرفض وكما يلي:

- 1- توليد متغيرات عشوائية تتبع التوزيع المنتظم u_i بالمدة (0,1) .
- 2- توليد المتغير الذي يتبع توزيع كاما بالمعلمة $x \sim \text{gamma}(2, \beta)$.
- 3- توليد المتغيرين العشوائيين الذي يتبع توزيع Frecht حيث $x \sim \text{frecht}(\gamma, \theta)$.
- 4- فاذا كان $u_i \leq p = \frac{\alpha}{\alpha+1}$ فان $x_i = v_i$ واذا كان غير ذلك فان $x_i = \beta_i$.

ثالثا-تقدير دالة البقاء للتوزيع المقترح (FGD) وذلك بأستعمال طرائق التقدير المشار اليها.

رابعا -المقارنة بين طرائق التقدير المستخدمة واختيار الطريقة الأفضل بأستعمال المعيار الاحصائي متوسط مربعات الخطاء (IMSE) والذي كلما تقل قيمته كلما كان المقدار افضل وتكتب صيغته كالآتي³ :

$$IMSE(\hat{S}(t_i)) = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^L \left\{ \frac{1}{n_t} \sum_{j=1}^{n_t} (\hat{S}_j(t_i) - S_j(t_i))^2 \right\},$$

$$= \frac{1}{L} \sum_{i=1}^L MSE(\hat{S}_j(t_i)) \quad \dots (38)$$

إذ أن:

L: تمثل عدد مرات تكرار التجربة وهو (1000) مرة.

n_t : هي معيرة عن حدود المتغير (t_i) من الحد الأدنى الى الحد الأعلى .

$\hat{S}(t_i)$: القيمة المقدرة لدالة البقاء وفق طرائق التقدير المستعملة .

t_i : تمثل أوقات البقاء لحين الفشل والتي تعتبر عينة تمثل التوزيع الاحتمالي $(F - G)$.
 $S(t)$: دالة البقاء الحقيقية (الافتراضية) وهي في حالة تناقص.

$\hat{S}(t)_{ML}$: دالة البقاء المقدره بطريقة الإمكان الأعظم لـ (1000) تجربة.

$\hat{S}(t)_{MOM}$: دالة البقاء المقدره بطريقة العزوم لـ (1000) تجربة وهي في حالة تناقص,
 وفي ما يلي نتائج تجارب المحاكات:

جدول (2) القيم الحقيقية والتقديرية لدالة البقاء بموجب طرائق التقدير وقيمة متوسط مربعات الخطاء التكاملية لكل طريقة عند احجام العينات المفترضة للأنموذج الأول والثاني

Model1					Model2						
$\Theta=2, \alpha=5, \beta=5, \gamma=2$					$\Theta=2, \alpha=3.5, \beta=2, \gamma=2$						
n	t_i	Real(S(t))	$\hat{S}(t)_{MOM}$	$\hat{S}(t)_{ML}$	n	t_i	Real(S(t))	$\hat{S}(t)_{MOM}$	$\hat{S}(t)_{ML}$		
25	0,02875	0,99238	0,95956	0,99112	25	0,00703	0,99030	0,99733	0,99915		
	0,031796	0,98520	0,91978	0,98315		0,00817	0,98435	0,00683	0,99726		
	6	0,0346	0,97822	0,87935		0,97515	0,00978	0,97856	0,00673	0,99433	
	0,03758	0,971042	0,83915	0,96712		0,01479	0,97248	0,00663	0,99034		
	0,04078	0,964682	0,79910	0,95911		0,01985	0,96634	0,00653	0,98525		
IMSE			0,00128	0,00178	IMSE			0,00046	0,00031		
Best			$\hat{S}(t)_{MOM}$		Best			$\hat{S}(t)_{ML}$			
50	0,04343	0,95794	0,75926	0,9515	50	0,02127	0,96024	0,00643	0,97902		
	0,04629	0,89755	0,71938	0,94315		0,02918	0,95437	0,00633	0,97163		
	7	0,04932	0,8902248	0,67928		0,9353	0,02933	0,94879	0,00623	0,96304	
	0,05281	0,830284	0,63915	0,92717		0,04900	0,94237	0,00613	0,95323		
	6	0,05519	0,77053	0,59979		0,91913	0,06209	0,93637	0,00603	0,94219	
0	3	IMSE			0,00074	0,00062	IMSE			0,00015	0,00030
Best			$\hat{S}(t)_{ML}$		Best			$\hat{S}(t)_{ML}$			
100	0,058728	0,71022	0,55916	0,91163	100	0,99445	0,93039	0,00593	0,99915		
	0,0612	0,710722	0,51975	0,90373		0,99044	0,92447	0,00583	0,99726		

	0,06411	0,650292	0,47985	0,89585		0,98531	0,91844	0,99133	0,99433
	0,067567	0,59002	0,43917	0,8878		0,99445	0,91227	0,98533	0,99034
	0,07019	0,53025	0,39914	0,87955		0,99044	0,90630	0,97933	0,98525
IMSE			0,00048	0,00041	IMSE			0,0005	0,00030
Best	$\hat{S}(t)_{ML}$			Best	$\hat{S}(t)_{ML}$				

14-الجانب التطبيقي:

جمعت البيانات المتعلقة بالرسالة لعدد من المصابين بمرض فايروس كورونا COVID-19 المستجد من سجلات دائرة مستشفى الحسين التعليمي في محافظة كربلاء المقدسة قسم الحميات والبالغ عددها (50) مشاهدة تمثل أوقات بقاء المرضى بالساعات تحت المراقبة والعلاج لحين الوفاء للمدة بين (2020/5/8) ولغاية (2020/7/17) إذ تم تبويب البيانات للأشخاص المصابين لغرض الحصول على أوقات الحياة (Survival Time) وذلك بطرح تاريخ الإصابة بالفايروس من تاريخ الوفاة وكما يلي :

جدول (3) يمثل اوقات البقاء لمرضى المصابين بفايروس كورونا

0,01	0,11	0,16	0,25	0,45
0,05	0,14	0,17	0,29	0,57
0,03	0,13	0,18	0,29	0,59
0,04	0,12	0,20	0,30	0,63
0,01	0,13	0,20	0,34	0,71
0,04	0,13	0,21	0,41	0,72
0,03	0,11	0,22	0,41	0,80
0,07	0,14	0,22	0,42	0,89
0,04	0,2	0,22	0,43	1,00
0,09	0,15	0,24	0,49	1,10

14-1 اختبار حسن المطابقة:

لغرض معرفة أن البيانات الحقيقية تتبع التوزيع المقترح (فريجت -كاما) فقد تم أستعمال اختبار حسن المطابقة Good ness of (Fit) وحسب الفرضية الاحصائية الأتية^[10]:

H_0 : The data have (FG)Distribution

H_1 : The data dont have(FG)Distribution

وقد تم توضيح نتائج اختبار فرضية حسن المطابقة الفرضية بأستعمال قانون Chi –Squared كما في الجدول التالي:^[10]

جدول (4) نتائج اختبار حسن المطابقة

Distribution	χ_c^2	χ_t^2	Sig,	Decision
Frecht- Gamma	4,22	4,84	,0727	Not RejectH ₀

نلاحظ من الجدول (4) ان قيمة χ_c^2 المحسوبة وفق الصيغة هي اكبر من الجدولية إذن لا نرفض فرضية العدم القائلة بأن البيانات تتوزع وفق النموذج مختلط Frecht- Gamma

2-14-2 معايير اختبار افضل توزيع:

1-2-14 اختبار أكايكي AIC^[2]:

أن الصيغة العامة لأحصاءة معيار أكايكي (AIC) كما يلي:

$$AIC = -2L(\hat{\theta} \setminus X) + 2P \quad \dots (39)$$

P : تمثل عدد المعلمات في دالة التوزيع الاحتمالية النظرية.

$L(\hat{\theta} \setminus X)$: تمثل لوغاريتم دالة الترخيج (Log Likelihood Function) لملاحظات بيانات العينة.

2-2-14 اختبار بيز أكايكي BIC :

احدى معايير اختبار حسن المطابقة (GOF) ويرمز له اختصاراً (BIC) ^[10] أو أن صيغته العامة تكون كما يلي:

$$BIC = -2L(\hat{\theta} \setminus x) + P \log(n) \quad \dots (40)$$

$L(\hat{\theta} \setminus X)$: تمثل لوغاريتم دالة الترخيج (Log Likelihood Function) لملاحظات بيانات العينة.

P : تمثل عدد المعلمات في دالة التوزيع الاحتمالية النظرية.

n : تمثل حجم العينة.

3-2-14 اختبار أكايكي المتسق CAIC :

ان الصيغة لاختبار حسن المطابقة أكايكي المتسق (CAIC) ^[2] هي كما يلي:

$$CAIC = -2L(\hat{\theta} \setminus x) + \frac{2nP}{n - P - 1} \quad \dots (41)$$

و ان

n: تمثل حجم العينة.

قد تم توضيح نتائج الاختبارات التي تم ذكرها انفاً في جدول رقم (5) لمقارنة أداء التوزيع المقترح مع كل من توزيع Gama distribution وتوزيع

Frecht distribution بأستعمال عينة حقيقة تمثل اوقات البقاء بالساعات للأشخاص بفايروس covid-19. جدول (5) يبين معايير المفاضلة بين توزيع فريجت وتوزيع كاما والتوزيع المقترح في تمثيل البيانات الحقيقية

Distribution	AIC	AICc	BIC
Gama	4,5818	6,1152	9,2573
Frecht	0,8434	6,3771	8,5192
Frecht- Gama	0, 3433	0,6436	0,9932

في المعايير الإحصائية هو اختبار أفضل توزيع احتمالي من بين مجموعات احصائية وهناك عدة معايير والتي استعمل منها ثلاثة معايير الموضحة في المعادلة (39) و(40) و(41) لبيان إفضاليه هذا التوزيع ومن خلال النتائج وفي الجدول (5) تبين أن أفضل توزيع هو النموذج المختلط لأنه يملك أقل قيمة للمعايير الثلاثة.

جدول (6) مقدرات الإمكان الأعظم لدالة البقاء للبيانات الحقيقية

i	t	$\hat{S}(t)_{ML}$	i	t	$\hat{S}(t)_{ML}$	i	t	$\hat{S}(t)_{ML}$
1	0,01	0,95128	10	0,11	0,72660	19	0,16	0,6131 5
2	0,05	0,92737	11	0,14	0,65976	20	0,17	0,6060 7
3	0,03	0,88464	12	0,13	0,65649	21	0,18	0,5733 2
4	0,04	0,88279	13	0,12	0,65599	22	0,20	0,5566 8
5	0,01	0,88198	14	0,13	0,64472	23	0,20	0,5431 2
6	0,04	0,87384	15	0,13	0,64352	24	0,21	0,5014 6
7	0,03	0,80165	16	0,11	0,64011	25	0,22	0,4987 9
8	0,07	0,78818	17	0,14	0,62696	26	0,22	0,4845 4
9	0,04	0,76191	18	0,2	0,62006	27	0,22	0,4750 0

i	t	$\hat{S}(t)_{ML}$	i	t	$\hat{S}(t)_{ML}$	i	t	$\hat{S}(t)_{ML}$
27	0,24	0,47500	37	0,49	0,24185	47	0,25	0,0623 9
28	0,25	0,47389	38	0,45	0,23517	48	0,29	0,0440 9
29	0,29	0,46889	39	0,57	0,22884	49	0,29	0,0293 8
30	0,29	0,43766	40	0,59	0,18397	50	0,25	0,0211 6
31	0,30	0,42448	41	0,63	0,18309			
32	0,34	0,37026	42	0,71	0,14989			
33	0,41	0,36767	43	0,72	0,13665			
34	0,41	0,35359	44	0,80	0,12662			
35	0,42	0,30730	45	0,89	0,08425			
36	0,43	0,24488	46	1,00	0,08163			

15- الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج تجارب المحاكات ان طريقة الإمكان الأعظم هي الأفضل لتقدير دالة البقاء بالنسبة لحجوم العينات المتوسطة والكبيرة.
2. - تناقص القيم الخاصة بالمقياس الإحصائي متوسط مربعات التكامل (IMSE) كلما زاد حجم العينة وهذا يطابق النظرية الإحصائية لهذا المؤشر.
3. -تناقص قيم دالة البقاء بزيادة الزمن (t) وهذا يطابق مع ما تم عرضه في الجانب النظري عن سلوك هذه الدالة.
4. الاهتمام بالحصول على البيانات مرض فايروس كورونا في جميع محافظات العراق لحساب دالة البقاء ودالة المخاطرة.
5. تعد مرض فايروس كورونا من الامراض الانتقالية سريعة الانتشار فلا بد من إقامة دورات توعية ومختبرات خاصة للكشف عن الفايروس والوقاية من انتشاره.

16- التوصيات:

1. استعمال أنواع جديدة من التوزيعات المختلطة وذلك لما تمتاز به هذه التوزيعات من مرونة وكفاءة عالية في تمثيل بيانات الوقت.
2. استعمال طرائق تقدير أخرى مثل الطرائق البيزية لتقدير دالة البقاء.
3. تطبيق النموذج الجديد المقترح (فريجت - كما) في الجوانب الهندسية والطبية والصناعية.

المصادر العربية:

1. الدريعي، مهدي علي عبد الحسين (2016) " بعض طرائق تقدير معالم دالة المعولية لنموذج احتمالي مركب مع تطبيق عملي " رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد.
2. تهاني مهدي، سميرة ماهر و قتيبة نبيل (2008). "مقارنة مقدرات بيز مع مقدر الأمكان الأعظم في تقدير دالة البقاء للتوزيع الطبيعي اللوغاريتمي باستخدام بيانات مراقبة من النوع الثاني". مجلة جامعة النهريين. 1, 11, 58 - 70.
3. جاسم. خضر نصيف (2012) " مقارنة تقدير دالة المعولية للتوزيع الاسي المختلط مع تطبيق عملي " اطروحة دكتوراه , كلية

4. Bakouch ,H,S,, Al-Zahrani, B,M,, Ali A, Al-Shomrani , Vitor A,A, Marchi,F,, Louzada,(2012) ,"An extended Lindley distribution " Journal of the Korean Statistical Society 41 75–85,
- 5.Chen ,D,G;; Lio ,Y,; (2009) ;" A Note on the Maximum Likelihood Estimation for the Generalized Gamma Distribution Parameters under Progressive Type-II Censoring"; International Journal of Intelligent Technology and Applied Statistics,Vol,2, No,2, pp,57-64,
- 6.Chi YY, Ibrahim JG,,2006, " Joint models for multivariate longitudinal and multivariate survival data," , Biometrics,62(2):432-45,
7. Cox ,C,;(2008);"The generalized F distribution:an umbrella for parametric survival analysis"; Statistics in Medicine ,vol,27,pp,4301-4312, U,S,A,
8. Cox ,Ch ,;Chu, H,; Schnider, FM,;and Mu noz, A,; (2007);"Parametric survival analysis and taxonomy of hazard functions for the generalized gamma distribution" ;Statistics in Medicine vol,26,pp,4352–4374, U,S,A,
9. Day, N,E, (1969) "Estimating The Component of A Mixture of Normal Distribution" Biometrika Vol,56, No,3, PP,463- 474,5,
10. Diab L,S, and , Muhammed H, Z, , (2014) "Quasi Lindley Geometric Distribution " International Journal of Computer Applications (0975 – 8887) Volume 95– No, 13, June,
11. Diccio, T,J, (1987), “Approximate Inference for the Generalized Gamma Distribution”, Technometrics, Vol, 29, No, 1, PP, 33- 40,
12. Farahat ; M. Al-Shammari ; (2004) ; " Power system reliability evaluation and quality assessment by fuzzy logic technique ",IeeeXplore, Vol.1, Page(478-483).
13. Rinne,H,(2014),The Hazard Rate Theory and Inference http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2014/10793/pdf/RinneHorst_hazardrate_2014.pdf,

تطبيق تقنية نشر وظيفة الجودة لتحسين جودة المنتج من منظور التنمية المستدامة

The application of the quality function diffusion technique to improve product quality from a sustainable development perspective

م.م. عبدالله سلام مجيد العادلي
 Abdullah S. Majid Al-Adly
 جامعة وارث الانبياء
 University of Warith Al-Anbiyaa
abdullah_salam@uowa.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث الى بيان اثر الابعاد (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية) في تعزيز جودة المنتج في عينة البحث والتعرف على مستوى تأثير تلك الابعاد في عينة البحث لقياس تحقق متطلبات الاستدامة فيها والمساعدة في زيادة وعي الزبائن في التوجه نحو اختيار منتجات مستدامة الأقل تأثيرا سلبيا على تلك الابعاد.

ولغرض تحقيق أهداف البحث وفرضياته تم اختيار معمل سمنت كربلاء عينة للبحث وبعتماد استبانة صممت لمعرفة متطلبات الزبائن لترجمتها ضمن اداة نشر وظيفة الجودة QFD التي تعطي صورة واضحة عن المتطلبات الواجب اخذها بعين الاعتبار لتحسين جودة المنتج وبالنتيجة تعزيز قيمة الزبون، مع التركيز على الخصائص والمميزات الواجب توافرها في المنتج ليكون ذا قيمة عالية لدى الزبون وقد توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات لعل اهمها ما يؤكد على إن شدة المنافسة قد جعلت الشركات تعمل على وضع صوت الزبون أولى اهتماماتها لمعرفة ما يتبعه من متطلبات لغرض توفيرها في المنتج وبالصورة التي تعكس تحقيق هدف تحسين جودة المنتج.

الكلمات المفتاحية: الاستدامة، ابعاد التنمية المستدامة، جودة المنتجات، QFD.

Abstract:

The research aims to demonstrate the impact of the dimensions (economic, social and environmental) in enhancing the quality of the product in the research sample and to identify the level of influence of these dimensions in the research sample to measure the fulfillment of the requirements of sustainability in it and to help increase the awareness of customers in moving towards choosing sustainable products that have the least negative impact on those dimensions.

For the purpose of achieving the objectives and hypotheses of the research, Karbala Cement Factory was selected as a sample for the research and by adopting a questionnaire designed to know the requirements of customers to translate them within the QFD Quality Function Deployment Tool, which gives a clear picture of the requirements that must be taken into account to improve the quality of the product and as a result enhance the value of the customer, with a focus on the characteristics and features that must be available In the product to be of high value to the customer

The researcher has reached a set of conclusions, perhaps the most important of which confirms that the intensity of competition has made companies work to put the customer's voice as their first concern to know what he wants from the requirements for the purpose of providing them in the product and in a way that reflects the achievement of the goal of improving product quality.

Keywords: sustainability, dimensions of sustainable development, product quality, QFD

المقدمة:

ظهرت الاستدامة كعامل تنافسي جديد للحد من الأثر البيئي والاجتماعي السلبي والاستهلاك غير المستدام للشركات، إذ اضطرت الشركات إلى تحسين جودة منتجاتها بشكل مستدام لتحقيق رضا الزبائن ومجابهة القدرة التنافسية في السوق لتحقيق منتجات مستدامة من أجل تعزيز مركزها وحصة السوقية، إذ تطوير المنتج وتصميمه، وبعد تطوير منتجات أكثر استدامة رحلة صعبة للشركات، إذ تحدث تأثيرات بيئية واجتماعية للمنتج في جميع مراحل دورة الانتاج ويشترك عددًا من أصحاب المصلحة، اغلبهم خارج سيطرة الشركات. إذ اصبحت الاستدامة ضرورة ملحة تنادي بها المنظمات سواء كانت محلية او دولية وأدت المطالبات لحماية الارض من التلوث منذ زمن طويل نتيجة التأثيرات الكبيرة التي تتسبب بها المصانع على كوكب بشكل عام، إذ بدأت تتشكل منظمات لحماية البيئة تهدف الى التعريف بالخطر الكبير الذي يتسبب به الانسان والنتاج من التطور الصناعي الذي اثر بشكل سلبي على ابعاد الاستدامة، و تبرز مشكلة البحث في ضعف ادراك الشركات العراقية لتلك الابعاد بصورة عامة والشركات الصناعية على وجه الخصوص، إذ ينبغي ان تلتزم الشركات الصناعية بتلبية متطلبات الاستدامة التي تحسن جودة المنتج فضلاً عن تعزيزها لقيمة الزبون.

المبحث الاول: منهجية البحث ودراسات سابقة.

يعرض هذا المبحث منهجية البحث العلمي المتبع لحل مشكلة البحث في محوره الاول فضلا عن عرض اهم الدراسات السابقة فضلا عن عرض مشكلة البحث واهداف واهمية وفرضية والمحاور الاخرى في منهج البحث كالآتي:

اولا: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في ان التطورات التي تشهدها بيئة الاعمال المعاصرة وبرزها المنافسة الشديدة , التقدم التكنولوجي , التقلب في ادواق الزبائن , وغيرها قد جعل الشركات بشكل عام وعينة البحث على وجه الخصوص امام تحدي كبير والذي يتمثل بضرورة مواكبة هذه التطورات اذا ما ارادت الاستمرار في هذه التطورات والعمل بموجب متطلبات الزبون مع الاهتمام بأبعاد الاستدامة , وتتمحور مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

- 1- هل يؤثر البعد الاقتصادي والبيئي والاجتماعي في جودة المنتج؟
- 2- هل تؤثر تكامل الابعاد في جودة المنتجات ؟

ثانيا: الهدف

يهدف البحث الى :

- أ- بيان اثر الابعاد (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية) على تعزيز جودة المنتج في عينة البحث.
- ب- التعرف على مستوى تأثير تلك الابعاد في عينة البحث لقياس تحقق متطلبات الاستدامة فيها.
- ج- المساعدة في زيادة وعي الزبائن في التوجه نحو اختيار منتجات مستدامة الأقل تأثيرا سلبيا على تلك الابعاد.

ثالثا: أهمية البحث

تتبع الأهمية العلمية للبحث من أهمية التنمية المستدامة وأبعادها (الاقتصادية، والبيئية، والاجتماعية) فضلا عن أهمية تعزيز جودة المنتجات بما يسهم في تشخيص آثار هذه الأبعاد واستدامة المنتجات، لذا فان البحث يستمد أهميته من أهمية متغيراته فضلا عن الآتي:

- أ- أهمية متطلبات الاستدامة التي اصبحت الشغل الشاغل لبيئة الاعمال.
- ب- أهمية تعزيز الميزة التنافسية للشركات وتعزيز حصتها السوقية عن طريق منتجات ذات جودة عالية.
- ج- أهمية التزام الشركات بقوانين ومعايير الاستدامة وتعزيز قدرتها على تحسين جودة منتجاتها.

رابعا: فرضية البحث

يستند البحث الى فرضية رئيسة مفادها تؤثر ابعاد التنمية المستدامة بصورة مفردة او متكاملة في تعزيز جودة المنتج.

خامسا: حدود البحث

- أ- الحدود المكانية: لأن البحث يتعلق بجودة المنتجات وجد ان معمل سمنت كربلاء عينة للبحث وذلك بهدف اختبار فرضية البحث.
- ب- الحدود الزمانية: : اعتماد البيانات المالية وغير المالية والكشوفات العائدة إلى المعمل للسنوات من 2019-2021.

سادسا: الدراسات السابقة

أ- ابحاث عربية

1-بحث (عبد الرحيم، 2015)	
عنوان البحث	قياس اثر تطبيق المؤشر المصري لمسئولية الشركات عن التنمية المستدامة في ضبط الاداء المالي
عينة البحث	دراسة ميدانية على الشركات المصرية المقيدة بالبورصة /مصر
نوع البحث	اطروحة دكتورا
هدف البحث	يهدف البحث إلى بناء نموذج مقترح لقياس المؤشر المصري لمسئولية الشركات على عملية الاداء المالي.
مشكلة البحث	هل توجد علاقة جوهرية ذات تأثير بين حوكمة الشركات والمسئولية الاجتماعية والمسئولية البيئية والاداء المالي للمنشأة وقيمتها السوقية؟
نتائج البحث	ان التنمية المستدامة تعتبر من المفاهيم التي نالت كثيرا من الاهتمام سواء من الناحية الاقتصادية او من الناحية البيئية او الاجتماعية من اجل تعظيم رفاهية الانسان في الوقت الحاضر دون المساس بقدرة الاجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.
منهج البحث	المنهج الاستقرائي
مجال الاستفادة	الجانب النظري المتعلق في مفهوم الاستدامة.

2-بحث (الكواز، 2016)	
عنوان البحث	دور التكامل بين تقنيتي التكلفة على أساس الوظائف الموجهة بالوقت ونشر وظيفة الجودة في تحقيق القيمة المضافة للزبون.
عينة البحث	الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة /العراق
نوع البحث	اطروحة دكتوراه
هدف البحث	بيان أوجه التكامل بين تقنيتي التكلفة على أساس الوظائف الموجهة بالوقت ونشر وظيفة الجودة واهميته في اضافة قيمة للزبون.
مشكلة البحث	هل ان التكامل بين تقنيتي التكلفة على أساس الوظائف الموجهة بالوقت ونشر وظيفة الجودة يفضي إلى تحقيق قيمة مضافة للزبون؟
نتائج البحث	أن من يحقق المقابلة بين متطلبات الزبون والمنفعة المدركة من الاداء الوظيفي للمنتج او الخدمة هو التكامل بين تقنيتي التكلفة على أساس الوظائف الموجهة بالوقت ونشر وظيفة الجودة وهذا تأكيد على ان الزبون هو المحور الأساس لنجاح الوحدات الاقتصادية أو فشلها وبالنتيجة الحصول على ميزة تنافسية في السوق نتيجة تقديم منتجات او خدمات تتسجم مع حاجاته وذات جودة عالية وبأقل تكلفة.
منهج البحث	المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي.
مجال الاستفادة	الجانب العملي المتعلق في تطبيق دالة نشر وظيفة الجودة.

ب-أبحاث اجنبية:

1-بحث (Beekaroo,et al ,2018)	
عنوان البحث	تطور مؤشرات الاستدامة في الشركات الصناعية الموريتانية.
عينة البحث	تم استخدام عينة من 30 شركة تصنيع كبيرة/ موريتانيا.
نوع البحث	بحث منشور في مجلة Ecological Indicators العدد 96
هدف البحث	يكمن هدف البحث إلى تطوير مؤشر للاستدامة من أجل تقييم شركات التصنيع في موريتانيا مع أقرانها فيما يتعلق بالممارسات المستدامة.
مشكلة البحث	إن المشكلة الرئيسية لهذا البحث هو تطوير مؤشرات الاستدامة المطبقة على شركات التصنيع في موريتانيا، والذي يركز على تحديد ودمج وقياس المؤشرات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية لشركات التصنيع في نموذج واحد متعدد الأبعاد.
نتائج البحث	تطوير نموذج رياضي لقياس مؤشرات الاستدامة باستعمال خوارزمية مفيدة لتصنيف الشركات وفقاً لأدائها.
منهج البحث	استقرائي التحليلي المقارن.
مجال الاستفادة	الجانب النظري المتعلق بمفاهيم وابعاد ومؤشرات الاستدامة

2-بحث (Mortimer, et al ,2018)	
عنوان البحث	الاستدامة في تحسين الجودة: قياس التأثير
عينة البحث	عينة من مستشفيات لندن /بريطانيا
نوع البحث	بحث منشور في مجلة Future Healthcare Journal العدد5
هدف البحث	وضع مقياس لتقييم التحسينات من منظور الاستدامة.

مشكلة البحث	كيف يمكن للزبون تقييم التحسينات من منظور الاستدامة؟
نتائج البحث	تحديد العناصر المختلفة للقيمة المستدامة وتحديد كميتها في سياق مبادرة تحسين الجودة.
منهج البحث	استقرائي
مجالات الاستفادة	الجانب النظري المتعلق في الاستدامة.

ما يميز البحث الحالي:

- أ- قد يقدم البحث معلومات مهمة في جانب ابعاد الاستدامة ومؤشرتها للشركات الصناعية.
 ب- نقطة افتتاحية لمجال تطبيق الاستدامة والتوجه نحوها بصورة تدريجية من خلال وضع اطار عام للشركات الصناعية والزامهم بقوانين تراعي الجوانب البيئية والاجتماعية فضلا عن الجانب الاقتصادي.

المبحث الثاني: الجانب النظري

يستعرض هذا المبحث الاطار النظري للبحث، إذ تناول فيه الباحث ابعاد التنمية المستدامة وتأثيرها في جودة المنتج.

اولا: مفهوم الاستدامة:

ظهر مفهوم الاستدامة لوضع إطار جديد يهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي مع الحفاظ على التوازن البيئي على المدى الطويل (Beekaroo, et al., 2018:251)، كما عرفها بأنها القدرة على توفير موارد للشركة من دون أن تؤثر في احتياجات المستقبل من ذات الموارد، أي يكون استعمال هذه الموارد ضمن الحدود التي تجعل تلك الموارد قابلة للتجدد ذاتيا (عبدالرحيم، 2015:22)، ويرأها بأنها التطور الذي يلبي حاجات الاجيال في الوقت الحاضر من دون استنزاف احتياجات الاجيال القادمة (العزاوي وآخرون، 2013: 94)، وأصدرت اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية التابعة للأمم المتحدة، والمعروفة باسم لجنة برونتلاند⁽¹⁾ "Brundtland Commission"، في عام 1987 تقرير "CommonFuture⁽²⁾"، وعرفت التنمية المستدامة بأنها "تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة" واقترض تقرير برونتلاند "Brundtland report" ثلاثة عناصر للتنمية المستدامة (النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، وحماية البيئة) وذكر خلال التقرير بأنه يجب التعرف بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من حيث الاستدامة في جميع البلدان المتقدمة أو النامية (Paun, 2018:2). ويرى الباحث التنمية المستدامة هي أبعاد عدة تهدف لتحقيق حياة أفضل على الكوكب وإن الأبعاد (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئة) عناصرها المترابطة.

ويرى الباحث ان للتنمية أبعاد عدة تهدف عن طريقها تحقيق حياة أفضل على الكوكب تشمل هذه الابعاد البعد (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) وهي مترابطة تضمن استدامة الموارد الاقتصادية وضمان حقوق الاجيال القادمة منها.

ثانيا: أبعاد الاستدامة

ان الاستدامة تتحقق بتكامل وارتباط ابعادها الرئيسية، والاخلال بأي بعد يؤثر سلبا على بقية الابعاد، واجتمعت اغلب وجهات النظر على ان هذه الابعاد هي، وكالاتي:

- 1- **البعد البيئي:** يشمل هذا البعد تأثيرات الشركات على البيئة، عن طريق استعمال الموارد الطبيعية غير المتجددة، كمدخلات لعوامل الإنتاج (المياه، والمعادن، والنظم البيئية، والتنوع البيولوجي) أو عن طريق الانبعاثات الضارة في البيئة (مثل الهواء والأرض والماء) التي قد تؤثر سلبًا في الموارد الطبيعية وتؤدي إلى التأثيرات على الحالة المالية للشركة أو الأداء التشغيلي (Muscalu, et al., 2016:728).
- 2- **البعد الاجتماعي:** يتعلق هذا البعد بدور الشركات في المجتمع، أو المتوقع بأن الشركات سوف تساهم في المجتمع مقابل الحصول على ترخيص للعمل، ويتناول إدارة العلاقات مع الأطراف الخارجية، والزبائن، والمجتمعات المحلية، والجمهور، والحكومة، ويشمل القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان، وحماية الفئات الضعيفة، والتنمية الاقتصادية المحلية، والوصول إلى جودة المنتجات والخدمات، والقدرة على تحمل التكاليف، والممارسات التجارية المسؤولة في التسويق، وخصوصية الزبون (Alhaddi, 2015:8).
- 3- **البعد الاقتصادي:** أو الربح (Profit) هو القيمة الاقتصادية التي أنشأتها الشركة بعد خصم تكلفة جميع المدخلات، فضمن إطار الاستدامة يجب النظر إلى الربح على أنه المنفعة الاقتصادية الحقيقية التي يتمتع بها المجتمع، أو أنه التأثير الاقتصادي الحقيقي

⁽¹⁾ Brundtland Commission: أنشأت الأمم المتحدة لجنة البيئة والتنمية، والمعروفة أيضًا باسم لجنة برونتلاند وتهدف المنظمة إلى إنشاء مجتمع دولي موحد ذي أهداف استدامة مشتركة عن طريق تحديد مشكلات الاستدامة في جميع أنحاء العالم (www.sustainabledevelopment2015.org).

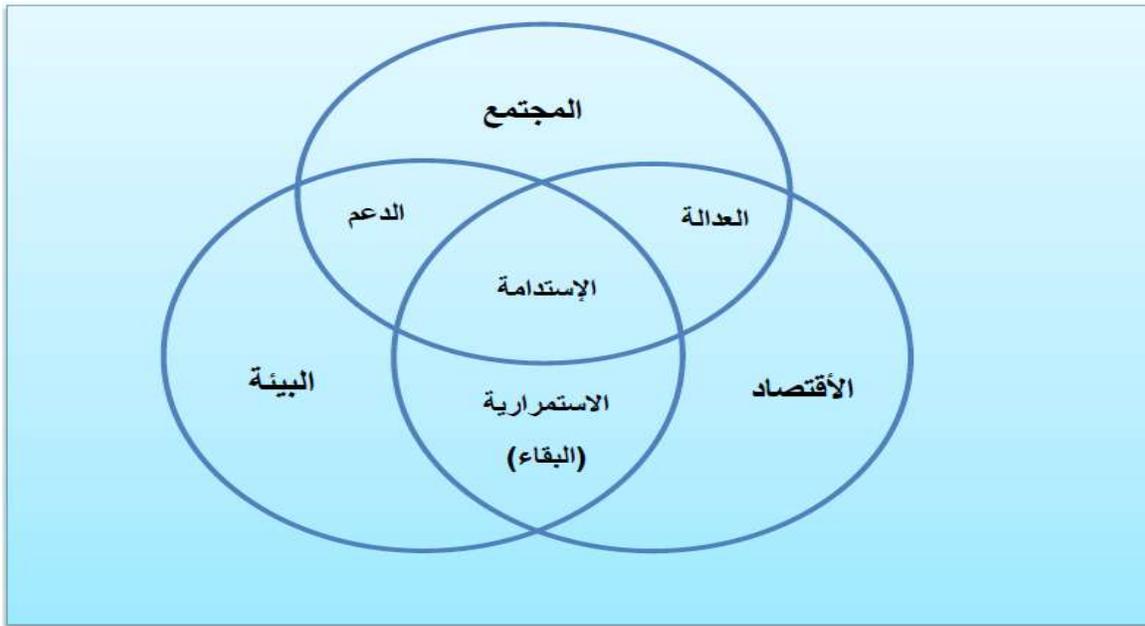
⁽²⁾ Common Future تقرير صدر عن لجنة برونتلاند تمت فيه صياغة مصطلح التنمية المستدامة (Paun, 2018:2).

للشركة على بيئتها الاقتصادية وغالبًا ما يخلط بين ذلك وبين الاقتصار على الربح الداخلي الذي تحققه شركة (TBL a) (Practitioner's Guide,2015:5).

ثالثًا: تكامل أبعاد الاستدامة:

تبقى الموازنة بين ابعاد الاستدامة اهم التحديات التي تواجه الشركات للنظر في كيفية ادارة هذه الشركات لهذه الابعاد والموازنة فيما بينها ومحاولة التوافق بين مجالات الانشطة المترابطة بتلك الابعاد الرئيسية لغرض الحصول على رؤية أكثر توازناً لأداء الشركات المستدام، إذ لا يوجد حتى الآن إطار إداري محدد ينص على كيفية موازنة هذه الأبعاد (Jamali,812:2006). ويرى (Monte,2009:22) أن جميع أبعاد الاستدامة ترتبط لجعل العالم أكثر ازدهاراً، إذ أن البعد البيئي يحدد الظروف المناسبة لجميع أشكال الحياة على الأرض ويعطي الحدود الرئيسة للابعاد الأخرى، فهذا البعد يتعلق بالظروف الخارجية التي تؤثر في البيئة والموارد الطبيعية والأنواع الحية بالنتيجة فإن الاستدامة البيئية تتعامل مع تطوير عمليات الإنتاج والمنتجات التي لا تضر بالبيئة قبل أو أثناء أو بعد الاستعمال.

فيما يركز البعد الاقتصادي على خلق الاستقرار وضمان استمرارية النظم الاقتصادية على المدى الطويل، فالعديد من الشركات تركز على الربح ضمن المدى القصير لإرضاء المساهمين، بينما من منظور مستدام يجب التركيز على منظور اقتصادي طويل المدى أيضاً، وبما أن الطلب يسيطر على الاقتصاد إلى حد كبير، فإن الطلب الجديد على المنتجات ذات الصبغة المستدامة سيجبر قطاع الأعمال والاقتصاد على أن يكونا أكثر ملاءمة للبيئة وأكثر استدامة، وهذه خطوة في الاتجاه الصحيح إذ تطبق الشركات الاستدامة الآن كاستراتيجية تنافسية تضمن استمرارها في ظل سوق المنافسة الحاد، وعليه يمكن القول أن الاستدامة الاقتصادية تنشأ عن طريق رضا الزبائن وعن طريق سوق عالمي فعال دون وجود حواجز تجارية واستخدام فعال للموارد الطبيعية (Berglund,2018:7).



شكل (1)

Source: (Odemis, Önder, (2011), " Sustainability reporting within cooperative and commercial stock exchange quoted banks: An assessment of stakeholder engagement ", Master Thesis, Section Accounting, Auditing And Control, School Of Economics, Erasmus University Rotterdam, P.17).

يوضح الشكل أن الرأي القائل بأن المستقبل المستدام هو الذي يضمن أن البيئة يمكن أن تتحمل المجتمع، مما يكفل قدرة الاقتصاد على البقاء والاستمرار وبالنتيجة يضمن اقتصاداً سليماً من الناحية البيئية وذا مستوى عالٍ من العدالة في المجتمع (Odemis,2011:17). إن الموازنة بين أبعاد الاستدامة الثلاثة لاتباع نهج متوازن أزاء الإبلاغ ثلاثي الأبعاد (TBL) مانزال صعوبة وتشكل تحدياً أمام الشركات لأن بعض الوحدات الاقتصادية قد تعطي أولوية أكبر لبعد ما، مقابل البعدين الآخرين، فمبادرة الإبلاغ العالم (GRI) نفسها توفر مؤشرات أكثر لبعد ما أكثر من البعد بين الآخرين (Lisene,2015:24)، فالبعد الاقتصادي على وفق GRI له ستة مؤشرات في حين أن البعد البيئي له ثمان مؤشرات والاجتماعي له تسعة عشر مؤشراً. (www.globalreporting.org)

رابعاً: مفهوم الجودة

يعود مصطلح الجودة الى الكلمة اللاتينية "QUALITAS" التي تعني طبيعة الشيء ودرجة صلابته وتعني ايضا الاتقان والدقة في صنع السفن والتمائيل والقصور ،عرفتها المنظمة الدولية ISO9001: 2000 بأنها مجموعة من صفات وخصائص المنتج قادرة على تلبية احتياجات معينة ، او هي الدرجة التي تلي بها سلسلة من الخصائص المتأصلة المتطلبات (ISO,9001:2000,2015) ، ويراها (Ramadhan & bucheery,2005:12) بأنها الامتثال لتوقعات الزبائن واحتياجاتهم لميزات وأداء المنتج أو الخدمة كما اعتدتها الشركة، وحددت الجمعية الأمريكية للجودة⁽³⁾ (ASQ) الجودة على انها مميزات وخصائص يتمتع بها المنتج او الخدمة تنفذ على وفق المواصفات لإرضاء الزبائن عند الشراء وأثناء الاستعمال (Horngren,et al,2012:671) وعرفها (Garrison,et al,2015:73) بأنها الايفاء أو تجاوز المواصفات والتصاميم الموضوعه من الشركة والخلو من العيوب التي تشوه مظهر المنتج أو أدائه.

خامسا: تطور مفهوم الجودة

يمكن عرض مراحل تطور إدارة الجودة على أربع مراحل رئيسة هي: (Chung Su, et al,2014:1-4) (Yang,2017:5-11) (Soon,2012:4) (Tari,et al,2011:2)

- 1- **مرحلة فحص الجودة 1900-1940:** بدأت إدارة الجودة بنظم بسيطة تعتمد على الفحص، وعلى وفق هذا النظام يجري فحص وقياس واختبار خصائص المنتج ومقارنتها بالمتطلبات المحددة لتقييم مدى مطابقتها، ويستعمل هذا النظام لتقييم المنتجات الواردة والمكونات المصنعة والتجمعات في النقاط المناسبة في عملية الإنتاج، ويؤدي بشكل رئيس من العاملين المخصصين لهذا الغرض، إذ إن المنتجات التي لا تتطابق مع المواصفات يمكن إلغاؤها أو إعادة تصنيعها أو بيعها كمنتجات ذات جودة منخفضة.
- 2- **مرحلة مراقبة الجودة 1940-1960 :** في ظل نظام لمراقبة الجودة، أصبح اختبار المنتجات ومراقبة المنتجات لضمان قدر أكبر من التحكم في العمليات وتخفيض عدم المطابقة وكانت الخصائص النموذجية لهذه الأنظمة هي جمع بيانات الأداء في حين كان الفحص مرة أخرى الآلية الرئيسية لمنع المنتجات التي لا تتطابق مع المواصفات من شحنها إلى الزبائن، إذ أدت إجراءات مراقبة الجودة إلى زيادة التحكم في العمليات وانخفاض معدل عدم التطابق.
- 3- **مرحلة ضمان الجودة 1960-1980 :** جاءت مرحلة ضمان الجودة مع التغيير بعيدا عن جودة المنتج نحو جودة النظام، وفي هذه المرحلة تضع الشركة نظامًا للتحكم فيما يجري ويدقق لضمان ان المنتج مناسب للتصميم والاستعمال، وتتمثل الخصائص الرئيسية لهذه المرحلة في استعمال أدلة الجودة وإجراءات وتعليمات العمل وتخطيط الجودة ومراجعة الجودة، وما إلى ذلك، والفرق الرئيس هو أن ضمان الجودة يعتمد على الوقاية بينما تكون مراقبة الجودة قائمة على الفحص.
- 4- **مرحلة إدارة الجودة الشاملة 1980-2010:** تعد مرحلة إدارة الجودة الشاملة أعلى مستوى وصلت اليه عملية ادارة الجودة، وتشمل تطبيق مبادئها على جميع جوانب الأعمال، إذ تتطلب تطبيق مبادئ إدارة الجودة في كل فرع وعلى كل مستوى في أي شركة، فإدارة الجودة الشاملة (TQM) هي فلسفة الادارة وإجراءات الشركة التي تسعى إلى استعمال الموارد البشرية و/أو المادية المتاحة بشكل فعال لتحقيق اهداف الشركة (<https://www.bqa.org>) ويراها (Fening,et al,2013:1) بانها طريقة منهجية لضمان أن أنشطة الشركة تحدث بالطريقة التي خطط لها، وكما عرفها (Neyestani,2017:1) بأنها مجموعة الآراء والأفكار لتحسين جودة المنتجات أو الخدمات، والتي تسمى على نطاق واسع (فلسفة الإدارة) وتهدف بشكل رئيس إلى إرضاء الزبائن والبقاء في السوق.

سادسا: اهمية الجودة كميزة تنافسية

تعد الجودة واحدة من أهم المبادئ التي تسعى اليها الادارة في الوقت الحالي لضمان بقاء الميزة التنافسية للشركة بحيث أصبحت بعض الشركات تعطي اهتماما كبيرا للجودة في كافة المراحل الانتاجية لما لها أثر في تفضيلات الزبون ،أذ ان الزبون قادر على دفع سعر أعلى من اجل الحصول على منتجات ذات جودة عالية (محمد،2013:373).
فعندما تتحقق الشركات الجودة العالية تكون الحصة السوقية للشركة مضمونة وكذلك الربحية، أذ إن العلاقة بين الجودة والربحية علاقة طردية فالشركات ذات الجودة الفائقة تمتاز بربحية عالية ،وتكمن اهمية الجودة بالنسبة للشركة بأربع اوجه هي(المسعودي،2008:18):

- 1- **التكاليف والحصة السوقية :** تحقيق الجودة العالية يؤثر في جذب أكبر عدد من الزبائن، وبالنتيجة توسيع الحصة السوقية عن طريق خفض التكاليف وكلا العاملين (تقليل التكاليف وزيادة الحصة السوقية) يؤثران في ربحية الشركة.
- 2- **شهرة الشركة :**تعتمد الشركات في سمعتها على مستوى جودة انتاجها (جيدة أم سيئة) وعن طريق الحصول على مخرجات ترضي الزبائن والعلاقة الجيدة مع المجهزين وتلبية توقعات واذواق الزبوين.
- 3- **المسؤولية القانونية:** يجب ان تهتم الشركات بالمسؤولية القانونية للمنتج التي قد تتحملها نتيجة تصميم المنتج غير الجيد الذي يسبب اضرار عند استعماله.
- 4- **النتائج الدولية :**اصبحت الجودة بسبب التطور الحاصل الذي يشهده العالم شأنًا دوليًا ،أذ ان الشركة التي ترغب بأن تكون فعاله في الاقتصاد العالمي يجب على منتجاتها ان تكون ذات جودة عالية وكلفة متوقعة.

سابعاً: تقنية نشر وظيفة الجودة

⁽³⁾الجمعية الأمريكية للجودة ASQ : American Society for Quality منظمة عالمية مكونة من مجموعة من الأشخاص المهنيين المتحمسين للجودة ، الذين يستخدمون الأدوات والافكار والخبرات لجعل عالمنا يعمل بشكل افضل (<http://www.asq.org>).

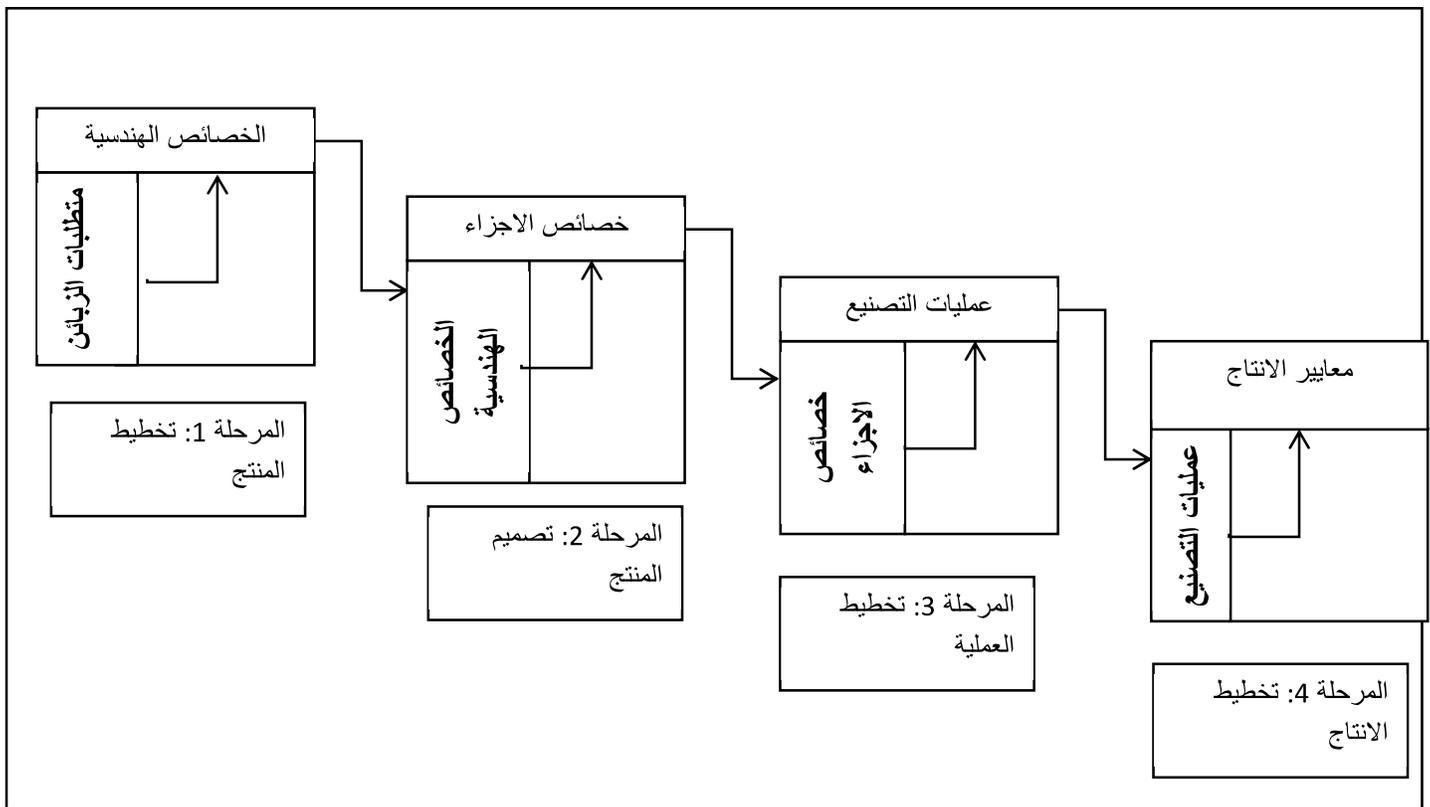
عرفت تقنية نشر وظيفة الجودة بانها النشر التدريجي لوظيفة أو عملية مهمة تجسد الجودة في تفاصيلها من خلال تنظيم الأهداف والوسائل، وكمفهوم شامل توفر وسيلة لترجمة متطلبات الزبائن إلى المتطلبات الفنية المناسبة لكل مرحلة من مراحل تطوير المنتج وإنتاجه، إذ هو نهج موجه نحو الزبون في ابتكار المنتجات (Tian,2011:29) .

ويراه (Singh&Kumar,2014:16) هو نهج منضبط لترجمة متطلبات الزبائن إلى الخصائص الهندسية ونقطة ضمان الجودة لاستخدامها خلال مرحلة الإنتاج.

يرى الباحث من خال التعريفات السابقة بانها تقنية تعكس متطلبات الزبائن الفنية على المنتج وعن طريق طرح منتجات ملائمة للزبون على ضوء رغباته الذي يحقق للشركات زيادة في حصتها السوقية.

ثامنا: مراحل تطبيق تقنية نشر وظيفة الجودة

تمر عملية تطبيق تقنية نشر وظيفة الجودة بأربع مراحل تسمح لمتطلبات الزبون إلى المرور بمراحل متعاقبة إلى المتطلبات الفنية للمنتج، ومن ثم إلى الخطوات النهائية وصولاً إلى تحقيق رضا الزبون وتقديم جودة عالية ورضا مقبول وهذه المراحل كما في الشكل (2) كالآتي: (Singh&Kumer,2014:16) , (Prasad,et.,al.,201) (Wu ,et al,2013:1-3)



الشكل (2) مراحل تقنية نشر وظيفة الجودة

سيخذ قراره باختيار منتج السمنت، إذ تشير المقابلات التي قام الباحث بها مع مدير تسويق المعمل عينة البحث واصحاب محلات بيع مادة السمنت وجد ان المتطلبات الأساسية التي ينبغي توفرها عند انتاج مادة السمنت تنحصر في خمس متطلبات يوضحها الشكل أدناه:

متطلبات الزبون
الاساسية لمنتج
السمنت

شكل (3) متطلبات الزبون الاساسية لمنتج الاسمنت

ثانياً: تنفيذ مرحلة تخطيط المنتج على وفق تقنية (QFD)

تعد مرحلة تخطيط المنتج (على وفق تكامل ابعاد الاستدامة ومتطلباتها الواجب توفرها في المنتج والشركة عينة البحث) التي تسمى ايضاً ببناء بيت الجودة الخطوة الأولى من خطوات تطبيق أداة QFD التي تحدد فيها متطلبات الزبون (كمدخلات للخطوة الأولى) لخصائص الهندسية للمنتج، بعد تحديد متطلبات الزبون في الجدول (1) لتنفيذ الخطوات الاخرى التي تستكمل عملية بناء بيت الجودة وكالاتي:

أ- تحديد الاهمية النسبية لمتطلبات الزبون: في هذه الخطوة تحدد الاهمية النسبية لمتطلبات الزبون المحددة سلفاً في الفقرة (اولاً) من استمارة الاستقصاء الملحق (1) التي وزعت على مجموعة من الزبائن⁽⁴⁾، إذ اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي في تحديد مستوى الاجابة عن فقرات الاستمارة، والجدول (1) يوضح نتائج التي حصل عليها الباحث من محتويات الفقرة (اولاً) في الاستمارة بشأن تحديد اهمية متطلبات الزبون لمنتج السمنت بشكل عام.

جدول (1) مجموع تكرارات الفقرة (اولا) من استمارة الاستقصاء الخاصة بأهمية متطلبات الزبون لمنتج السمنت					
ت	متطلبات الزبون	مهم جداً	مهم	نوعاً ما	غير مهم جداً
		(5)	(4)	(3)	(2)
1	السعر	16	23	6	5
2	مدة التصليب			27	6
3	مقاومة للرطوبة والاملاح	45	5		

(4) عدد الاستمارات الموزعة (60) وكانت (50) استمارة صالحة فقط تم الاخذ بها في مجال البحث بحيث وزعت على مستوى شركات المقاولات وشركات البناء الجاهز والصب المركزي في محافظتي كربلاء المقدسة بحوالي (37) استمارة وفي محافظة النجف الاشرف بحوالي (23) استمارة آنذاك، لمعرفة توافر المتطلبات في المنتج عينة البحث والمنتج المنافس له.

4	7	17	22	التعبئة والتغليف	4
5	5	15	30	انبعاثات المصنع	5

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الاستمارة.

بعد تحليل نتائج الاستمارة الخاصة بأهمية متطلبات الزبون تحدد الأهمية النسبية لهذه المتطلبات عن طريق حساب الوزن المرجح لكل عنصر عن طريق ضرب التكرارات لكل عنصر من متطلبات الزبون في القيمة المقابلة لها وحساب إجمالي الأوزان المرجحة للحصول على المجموع الترجيحي لكل العناصر، وبالنتيجة تحدد الأهمية النسبية عن طريق استعمال الوزن المرجح للعنصر بقسمته على إجمالي الأوزان لجميع العناصر الأخرى وكما في الجدول (2)

جدول (2) المجموع الترجيحي والأهمية النسبية لمتطلبات الزبون لمنتج السمنت

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	المجموع الترجيحي	متطلبات الزبون					ت	
			مهم جداً (5)	مهم (4)	نوعاً ما (3)	غير مهم (2)	غير مهم جداً (1)		
4	20.57%	200	16	23	6	5		1 السعر	
5	9.77%	95			27	6	17		2 مدة التصلب
1	25.20%	245	45	5					3 مقاومة للرطوبة والاملاح
3	21.29%	207	22	17	7	4			4 التعبئة والتغليف
2	23.15%	225	30	15	5				5 انبعاثات المصنع
	100%	972	المجموع						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج استمارة الاستقصاء.

يتضح من الجدول (2) اعلاه ان هناك تباين في رغبات الزبائن، إذ تفضل أغلب الزبائن السمنت المقاوم للرطوبة والاملاح، لذلك جاء هذا المتطلب بأعلى أهمية نسبية ومقدارها (25.20%)، يليه متطلب انبعاثات المصنع بأهمية نسبة (23.15%) وأخذ المرتبة الثالثة متطلب التعبئة والتغليف بأهمية نسبية مقدارها (21.29%)، والمرتبة الرابعة كانت من نصيب متطلب تحديد الاسعار دون احتكار (انشطة مكافحة الاحتكار) بأهمية نسبية (20.57%)، إذ حصل متطلب مدة التصلب على آخر مرتبة بأهمية نسبية (9.77%) وذلك يعني ان اهتمامات الزبون تهتم بالمحافظة على الاستدامة كانت بشكل اكبر من متطلب مدة التصلب.

ب- التقييم التنافسي (صوت السوق): بعد تحديد متطلبات الزبون من حيث الأهمية النسبية للمنتج تحدد درجة تقييمه عن مدى توافر المتطلبات في منتج السمنت عينة البحث والمنتج المنافس الموضح في الفقرة (ثانياً) من الاستمارة أي بمعنى آخر تحدد أي من المنتجين يعمل على اضافة قيمة للزبون.

مع الإشارة إلى ان خطوات اختيار المنتج المنافس كانت أثر المسح الميداني الذي قام به قسم التسويق للمعمل على الوكلاء الذين يتخصصون ببيع السمنت والتوصل إلى نتيجة هي ان منتج معمل سمنت كربلاء (سمنت الجسر) يتصدر المصانع الأخرى التي تنتج السمنت.

وبين الجدولين (3)، (4) نتائج تقييم الزبون لمتطلباته في منتج السمنت عينة البحث والمنتج المنافس له وذلك حسب الأوزان الترجيحية والأهمية النسبية.

جدول (3) نتائج تقييم متطلبات الزبون لمنتج السمنت لعينة البحث

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	المجموع الترجيحي	متطلبات الزبون					ت	
			مهم جداً (5)	مهم (4)	نوعاً ما (3)	غير مهم (2)	غير مهم جداً (1)		
4	20.57%	200	16	23	6	5		1 السعر	
5	9.77%	95			27	6	17		2 مدة التصلب
1	25.20%	245	45	5					3 مقاومة للرطوبة والاملاح

3	21.29%	207		4	7	17	22	التعبئة والتغليف	4
2	23.15%	225			5	15	30	انبعاثات المصنع	5
	100%	972		المجموع					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

جدول (4) نتائج تقييم متطلبات الزبون لمنتج السمنت المنافس لعينة البحث

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	المجموع الترجيحي	غير مهم جداً	غير مهم	نوعاً ما	مهم	مهم جداً	متطلبات الزبون	ت
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
2	21.11%	190		5	5	35	5	السعر	1
5	13.22%	119	6	19	25			مدة التصلب	2
1	25.33%	228		1	2	15	32	مقاومة للرطوبة والاملاح	3
4	20.11%	181			28	13	9	التعبئة والتغليف	4
3	20.23%	182		10	3	32	5	انبعاثات المصنع	5
	100%	900	المجموع						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

يوضح الجدول أعلاه نتائج تقييم متطلبات الزبون من حيث الأهمية النسبية ومدى توفرها في منتج السمنت عينة البحث، إذ يبين وجود أهمية نسبية عالية لمتطلبات مقاومة الرطوبة والاملاح، يليه متطلب السعر ومن ثم تحديد انبعاثات المصنع وذلك يبين أهمية متطلب الجودة ثم البيئة ويليها الكلف لدى الزبون العراقي. يتبين من الجدولين (3) و (4) تصدر متطلب المقاومة للرطوبة والاملاح الذي يعكس جودة المنتج في كلا المنتجين (سمنت الجسر وسمنت الكوفة) ، إذ حققت المرتبة الأولى ، وذلك يعني ان الأهمية النسبية لتقييم الزبائن في مدى توفر المتطلب اعلاه في منتج السمنت كانت الاعلى في سمنت الجسر والمنتج المنافس له، إذ نجد المتطلبات الأخرى شهدت تباين من حيث نتائج الأهمية النسبية في كلا المنتجين.

استناداً إلى الجدولين (3) و(4) يمكن ترتيب اسبقيات متطلبات الزبون بحسب الأهمية النسبية ودرجات تقييم الزبون بالنسبة لكل من منتج المعمل والمنافس له وعليه، يرى الباحث مدى توافر هذه المتطلبات في منتج المعمل عينة البحث والمنتج المنافس، أصبح بالإمكان اعداد مصفوفة التقييم التنافسي للزبون وكما موضح في الجدول (5) .

جدول (5) مصفوفة التقييم التنافسي للزبون لمنتج السمنت

ت	متطلبات الزبون	منتج عينة البحث		المنتج المنافس	
		الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
1	السعر	20.57%	4	21.11%	2
2	مدة التصلب	9.77%	5	13.22%	5
3	مقاومة للرطوبة والاملاح	25.20%	1	25.33%	1
4	التعبئة والتغليف	21.29%	3	20.11%	4
5	انبعاثات المصنع	23.15%	2	20.23%	3

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الجدولين (3) و (4).

ج-تحديد الخصائص الهندسية للمنتج: في هذه الخطوة تحدد المتطلبات الهندسية في منتج السمنت بعد تحديد الأهمية النسبية لمتطلبات الزبون وفي ضوء متطلبات الزبون المحددة مسبقاً التي تنعكس تليينتها على تحسين قيمة المنتج، وبعد قيام الباحث بالمقابلات مع بعض

المهندسين في المعمل عينة البحث والدراسة الميدانية وجد إن الخصائص الهندسية المتعلقة بالاستدامة من وجهة نظرهم التي تكون الاكثر تأثيراً من ناحية متطلبات الزبون تكاد تنحصر في ستة خصائص هندسية يوضحها الشكل (4).



الشكل (4) الخصائص الهندسية لمنتج السمنت

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على آراء المهندسين العاملين في المعمل عينة البحث ولتوضيح درجة ارتباط متطلبات الزبون مع خصائص الهندسية أخذت آراء المهندسين العاملين في اقسام الانتاج واقسام التعبئة والتغليف، والتي سيجري تمثيلها بمصفوفة العلاقة كما في الجدول (6) الاتي:

جدول (6) مصفوفة العلاقة بين متطلبات الزبون والخصائص الهندسية								
الخصائص الهندسية							العلاقة	الرمز
							5 = علاقة قوية	⊗
							3 = علاقة متوسطة	±
							1 = علاقة ضعيفة	-
ت	متطلبات الزبون							
1	السعر	⊗	±	⊗	⊗	⊗	⊗	

⊗		⊗			⊗		2	مدة التصلب
-		±	⊗		±	⊗	3	مقاومة للرطوبة والاملاح
-	±			⊗		⊗	4	التعبئة والتغليف
⊗	±	±	⊗		⊗	⊗	5	انبعاثات المصنع

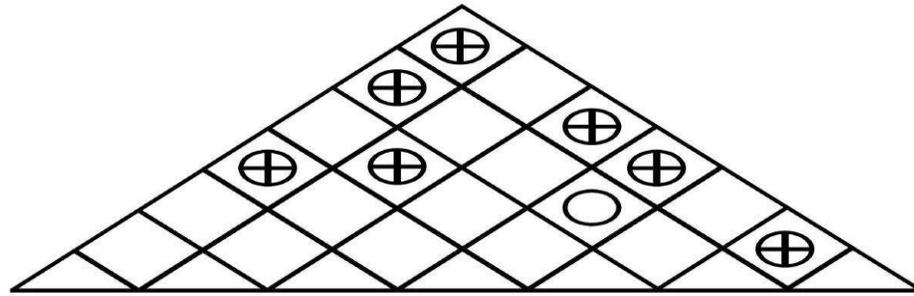
المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج المقابلات مع بعض المهندسين.
 بعد الانتهاء من اعداد المصفوفة ستحدد مقدار قوة العلاقة بينهما وترتيبها عن طريق حاصل ضرب وزن كل ارتباط في درجة الاهمية النسبية لكل عنصر، إذ ارتبطت صيانة وتحديث المكنان بعلاقة قوية مع متطلب الزبون الاول ، إذ حصلت على (102.85=20.57*5) وهكذا للمتطلبات الاخرى كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7) تحديد قوة العلاقة بين متطلبات الزبون والمتطلبات الهندسية واهميتها النسبية

الاهمية النسبية للزبون %	المتطلبات الهندسية							متطلبات الزبون	ت
	كفاءة العاملين	اسلوب التجهيز	حجم الحبيبات	تهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة	مواصفات الورق المستعمل	توفر الخبراء	صيانة وتحديث المكنان		
20.57	102.85	102.85	102.85		102.85	61.71	102.85	السعر	1
9.77	48.85		48.85			48.85		مدة التصلب	2
25.20	25.2		75.6	126		75.6	126	مقاومة للرطوبة والاملاح	3
21.29	21.29	63.87			106.45		106.45	التعبئة والتغليف	4
23.15	115.75	69.45	69.45	115.75		115.75	115.75	انبعاثات المصنع	5
2141.87	314.94	236.17	296.75	241.75	209.3	301.91	451.05	المجموع	
100%	20.16 %	11.02 %	12.6%	11.28 %	9.78%	14.1%	21.06%	الاهمية النسبية	
	2	6	4	5	7	3	1	الترتيب	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الجدولين (2) و(6).

بالنظر إلى النتائج اعلاه يرى الباحث أن متطلب صيانة وتحديث المكنان و كفاءة العاملين يحققان اعلى اهمية نسبية ويعني ذلك في حال رغبة المعمل تحسين جودة المنتج نحو الاستدامة يجب ان يسلط الضوء على هذين المتطلبين بالدرجة الاساس، وعلى وفق المقابلات التي جرت مع مهندسي المعمل عينة البحث جاءت بالمرتبة الثالثة توفر الخبراء بأهمية نسبية مقدارها (14.1 %) وكان نصيب المرتبة الرابعة حجم الحبيبات وتلتها في المرتبة الخاصة تهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة التي تعد اهم خطوة في صناعة السمنت للمعمل عينة البحث الذي يستعمل الطريقة الجافة التي تعتمد على حرق وتسخين المكونات الاساسية لإنتاج السمنت ونتيجة الاحتراقات تنتج مركبات كيميائية عالية الخطورة ففي حال توفر الافران قليلة الانبعاثات يمكن التقليل من تلك الانبعاثات او الحد منها.
 د- مقارنة الخصائص الهندسية للمنتج: في هذه الخطوة تعد مصفوفة المبادلات الهندسية أو الفنية لتوضيح نقاط القوة والضعف في الارتباط بينها من ناحية تحقيق متطلبات الزبون، ولغرض رسم مصفوفة المبادلات التي تبين المتطلبات الفنية او الهندسية التي تحقق متطلبات الزبون فقد استطلعت آراء بعض المهندسين العاملين في المعمل عينة البحث والتي يمكن التعبير عنها برموز معينة وكما موضح في الشكل(5).



الرمز	
⊕	ارتباط موجب
○	قوي ارتباط موجب

صيانة وتحديث المكائن	توفر الخبراء	مواصفات الورق المستعمل	تهئية افران ذات انبعاثات منخفضة	حجم الحبيبات	اسلوب التجهيز	كفاءة العاملين
----------------------	--------------	------------------------	---------------------------------	--------------	---------------	----------------

شكل (5) مصفوفة المبادلات الهندسية لمنتج السمنت

المصدر: من اعداد الباحث استناداً إلى استطلاع راء المهندسين العاملين في المعمل نلاحظ من الشكل اعلاه قوة العلاقة الموجبة بين كفاءة العاملين التي ترتبط بين كل من صيانة وتحديث المكائن وتوفر الخبراء وتهئية افران ذات انبعاثات منخفضة وكذلك ارتباط اسلوب التجهيز بصورة موجبة قوية بينه وبين مواصفات الورق المستعمل، وبالنسبة إلى حجم الحبيبات ارتبطت كذلك بنفس القوة مع صيانة وتحديث المكائن، أما تهئية افران ذات انبعاثات منخفضة ارتبطت بصورة موجبة مع توفر الخبراء وبصورة اقوى مع صيانة وتحديث المكائن، وكذلك ارتبطت توفر الخبراء مع صيانة وتحديث المكائن.

هالقيم المستهدفة: تبين هذه الخطوة التقييم الهندسي لمنتج السمنت للمعمل عينة البحث مع بيان درجة اهمية هذا المنتج فضلا عن مقارنة التقييم الهندسي لمنتجي معمل سمنت كربلاء (سمنت الجسر) ومعمل سمنت الكوفة وفي ضوء ذلك سيجري بيان القيم المستهدفة التي يسعى المعمل البلوغ اليها عن طريق العلاقة القائمة بين متطلبات الزبون والخصائص الهندسية. هذا وتشمل عملية التقييم الهندسي على احتساب كل عنصر من العناصر التي يوضحها الجدول (6) وذلك بضرب الاوزان للعلاقة التي يتضمنها الجدول ولكل عنصر بما يقابلها من درجات عناصر الزبون والموضحة في الجدول (5) سواء كانت تخص المعمل عينة البحث او سمنت الكوفة، إذ بلغ مجموع درجات التقييم للمتطلب الهندسي (70) صيانة وتحديث المكائن للمعمل عينة البحث التي احتسبت كالآتي:

$$(5*2)+(0*1)+(5*5)+(5*3)+(5*4)=70$$

وكذلك تحسب بقية المتطلبات الهندسية للمعمل والمنتج المنافس له ومن ثم تحدد القيم المستهدفة عن طريق المقارنة بين التقييم الهندسي

جدول (8) مصفوفة القيم المستهدفة لمعمل سمنت كربلاء والمعمل المنافس له

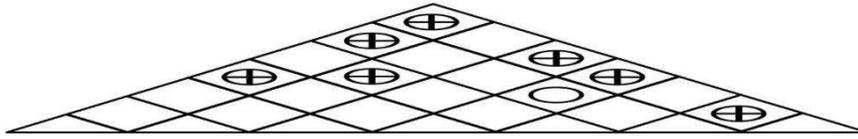
المتطلبات الهندسية							التقييم الهندسي والقيم المستهدفة
كفاءة العاملين	اسلوب التجهيز	حجم الحبيبات	تهئية افران ذات انبعاثات منخفضة	مواصفات الورق المستعمل في التعبئة	توفر الخبراء	صيانة وتحديث المكائن	

43	31	72	45	25	46	70	التقييم الهندسي لمعمل سمنت كربلاء
5	6	1	4	7	3	2	الترتيب
48	35	49	40	30	47	70	التقييم الهندسي للمعمل المنافس
3	6	2	5	7	4	1	الترتيب
العمل على زيادة كفاءة العمال من خلال طرح دورات تدريبية تكسبهم الخبرة في مجال عملهم والاطلاع على أحدث الوسائل المتبعة في ادارة الانتاج	توفر نقاط بيع متعددة محلية وخارجية لسهولة وصول الزبون اليها	استعمال كسارات وطاحنات ذات جودة عالية والصيانة الدورية لها لتقليل الضوضاء وزيادة كفاءتها	مراقبة الافران بشكل يومي لضمان فعالية التفاعلات التي تحدث بداخلها بالإضافة إلى مراقبة الغازات المنبعثة وتقليلها قدر الامكان او استخدامها في مجالات اخرى	استخدام اوراق ذات جودة عالية بشكل يضمن المحافظة على السمنت اطول مدة ممكنة	زيادة الخبرات الهندسية عن طريق القيام بدورات لخبراء من خارج او داخل المعمل لغرض زيادة المعرفة والمهارة الفنية	الصيانة الدورية للمكانن والعمل على تحديثها بشكل دوري لغرض زيادة عمر الات وكفاءتها والتقليل من استهلاكها للوquود وتفادي الاعطال الحالية والمستقبلية	القيم المستهدفة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على اراء مهندسي المعمل عينة البحث.

بالنظر إلى الجدول اعلاه ان الخصائص الهندسية (حجم الحبيبات وصيانة وتحديث المكانن، وتوفير خبراء، وتهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة) جاءت في المراتب الأولى على التوالي مما يعني اهتمام شركة سمنت الجنوب في توفير مواد احتياطية للمكانن والآلات لغرض صيانتها وتحديثها، وكذلك ربط بعض المعامل بشركات اجنبية للاستعانة بخبراتهم كالمعمل عينة البحث ربط بشركة لافارج الفرنسية الأولى عالمياً لإنتاج السمنت مما يؤدي إلى تحسين جودة المنتج عينة البحث، ولاحظ الباحث عن طريق جولاته ان منتج السمنت عينة البحث جاء في المرتبة الأولى في الاستهلاك في القطاع الخاص والقطاع الحكومي.

بعد اتمام جميع خطوات بيت الجودة لمنتج السمنت للمعمل عينة البحث وعن طريق جمع هذه الخطوات تشكل مصفوفة بيت الجودة وكما موضح في الشكل (6):



الاهمية النسبية للزبون %	المتطلبات الهندسية							متطلبات الزبون	ت
	كفاءة العاملين	اسلوب التجهيز	حجم الحبيبات	تهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة	مواصفات الورق المستعمل	توفر الخبراء	صيانة وتحديث المكنان		
20.57	102.85	102.85	102.85		102.85	61.71	102.85	السعر	1
9.77	48.85		48.85			48.85		مدة التصلب	2
25.20	25.2		75.6	126		75.6	126	مقاومة للرطوبة والاملاح	3
21.29	21.29	63.87			106.45		106.45	التعبئة والتغليف	4
23.15	115.75	69.45	69.45	115.75		115.75	115.75	انبعاثات المصنع	5
100%	20.16	11.02	12.6	11.28	9.78	14.1	21.06	الاهمية النسبية	
	43	31	72	45	25	46	70	التقييم الهندسي لمعمل سمنت كربلاء	
	48	35	49	40	30	47	70	التقييم الهندسي للمعمل المنافس	
	العمل على زيادة كفاءة العمال من خلال طرح دورات تدريبية تكسبهم الخبرة في مجال عملهم والاطلاع على أحدث الوسائل المتبعة في ادارة الإنتاج	توفر نقاط بيع متعددة محلية وخارجية لسهولة وصول الزبون اليها	استعمال كسارات وطاحنات ذات جودة عالية والصيانة الدورية لها لتقليل الضوضاء وزيادة كفاءتها	مراقبة الافران بشكل يومي لضمان فعالية التفاعلات التي تحدث بداخلها بالإضافة إلى مراقبة الغازات المنبعثة وتقليلها قدر الامكان او استخدامها في مجالات أخرى	استخدام اوراق ذات جودة عالية بشكل يضمن المحافظ ة على السمنت اطول مدة ممكنة	زيادة الخبرات الهندسية عن طريق القيام بدورات لخبراء من خارج او داخل المعمل لغرض زيادة المعرفة والمهارة الفنية	الصيانة الدورية للمكنان والعمل على تحديثها بشكل دوري لغرض زيادة عمر الآلات وكفاءتها والتقليل من استهلاكها للوقود وتفادي الاعطال الحالية	القيم المستهدفة	

								والمستق بلية
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------

شكل (6) مصفوفة بيت الجودة

المصدر: من اعداد الباحث استناداً إلى آراء المهندسين العاملين في المعمل وبالاعتماد على الجدولين (7) و(8).
ثالثاً: تنفيذ مرحلة تصميم المنتج وفق تقنية QFD باستعمال آراء الزبائن لتحديد مكونات المنتج:

بعد اعداد بيت الجودة بكافة خطواته وتحديد المتطلبات الهندسية لمنتج السمنت ووفق متطلبات الزبون (المستندة على متطلبات ابعاد الاستدامة) تعد مصفوفة تصميم المنتج أو ما تسمى بنشر الجزء كما في الجدول (9) الذي يوضح العلاقة بين المتطلبات الهندسية لمنتج السمنت ومكوناته، إذ حددت مكونات المنتج عن طريق المقابلات التي اجراها الباحث مع المهندسين والفنيين العاملين في المعمل عينة البحث.

جدول (9) مصفوفة علاقة بين المتطلبات الهندسية لمنتج السمنت ومكوناته

الأهمية النسبية للأداء الهندسي	مكونات منتج السمنت								العلاقة	الرمز
	مواد التعبئة والتغليف	الماء	الوقود	أكسيد الحديد	السيليكا	كبريتات الكالسيوم (الجيبس)	أكسيد الألمنيوم	حجر الكلس	ت	المتطلبات الهندسية
21.06	⊗		⊗		-	±	⊗	⊗	1	صيانة وتحديث المكينات
14.1				±	±				2	توفر الخبراء
9.78	⊗								3	مواصفات الورق المستعمل
11.28		⊗	⊗	⊗	±	±	±	⊗	4	تهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة
12.6				⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	5	حجم الحبيبات
11.02	⊗								6	اسلوب التجهيز
20.16	±			±	±		±	⊗	7	كفاءة العاملين
100%	المجموع									

المصدر: من إعداد الباحث عن طريق المقابلات التي اجراها الباحث مع المهندسين والفنيين العاملين في المعمل

بعد اعداد مصفوفة العلاقة بين المتطلبات الهندسية ومكونات منتج السمنت تحدد قوة العلاقة بينهما وترتب على وفق الاهمية النسبية

جدول(10) تحديد قوة العلاقة بين المتطلبات الهندسية ومكونات السمنت للمعمل

الأهمية النسبية للمتطلبات الهندسية	مكونات منتج السمنت									
	ت	المتطلبات الهندسية	حجر الكلس	اكسيد الالمنيوم	كبريتات الكالسيوم (الجبس)	السليكا	أكسيد الحديد	الوقود	الماء	مواد التعبئة والتغليف
%										
21.06	1	صيانة وتحديث المكانن	□□□□ □□	□□□□ □□	□□□□ □□	□□□□ □□	□□□□ □□	□□□□ □□		□□□□ □□
14.1	2	توفر الخبراء				□□□□ □	□□□□ □			
9.78	3	مواصفات الورق المستعمل								□□□□ □
11.28	4	تهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة				□□□□ □	□□□□ □	□□□□ □	□□□□ □	□□□□ □
12.6	5	حجم الحبيبات				□□	□□	□□		
11.02	6	اسلوب التجهيز								□□□□ □
20.16	7	كفاءة العاملين				□□□□ □□	□□□□ □□	□□□□ □□		□□□□ □□
1679.51		المجموع	325.5	262.62	160.65	220.68	222.18	161.7	56.4	269.78
		الاهمية النسبية	19.38	15.64	9.57	13.14	13.23	9.63	3.36	16.06
		الترتيب	1	3	7	5	4	6	8	2

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الجدول (9) والجدول (7)

من نتائج الجدول يتبين اعلاه ان مكون حجر الكلس تصدر الترتيب الاول بأهمية نسبية (19.38%) وذلك لأنه يعد المادة الرئيسية في صناعة السمنت التي عن طريقها تستخرج مادة السليكا (الكلس) التي اطلق عليها بعض المهندسين بانها مفتاح الرئيس لعملية صنع السمنت، وجاءت المواد الأخرى على وفق الترتيب في صناعة السمنت وبالنسبة للوقود فقد جاء في المرتبة السادسة بأهمية نسبية مقدارها (9.63%) وذلك لدوره الكبير في تشغيل افران المعمل لتسخين خليط المواد وتوليد طاقة للإنتاج، إذ جاءت مادة الجبس بالمرتبة السابعة

بعد توفر الوقود للدور الذي تلعبه في تأخر تصلب الكلنكر ومن ناحية تأخر تصلبه عند اضافة الماء إلى السمنت، وجاء الماء بالمرتبة الاخيرة لاستعمال المعمل الطريقة الجافة في الانتاج.

رابعا: مرحلة تخطيط العملية:

بعد تنفيذ مرحلة تصميم المنتج وفق تقنية QFD لتحديد مكونات المنتج جرت الاستفادة من نتائجها في تخطيط العمليات ذات العلاقة بالمنتج عينة البحث وكما موضح في الجدول (11) مع ذكر ان تحديد عمليات المنتج ودراسة العلاقة بينها وبين مكونات المنتج قد تمت على

جدول (11) مصفوفة العلاقة بين مكونات السمنت والعمليات الاساسية للمنتج									
الأهمية النسبية لمكونات السمنت	تخطيط العمليات						الرمز	العلاقة	
							⊗	=5 علاقة قوية	
						±	=3 علاقة متوسطة		
						-	=1 علاقة ضعيفة		
%	وحدة التعبئة والتغليف	طواحين السمنت	منظومة التبريد	الفرن الدوار	العجانات	طواحين المواد الأولية	الكسارة	مكونات منتج السمنت	ت
19.38						⊗	⊗	حجر الكلس	1
15.64				⊗		⊗	⊗	اكسيد الالمنيوم	2
9.57				±			⊗	كبريتات الكالسيوم (الجيبس)	3
13.14				⊗		⊗	⊗	السيليكا	4
13.23				⊗			⊗	اكسيد الحديد	5
9.63		⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	الوقود	6
3.36			-					الماء	7
16.06	⊗	⊗	⊗					مواد التعبئة والتغليف	8
100%								المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث عن طريق المقابلات التي اجراها الباحث مع المهندسين والفنيين العاملين في المعمل.

بعد اتمام مصفوفة العلاقة بين مكونات السمنت والعمليات الاساسية للمنتج تحدد قوة العلاقة بين عمليات المنتج ومكوناته وترتيبها حسب الاهمية النسبية وكما موضح في الجدول (12) الاتي:

جدول (12) تحديد قوة العلاقة بين مكونات السمنت والعمليات الأساسية للمنتج

الأهمية النسبية لمكونات السمنت	تخطيط العمليات							العلاقة	الرمز	
	ت	مكونات منتج السمنت	الكسارة	طواحين المواد الأولية	العجانات	الفرن الدوار	منظومة التبريد	طواحين السمنت	وحدة التعبئة والتغليف	%
1	حجر الكلس	□□□	□							19.38
2	اكسيد الألمنيوم	□□□	□			□□□□				15.64
3	كبريتات الكالسيوم (لجيبس)	□□□	□□			□□□□				9.57
4	السيليكات	□□□	□			□□□□				13.14
5	اكسيد الحديد	□□□	□□			□□□□				13.23
6	الوقود	□□□	□□	□□□□	□□□	□□□□	□□□	□□□	□□	9.63
7	الماء			□□□						3.36
8	مواد التعبئة والتغليف			□□□				□□□□	□□□□	16.06
	المجموع	402.95	288.95	286.91	48.15	131.81	128.45	80.3	1367.52	
	الأهمية النسبية	29.47%	21.13%	20.98%	3.52%	9.64%	9.39%	5.87%	100.00%	
	الترتيب	1	2	3	4	5	6			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الجدولين (10) و(9).

يتضح للباحث ان الكسارات قد حازت على المرتبة الأولى من بين العمليات الانتاجية بأهمية نسبية مقدارها (29.47%) لأنها تمثل اولى خطوات الانتاج، إذ توفر المادة الاولية للإنتاج وجاءت من بعدها مرحلة طحن المواد الاولية بأهمية نسبية قدرها (21.13%) التي تعمل على طحن وتجانس المواد الاولية وتليها الافران الدوارة التي تعمل على تسخين وحرق المواد الاولية داخل الفرن إذ توضع المادة المتجانسة في افران على شكل ابراج، إذ تنزل من أعلى البرج إلى أسفله وتصطدم بغازات ساخنة صاعدة نتيجة الوقود المحترق

داخل البرج أو الفرن، مما يعمل على رفع درجة الحرارة من 80 درجة مئوية إلى 850 درجة، فتنبخر الرطوبة وجزيئات الماء من المواد الممزوجة، إذ تصبح المواد الخام معدة للحرق، وتدخل إلى فرن دوار وتحرق المواد الخام بدرجة 1450 مئوية، لتتكون المادة الرئيسية لصناعة السمنت التي تسمى بالكلنكر.

لذلك يرى الباحث على ضرورة توفير كسارات ذات جودة عالية وقادرة على تخفيض استهلاك الطاقة وتقليل انبعاثات الغازات الدفينة، مع ضرورة إيجاد طرق واساليب تضمن احتفاظ الافران بحرارتها عند تسخينها.

مما يجدر الإشارة إليه ان الباحث قد وجد ترحيب عالي بفكرة البحث باستعمال معايير الاستدامة بصورة عامة من قبل الزبائن ومهندسين المعمل وحددت شركة لافارج على الموقع الرسمي لها خطة العام 2030 كمجموعة لافارج، التوجه قدماً نحو الاستدامة وأن نضع معايير جديدة، وتعمل على تغيير الطريقة التي تعمل فيها صناعتنا وأن نشجع قطاع البناء برمته للعب دوره لمعالجة القضايا الكبرى لكوكبنا، وعند استعمالها مع اداة نشر وضيقة الجودة في تحسين جودة المنتج وقيمة للزبون بمعرفة متطلبات الزبون التي استخرجت من المعيار وتعريف الزبون بها وتقديم شرح وافي عنها منذ البدء في استطلاع الآراء وثلتها وضعها في استمارة الاستقصاء و توزيعها في محافظة اخرى تحتوي على المنتج المنافس ففي الخطوات الأولى وصوت السوق في الخطوات التي تليها ومن ثم صوت المهندس و التعرف على المتطلبات الهندسية للمعمل ويليها تحديد العمليات ومكونات منتج السمنت التي عن طريقها تم وضع مصفوفة بيت الجودة لأثبات فرضية البحث ان تكامل ابعاد التنمية المستدامة يسهم في تحسين جودة المنتج وتعزيز قيمته لدى الزبون .

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

انطوى المبحث على عرض جملة من الاستنتاجات اعتماداً على نتائج التطبيق لأداة نشر وظيفية الجودة وتكامل ابعاد التنمية المستدامة وتأثيرها في جودة المنتج للمنتجين المبحوثين، وتناول المبحث الأول عرض أهم الاستنتاجات التي استنبطت منها توصيات عدة ، وكما يلي:

- 1- إن شدة المنافسة قد جعلت الشركات تعمل على وضع صوت الزبون أولى اهتماماتها لمعرفة ما يبتغيه من متطلبات لغرض توفيرها في المنتج وبالصورة التي تعكس تحقيق هدف تحسين جودة المنتج.
- 2- إن الخطأ التي تعتمدها شركة لافارج تراعي فيها جوانب الاستدامة وان كانت من دون قصد لكنها تعمل عليها من اجل احداث تغيير بصورة تدريجية لخطتها لتتوجه نحو الاستدامة.
- 3- هناك اهتمام واضح من قبل الشركة المستثمرة لمعمل اسمنت كربلاء بالزبون عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في تصميم منتجات مستدامة.
- 4- إن الموقع الجغرافي للمعمل واستعمال الفلاتر للتخلص من الغازات السامة التي تنبعث من المعمل قللت من التأثيرات المنبعثة التي تؤثر على سكان المدينة، فضلاً عن قدرة الكوادر في المعمل في القياس والسيطرة على الانبعاثات الضارة عالية، بسبب توفر الاجهزة اللازمة وتبادل الخبرات مع فروع الشركة الاجنبية.
- 5- كانت أكثر الخصائص الهندسية ارتباطاً مع متطلبات الزبون التي ينبغي للمعمل عينة البحث توفرها في المنتج التي تصدرت المراتب الثلاثة الاولى هي (صيانة وتحديث الآلات) و (توفر خبراء) و (تهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة)، إذ تعد هذه المتطلبات قلب صناعة السمنت، وذلك لما لها من دور فاعل في إحداث التفاعلات الكيميائية الضرورية لإنتاج مادة الكلنكر التي تنعكس على جودة منتج السمنت.
- 6- أثبتت النتائج المتعلقة بالتقييم الفني للمعمل عينة البحث بالمقارنة مع المنتج المنافس المتمثل بسمنت الجسر حصول عملية متوازنة بين (صيانة وتحديث الآلات) و (توفر خبراء) و (تهيئة افران ذات انبعاثات منخفضة)، مما يعني اهتمام كلا المعملين في تهيئة المعمل من حيث الآلات والافران وصيانتها من اجل الاستمرار بإنتاج منتجات ذات جودة عالية.
- 7- كانت مكونات منتج السمنت الأكثر ارتباطاً مع الخصائص الهندسية التي تصدرت المراتب الثلاث الاولى هي (حجر الكلس) و (اكاسيد الالمنيوم) و(السليكا) بوصفها المكونات الرئيسية لمادة السمنت، إذ تؤثر نقاوة المواد على التفاعلات وتحديد المواد المضافة التي تساعد على إحداث التفاعلات المطلوبة لإنتاج مادة الكلنكر بالشكل المطلوب مما ينعكس على جودة السمنت.
- 8- أظهرت النتائج المتعلقة بمرحلة تخطيط العمليات إن عمليات (التكسير) و (طواحين المواد الأولية) و (تسخين المواد بالافران الدوارة) تصدرت المراتب الثلاث من حيث ارتباطها بمكونات السمنت وذلك لما لها من أثر مباشر في المواد من ناحية نقاوتها واختيارها حسب المواصفات وكذلك الوصول إلى الحجم المطلوب التي ينعكس تأثيرها في تشكيل ما يسمى بمادة المعجون وانتاج الكلنكر.

التوصيات

- 1- تعزيز جوانب الجودة في منتجات شركة لافارج التي تعمل على الحفاظ على قيمة الزبون عن طريق تثبيت ولائهم لمنتجات الشركة التي تراعي المنتج المستدام.
- 2- العمل على اجراء دراسات ميدانية لاستطلاع آراء الزبائن بخصوص ما يلبي تطلعاتهم في المنتجات المستقبلية.
- 3- مواكبة التطور الحاصل في خطوط الانتاج التي تراعي المنتج المستدام في الشركات المماثلة على مستوى العالم فضلاً عن السعي بالتوعية معها بهدف التحسين المستمر.

- 4- زيادة الاهتمام بمواضيع الاستدامة ومعاييرها لمواجهة الظروف المنافسة التي تحدث بين الشركات المحلية والعالمية عن طريق اجراء بحوث ودراسات تلامس واقع الزبائن بالمجالات ذات العلاقة لغرض دعم التخطيط الاستراتيجي وتحقيق الاستدامة.
- 5- تطوير واقع الشركات واجراء دورات تدريبية لزيادة مهارات ووعي العاملين في دورات تخص مواضيع الاستدامة والمحاسبة عنها والاستفادة من الخبرات التي تطرحها الشركات المطبقة للمعايير.
- 6- إلزام الشركات والمعامل الصناعية بقوانين تراعي جوانب الاستدامة عن طريق تشريع القوانين والتعليمات الملزمة وفرض غرامات للمخالفات الحاصلة وما الى ذلك، فضلا عن تبني المعايير ذات العلاقة بالاستدامة وتطبيقها للحد من الملوثات والتأثيرات البيئية.
- 7- يجب توفير الاجهزة الخاصة بقياس انبعاثات الغازات المضرة ومعرفة نوعها ونسب كل نوع منها، فضلا عن تأهيل كوادر متكاملة للعمل على القياس والسيطرة على انبعاثات المضرة وتعزيز ثقافة العاملين والمجتمع بأهمية المحافظة على البيئة.
- 8- ضرورة تشجيع الشركات والمعامل على استبدال المكنان والآلات بمكنان اخرى حديثة صديقة للبيئة ذات انبعاثات قليلة واستهلاك للطاقة اقل.
- 9- التحديث المستمر لشهادة الايزو ISO9001 الخاصة بالشركة محل البحث، لارتفاع جودة المنتج محل البحث.
- 10- لتطوير اداء الشركة في جوانب محاسبة الاستدامة ينبغي ان تكون الشركة أكثر انفتاحا مع الباحثين لحل المشاكل التي تواجهها فضلا عن تطوير الاداء.
- 11- قيام الباحثين بإجراء بحوث ودراسات أخرى مماثلة ولكن على منتجات المعامل والشركات الأخرى وبالشكل الذي يسهم في تحقيق جوانب الاستدامة.

المصادر:

أولاً: العربية

- 1- المسعودي، حيدر علي جراد،(2008)، " إمكانية تطبيق تقنيات إدارة الكلفة الإستراتيجية لإدارة تكاليف الجودة وأثرها في تعزيز الميزة التنافسية"، أطروحة دكتوراه قدمت إلى مجلس المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية جامعة بغداد.
- 2- الكواز، صلاح مهدي،(2016)، دور التكامل بين تقنيتي التكلفة على اساس الوظائف الموجهة بالوقت ونشر وظيفة الجودة في تحقيق القيمة المضافة للزبون، أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية جزءاً من متطلبات نيل درجة دكتوراه فلسفة في المحاسبة.
- 3- عبد الرحيم، جمال كمال محمد،(2015)، "قياس أثر تطبيق المؤشر المصري لمسئولية الشركات عن التنمية المستدامة في ضبط الاداء المالي مع دراسة ميدانية على الشركات المصرية المقيدة بالبورصة"، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتور، كلية التجارة الدراسات العليا جامعة قناة السويس.
- 4- محمد، رجا جاسم،(2013)، "تحقيق الجودة وتحسينها بحث ميداني في الشركة العامة للصناعات الصوفية معمل الكاظمين"، مجلة الادارة والاقتصاد، معهد الادارة الرصافة.

Second: Book and Periodicals and Researches:

- 1- Alhaddi, Hanan,(2015), "Triple Bottom Line and Sustainability: A Literature Review" , Business and Management Studies.
- 2- Beekaroo, Dickcha, Devkumar S. Callychurn , Dinesh Kumar Hurreeram,(2019), "Developing a sustainability index for Mauritian manufacturing companies" , Ecological Indicators.
- 3- Berglund, Amanda,(2018), "Sustainable E-commerce How to integrate the dimensions of sustainability within the e-commerce sector" , Master Thesis, University of Gävle,
- 4- Fening, Fred Appiah, Pesi Amaria, Evelyn Owusu Frempong,(2013), "Linkages Between Total Quality Management And Organizational Survival In Manufacturing Companies In Ghana" , International Journal of Business and Social Science.
- 5- Garrison, Ray H., Theresa Libby, Alan Webb, Eric W. Noreen, Peter C. Brewer,(2015), "Managerial Accounting Tenth Canadian Edition" , Mcgraw-Hill Ryerson.
- 6- Horngren, Charles and Foster, George and dater, Srikant, 2012, "Cost Accounting, Managerial Emphasis" ,14th ed., Prentice -Hall International, Inc., U.S.A.
- 7- Jamali, D. ,(2006), "Insights Into Triple Bottom Lin Integration From A Learning Organization Perspective" , Business Process Management Journal.

- 8- Lisene,M., (2015),"**Sustainability practices and reporting by the South African banking sector**", Dissertation, Magister Commercll, in the School of Accounting Sciences, at the Vaal Triangle Campus of the NORTH WEST UNIVERSITY.
- 9- Monte, Tomas,(2009), "**Application Of Global Reporting Initiative (Gri) In The Sustainability Reporting Of Financial Services**" , Master's Thesis, UNIVERSITY OF TAMPERE, Department of Economics and Accounting.
- 10- MUSCALU, Emanoil, Mihai NEAG , Elisabeta-Emilia HALMAGHI,(2016), "**The Ecological Dimension Of Sustainable Development**" , scientific research and education in the air force-afases.
- 11- Neyestani, Behnam,(2017), "**Principles And Contributions Of Total Quality Mangement (TQM) Gurus On Business Quality Improvement**" , Munich Personal RePEc Archive.
- 12- Odemis, Önder., (2011)," **Sustainability reporting within cooperative and commercial stock exchange quoted banks**", An assessment of stakeholder engagement ,Master Research, ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM SCHOOL OF ECONOMICS SECTION ACCOUNTING, AUDITING AND CONTROL.
- 13- Paun, Dorothy,(2018),"**Corporate Sustainability Reporting: An Innovative Tool For The Greater Good Of All**" , Kelley School of Business, Indiana University.
- 14- Prasad, K.G. Durga, K.Venkata Subbaiah, K. Narayana Rao, (2011), "**Cost Engineering With Qfd: A Mathematical Model**" , International Journal for Quality research.
- 15- Ramadhan, Sayel, Raja Bucheery,(2005), "**Quality Management Through Iso Certification And Quality Costs Reporting:A Study Of Bahraini Companies**" , International Business & Economics Research Journal.
- 16- Singh, Shailender, Manish Kumar,(2014), "**Integration Of Quality Function Deployment And Target Costing**" , International Journal of Computer Applications.
- 17- Soon, Kim,(2012), "**Quality Management And Practices**" , InTech Design Team, Printed in Croatia.
- 18- Tain,Ye,(2011), "**Apply Quality Function Deployment Model In After-Sales Service Improvements: Case Company X**" , Master's thesis, Department of Business Technology Aalto University School of Economics
- 19- Tari, Juan Jose,(2011), "**Research Into Quality Management And Social Responsibility**" , Journal of Business Ethics.
- 20- Wu, Chang-Tzuoh, Tien-Szu Pan, Ming-Hui Shao,3and Chang-ShiannWu, "**An Extensive QFD And Evaluation Procedure For Innovative Design**" , Hindawi Publishing Corporation Mathematical Problems in Engineering.
- 21- Yang, Ching-Chow,(2017), "**The Evolution Of Quality Concepts And The Related Quality Management**" ,Web Of Science.

Third: Others & Internet

- 1- A Practitioner's Guide ,(2015), "**The Triple Bottom Line For Economic Development**" US Economic Development Administration as part of Technical Report.
- 2- ISO,9000:9001,(2015), "international standard"
- 3- www.bqa.org.

4- www.gri.org.

ملحق

استمارة استقصاء /منتج السمنت

جامعة وارث الانبياء

كلية الادارة والاقتصاد

قسم المحاسبة

تاريخ ملء الاستمارة / / 2021

حضرة المستجيب المحترم

تحية طيبة

الاستمارة التي بين ايديكم تتضمن مجموعة من المتطلبات اللازم توفرها في منتج الاسمنت لغرض معرفة (تكامل ابعاد التنمية المستدامة وتأثيرها في جودة المنتج) و هذه الاستمارة تسعى لأعداد مقياس للمتطلبات الواجب توفرها في منتج الاسمنت والتي يمكن ان تعزز جودة المنتج وبالنتيجة تزيد من قيمته لدى الزبون وتعتمد نتائجها للأغراض البحث العلمي فقط، و تفضلكم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث ، والتي ستكون بالتأكيد موضع تقديرنا واعتزازنا .

اولا: معلومات خاصة عن منتج السمنت

- حدد درجة الاهمية لكل من المتطلبات الآتية اللازم توافرها في السمنت بشكل عام:

ت	متطلبات الزبون	مهم جداً	مهم	نوعاً ما	غير مهم	غير مهم جداً
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	السعر					
2	مدة التصلب					
3	مقاومة للرطوبة والاملاح					
4	التعبئة والتغليف					
5	انبعاثات المصنع					

ثانيا: معلومات عن تقييم الزبون لمنتج السمنت عند المعمل والمنافس:

- حدد مدى توافر المتطلبات الآتية لمنتج السمنت عند المعمل والمنافس :

ت	المتطلبات	منتج معمل سمنت كربلاء/الجسر					منتج معمل اسمنت الكوفة				
		متوفر جداً	متوفر	نوعاً ما	غير متوفر	غير متوفر اطلاقاً	متوفر جداً	متوفر	نوعاً ما	غير متوفر	غير متوفر اطلاقاً
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	السعر										
2	مدة التصلب										

										مقاومة للرطوبة والاملاح	3
										التعبئة والتغليف	4
										انبعاثات المصنع	5

الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وأثره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة

Electronic disclosure of the information content of integrated reports and its impact on achieving sustainable competitive advantage

م.م محمد هاشم علي الموسوي

Mohammed Hashim Ali Almosawi

جامعة وارث الأنبياء / كلية الإدارة والاقتصاد

University of Warith Alanbiyaa

mohammed.almusawi@uowa.edu.iq

المستخلص: يهدف البحث الى بيان أثر المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية، وزيادة مواردها، كما ان البحث يكسب أهميته من توجه عالم الاعمال اليوم الى الاستدامة والتنمية المستدامة، فالتقارير المتكاملة تتميز عن التقارير التقليدية بكونها تقارير تعبر عن الأنشطة البيئية والاجتماعية فضلا عن الاقتصادية، والذي يؤدي الى لعب دوراً كبيراً في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية، إذ اعتمد هذا البحث لبيان أثر التقارير المتكاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة على بيانات المستحصلة من اراء عينة البحث من خلال استمارة استبانة معدة بشكل محكم لربط متغيرات البحث واثبات فرضياته، توصلت الدراسة الى استنتاجات عدة أهمها ان الانظمة الحديثة للإفصاح تمتاز عن الانظمة التقليدية في أنها تسلط الضوء على مجموعة اوسع من اصحاب المصلحة، وتُعد وفق متطلبات بيئة الاعمال المعاصرة، كما ان الوحدة الاقتصادية التي تمتلك ميزة تنافسية مستدامة تفوق على منافسيها تكون عواندها أعظم من معدل عوائد الوحدات المنافسة في السوق.

الكلمات المفتاحية: المحتوى المعلوماتي، التقارير المتكاملة، الميزة التنافسية المستدامة

Abstract: The research aims to demonstrate the impact of the informational content of integrated reports in achieving the sustainable competitive advantage of economic units, and increasing their resources, and this research gains its importance from the orientation of the business world today towards sustainability and sustainable development. Integrated reports are distinguished from traditional reports in being reports on environmental and social activities. In addition to the economic, and this plays a major role in achieving the sustainable competitive advantage of economic units, this research was adopted to show the impact of integrated reports in achieving sustainable competitive advantage on the data obtained from the opinions of the research sample through a well-designed questionnaire to link the research variables and prove its hypotheses. The study reached several conclusions, the most important of which is that modern disclosure systems are distinguished from traditional systems in that they shed light on a broader group of stakeholders, and are prepared according to the requirements of the contemporary business environment, and that an economic unit that has a sustainable competitive advantage over its competitors has returns greater than the rate of returns competing units in the market.

Keywords: information content, integrated reports, sustainable competitive advantage

1 المقدمة

ان التطور التقني والتكنولوجي في بيئة الاعمال خلال الفترة الماضية أدى الى الانتقال من الى عالم اوسع من خلال ترك بعض طرق التقليدية والتحول نحو النظم الرقمية الحديثة في مجال المحاسبة والإفصاح

إذ ظهرت العديد من تقنيات الإفصاح ومنها التقارير المتكاملة Integrated reports والتي يركز بحثنا في الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة للجمع بين التقارير المالية وغير المالية في تقرير واحد يتسم بجودة المعلومات المتاحة، والشفافية، وببلي متطلبات أصحاب المصلحة والإدارة فيما يتعلق بأداء الوحدة الاقتصادية المالي والبيئي والاجتماعي والحوكمة، بعد الانتقاد الشديد للتقارير المالية في عدم توفر معلومات مستقبلية عن إداء الوحدة الاقتصادية.

اما التقنية الأخرى فهي الميزة التنافسية المستدامة Sustainable Competitive Advantage التي انتهجتها اغلب الشركات في المحافظة على اداءها وموقعها في السوق نتيجة التقلبات السريعة التي تعرضت لها الاسواق العالمية وقطاع الاعمال الاقتصادية والتي انعكست على حجم التحديات التي واجهتها الشركات في المحافظة على الميزة التنافسية ضمن بيئة الاعمال، خاصة بعد التطور التكنولوجي المتزايد في هذا القطاع وتغير سلوك المستهلكين في الحصول على منتجات مبتكرة، ذات جودة عالية، وصديقة للبيئة، وبكف أقل.

منهجية البحث

تمهيد

تمثل منهجية البحث المسار العلمي لتحديد مشكلة البحث وكيفية معالجتها بالشكل الذي يتضمن الاختبار الموضوعي لفرضياته للوصول الى الأهداف المرجوة على وفق منهج البحث العلمي وكالاتي:

2.1 مشكلة البحث:

تمر بيئة الاعمال اليوم ببيئة صعبة ومعقدة بسبب دخول التقنيات الحديثة بشكل كبير في مجال المحاسبة وقطاع الاعمال، فضلا عن قوة المنافسة وشراستها بين الوحدات الاقتصادية في شتى القطاعات، وعليه فان النظم الإفصاح التقليدية أصبح غير مجدية للمستخدمين والوحدات الاقتصادية في تلبية متطلباتهم واهدافهم، وتحقيق ميزة تنافسية تميزهم عن الوحدات الأخرى، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الاتي:

هل يحقق الإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية؟

2.2 أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من توجه عالم الاعمال اليوم الى الاستدامة والتنمية المستدامة، فالتقارير المتكاملة تتميز عن التقارير التقليدية بكونها تقارير عن الأنشطة البيئية والاجتماعية فضلا عن الاقتصادية، وهذا ما يلعب دوراً كبيراً في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية.

2.3 اهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

1. بيان أثر المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية.
2. بيان مدى أهمية الميزة التنافسية المستدامة في تحقيق اهداف الوحدة وزيادة مواردها.
3. بيان أهمية التكامل بين التقارير المتكاملة والميزة التنافسية في ارضاء الزبائن والمستثمرين وتعزيز قيمة الوحدة الاقتصادية.

2.4 فرضيات البحث: يستند البحث الى فرضية رئيسة مفادها:

ان الإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة له أثر كبير في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية. ومنها تتفرع عدة فرضيات فرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الكفاءة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
2. توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الجودة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
3. توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الإبداع في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
4. توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الاستجابة للزبائن في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

2.5 طرائق جمع البيانات:

اعتمد الباحث في جمع مصادر البيانات والمعلومات العربية والأجنبية من الكتب والأبحاث والمقالات والدوريات وشبكة الانترنت فضلا عن البحوث والأطاريح الجامعية العربية والأجنبية.

2.6 حدود البحث:

تتمثل حدود البحث بالآتي:

4. الحدود المكانية: شركات الاتصالات في كربلاء (زين العراق، آسيا سيل، كورك، عراق سيل، الكفيل امينة)

5. الحدود الزمانية: اذار - نيسان 2022

2.7 مجتمع الدراسة وعينتها:

يمثل مجتمع الدراسة العاملين في شركات اتصالات الهواتف النقالة (زين العراق، آسيا سيل، كورك، عراق سيل، الكفيل امينة)، إذ تم توزيع (65) استبانة واسترجع منها (58) استبانة كما بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (52) استبانة والتي تمثل نسبة (80%) من الموزع وخضعت بكاملها الى التحليل الاحصائي.

الجانب النظري

3.1 التقارير المتكاملة Integrated reports

3.1.1 نشأة ومفهوم التقارير المتكاملة

بعد ان أصبحت التقارير المالية وحدها غير كافية للإفصاح عن أنشطة الوحدات الاقتصادية، أُقترح في عام 2006 نموذجاً حديثاً نسبياً لإعداد تقارير شاملة (تجمع بين المالية والاستدامة) هدفها تحسين آلية الإبلاغ وتعزيز قيمة الشركة، فضلاً عن تحسين طريقة التفكير والتخطيط لمديري الوحدات الاقتصادية، إذ تم تشكيل فريق دولي تحالفت فيه مجموعة من المنظمين والمستثمرين وواضعي المعايير المحاسبية غير الحكومية كمرحلة اولية للشروع باستخدام التقارير المتكاملة التي توفر لأصحاب المصلحة المتطلبات التي تلي احتياجاتهم من المعلومات مالية وغير المالية (حسين, 2017: 25).

وتعرف التقارير المتكاملة على انها معلومات متكاملة عن أنشطة الشركات، تتضمن معلومات مالية واقتصادية وبيئية واجتماعية وحوكومية، بما فيها معلومات أنشطة الاستدامة واستراتيجيات الوحدة الاقتصادية والفرص والمخاطر المحيطة بها (6: Tweedie, et al., 2017).

أما (4: Roman & et al, 2019) فيرى أنّ الرؤية طويلة الأجل لـ (اللجنة الدولية لإعداد التقارير المتكاملة) IIRC تتمثل في اعتماد التقارير المتكاملة كقاعدة رئيسية للإفصاح في الوحدات الاقتصادية، إذ تربط هذه التقارير الجانب المالي بالجانب غير المالي لأداء تلك الوحدات، وتشجعهم على البحث عن أفكار جديدة تساعد توليد القيمة التي تمثل الاتجاه العكسي لتقارير الاستدامة. في حين عرفها (شعبان, 2019: 22) على انها عملية توصيل المعلومات المفيدة التي تنتجها الوحدات الاقتصادية الى المستثمرين وأصحاب المصلحة الاخرين فضلاً عن الآلية التي من خلالها يمكن خلق القيمة من جهة، وإمكانية الحفاظ عليها من جهة اخرى.

3.1.2 اهداف التقارير المتكاملة

يشير المجلس الدولي للتقارير المتكاملة (IIRC) إلى أن الغرض الأساسي من الإفصاح عن التقارير المتكاملة هو شرح وتوضيح آلية تخطيط الوحدة الاقتصادية في كيفية إنشاء القيمة على المدى القصيرة والمتوسطة والطويلة) وبالتالي، فإن نطاق التقارير المتكاملة يمتد إلى المستقبل. ويساهم الإفصاح عن المعلومات الموجهة نحو المستقبل في تعزيز العلاقات الدولية بين الوحدات الاقتصادية. (Lakshan, et al., 2021: 251)

3.1.3 المحتوى المعلوماتي ذات العلاقة بالتقارير المتكاملة

عام 2011 أصدر المجلس الدولي للتقارير المتكاملة (IIRC) ورقة نقاشية تضمنت هيكلاً للتقارير المتكاملة مكون من ثمانية عناصر رئيسية لمحتويات أي تقرير متكامل، تم فيه تحديد المحتوى المعلوماتي والمبادئ التي يجب ان تتبعها الوحدات الاقتصادية والتي يتم في ضوءها تقييم مقدرة الوحدة الاقتصادية على خلق القيمة عندما تقوم بإعداد التقارير المتكاملة، وفي عام 2013 أصدر ذات المجلس ورقة مبدئية تحتوي على معلومات تقارير الأعمال، والتي تم ايجازها في الجدول (1):

جدول (1) عناصر التقارير المتكاملة	
العناصر	معلومات الإفصاح
وضع الوحدة الاقتصادية	الإفصاح عن نطاق وحدود التقرير المتكامل، طبيعة المعلومات المقدمة، الفترة التي يغطيها التقرير، الهدف من التقارير المتكاملة، بالإضافة إلى المشاريع المشتركة والوحدات الاقتصادية التابعة لها.
نموذج أعمال الوحدة	يحتوي على معلومات عامة عن الوحدة الاقتصادية، وأسماء ملاكها والمستثمرين، وأعضاء مجلس الإدارة، فضلاً عن الأنشطة التي تمارسها والهيكل التنظيمي وغيرها من الأمور المتعلقة بالوحدة.

الاقتصادية	
تشتمل على معلومات عن الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المتعلقة بأنشطة الوحدة الاقتصادية الحالية والمتوقعة، فضلا عن معلومات عن الآثار المهمة التي تؤثر على أنشطة وقرارات الوحدة الاقتصادية وانظمتها (المالية، الاقتصادية والاجتماعية، البيئية) سواء أكانت هذه القرارات سلبية أم إيجابية والتي من الممكن أن يكون لها أثر ملموس على قدرة الوحدة الاقتصادية في خلق القيمة والحفاظ عليها.	انشطة التشغيل وأثارها على الوحدة الاقتصادية
يحتوي على معلومات عن الفرص المتاحة للوحدة الاقتصادية والمخاطر المحيطة بها وكيفية تجنبها او مواجهتها.	تحديد الفرص المخاطر
توفير معلومات عن الأهداف الاستراتيجية للوحدة الاقتصادية، والكفاءات المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف، ومؤشرات الأداء الرئيسية لقياس تلك الأهداف.	الأهداف الاستراتيجية
تحتوي معلومات عن مؤشرات الأداء المالي الحالي، ومؤشرات الأداء الأخرى، فضلا عن وصف لأنشطة الوحدة الاقتصادية التي قامت بتحقيق أهدافها، وعرض معلومات عن الأداء المالي والبيئي والاجتماعي والاقتصادي بشكل كافي لخدمة أصحاب المصلحة.	تقييم مؤشرات أداء الوحدة الاقتصادية
يقدم معلومات عن أنشطة الوحدة الاقتصادية المستقبلية، وأهدافها وأدائها المتوقع بما يتناسب مع توقعات أصحاب المصلحة.	الأهداف المستقبلية
توفير معلومات مفصلة عن العاملين، تتضمن اعدادهم وأجورهم وتقسيماتهم وفقا للهيكل التنظيمي، والمميزات الممنوحة لهم لتحسين إنتاجيتهم.	معلومات عن العاملين
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على	
1. عبدة، احمد عبد الله خليل، (2019). استخدام مدخل التقارير المتكاملة في تحسين القياس والافصاح المحاسبي البيئي. الفكر المحاسبي، 23(1)، 651-685	
2. الجاوي، طلال محمد علي، الجميلي، هدى امين، (2017)، " قياس درجة الشفافية في الإفصاح المحاسبي للشركات الصناعية"، الطبعة الأولى، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.	

3.1.4 التمييز بين التقارير المالية والتقارير المتكاملة وتقارير الاستدامة.

يمكن التمييز بين التقارير المالية والتقارير المتكاملة وتقارير الاستدامة من عدة جوانب، إذ تعتبر التقارير المتكاملة، تقارير مطورة لتقارير الاستدامة، ولهذا فإن التقارير المتكاملة تمتاز عن التقارير المالية بامتلاكها قدرة التغلب على قيود (المدى القصير، والتعقيد، ونقص المعلومات غير المالية) وعن تقارير الاستدامة بقيود (نقص المعلومات المالية، وانخفاض الموثوقية)، كما أنّ هناك مجموعة من نقاط والتشابه الاختلاف والتمييز بين التقارير الثلاثة (المالية، المتكاملة، والاستدامة)، يمكن إيجازها بالجدول (2) الآتي:

جدول (2)			
مميزات ووجه المقارنة بين التقارير المالية والتقارير المتكاملة وتقارير الاستدامة			
تقارير الاستدامة	التقارير المتكاملة	التقارير المالية	
توصيل المعلومات المتعلقة بأنشطة الوحدة الاقتصادية وأهدافها تجاه القضايا البيئية والاجتماعية، والعاملين والزبائن، والحوكمة وغيرها الى أصحاب المصلحة	توصيل معلومات متكاملة (مالية وغير مالية) لأصحاب المصلحة عن أداء الوحدة الاقتصادية لغرض مساعدتهم في اتخاذ القرارات الرشيدة في الوقت المناسب	توصيل المعلومات الملائمة لأصحاب المصلحة لغرض مساعدتهم في اتخاذ القرارات الرشيدة في الوقت المناسب	الهدف
تقارير بيئية واجتماعية واقتصادية يتم الافصاح عنها بالاعتماد على مبادئ مبادرة الابلاغ العالمية (GRI)	تقارير استدامة بصيغة مطورة، للتغلب على قصور التقارير المالية	تقارير مالية تخص فترات سابقة لا تقدم رؤية مستقبلية عن أداء الوحدة	طبيعة المحتوى

مستخدمي التقارير	جميع أصحاب المصلحة	حملة الاسهم والمستثمرين	جميع أصحاب المصلحة
طبيعة الإبلاغ	تقارير غير الزامية (مع بعض الاستثناءات: الدنمارك، السويد، فرنسا)	تقارير غير الزامية (مع بعض الاستثناءات: جنوب إفريقيا)	تقارير الزامية
الجهات المنظمة للتقارير	IFRS المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، المعايير المحلية.	(IIRC) اللجنة الدولية لإعداد التقارير المتكاملة	(GRI) مبادرة الإبلاغ العالمية.
قابلية المقارنة	مرتفعة	منخفضة	متوسطة
مستوى الثقة	عالية	منخفضة	منخفضة
النطاق	التقارير المالية (الوحدة الاقتصادية أو مجموعة وحدات اقتصادية)	أوسع من التقارير المالية (سلسلة التوريد، نهج تقييم دورة الحياة)	أوسع من التقارير المالية (سلسلة التوريد، نهج تقييم دورة الحياة)
طبيعة البيانات	مالية	مالية وغير مالية	مالية وغير مالية

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على:

- السعدي، الاء سالم مهدي، "قياس مستوى الإفصاح المستدام في ظل التقارير المتكاملة لتعزيز قيمة الشركة (دراسة تطبيقية لعينة من المصارف المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية)"، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، 2021.
- الجبوري، طلال محمد علي، المسعودي حيدر علي، (2018)، "المحاسبة المالية المتوسطة على وفق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية"، الطبعة الأولى، دار الكتب موزعون ناشرون، كربلاء، العراق
- الدايم، سلوى عبد الرحمن عبد، العقيلي، ليلي محروس، (2015)، "تقييم العلاقة بين محتوى الإفصاح في التقارير المتكاملة وقيمة الشركة (دراسة تطبيقية)"، مجلة البحوث المحاسبية، المجلد 2، العدد2، الصفحات (113-180)
- الموسوي، محمد هاشم علي، التكامل بين XBRL & SBSC لتحقيق الإفصاح المستدام وأثره في تعزيز قيمة الشركة، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، 2020.

3.1.5 تحديات إعداد التقارير المتكاملة IR وتحليل عمليات التأكيد المرتبطة بها

تمثل التحديات التي تواجهها التقارير المتكاملة في تأكيد مصداقيتها عبة أمام عملية اعتمادها كتقارير الزامية تفرض على الوحدات الاقتصادية، ويمكن تلخيص اهم هذه التحديات فيما يأتي: (منصور، 2020:30)، (IIRC, 2013)

- وجود نقد كبير على المبادئ الارشادية التي صدرها مجلس الدولي للتقارير المتكاملة IIRC المتمثل في اعداد وعرض هذه التقارير.
- عدم توفر ضوابط ملائمة لتأكيد التقارير المتكاملة IR بسبب اختلاف وجهات النظر حول ملائمة هذه التقارير كضابط للتأكيد
- زيادة كلفة تأكيد هذه التقارير مقارنة بالفوائد المرجوة منها، بسبب الحاجة الى مشاركة خبراء مختصين لزيادة كفاءة التقارير المتكاملة.

3.2.1 الميزة التنافسية Competitive Advantage

تسعى الوحدات الاقتصادية بشكل فعال لبقائها في السوق والاستمرار في عملها، بالرغم ان هذا الامر لا يتحقق بسهولة، بسبب تعرض الوحدة إلى منافسة شديدة وقوية من قبل الوحدات الأخرى. ولأجل تحقيق أهدافها المطلوبة، فإنها تستوجب امتلاكها ميزة تنافسية تفردا عن غيرها من الوحدات الأخرى المماثلة لأعمالها (البكري , 2010 , 191). وعليه يمكن تعريف الميزة التنافسية على أنها «تعبير عن سعي الوحدة لإنشاء أو امتلاك سمات فريدة تميزها عن غيرها من الوحدات المنافسة في السوق (Gould, 2008: 4) فيما عرفها: (Ehmak, 2011: 18) على أنها أعلى ميزة تحققها الوحدة مما يقدمه منافسوها إلى كالتمايز بالأسعار أو الخدمات المضافة.

3.2.2 الميزة التنافسية المستدامة Sustainable Competitive Advantage

تعد الميزة التنافسية المستدامة النموذج المتطور للميزة التنافسية التي تستهدفها الوحدات الاقتصادية في تعزيز ثقتها لدى الزبائن ومنافسة الوحدات المماثلة، لامتلاكها العناصر التي تضمن استمرارية الافراد بهذه الميزة لأطول فترة ممكنة.

وتعرف الميزة التنافسية المستدامة على انها الخصائص الفريدة التي تتميز بها الوحدة الاقتصادية عن منافسيها، ويجعلها في قمة المنافسة مقارنة مع هؤلاء المنافسين (سورية والسعيد، 2017: 113) في حين وصفها (الدوري، وبو سالم، 2011: 9-10) بأنها تلك المنافع التي تحصل عليها الوحدة الاقتصادية والتي لا يمكن استنساخها او تقليدها من الوحدات المنافسة الأخرى.

في حين يعتبر تعريف Barney أكثر التعاريف أهمية للميزة التنافسية المستدامة، فقد عرفها (Castro & Giraldi, 2018: 248) على انها تنفيذ استراتيجيات خلاقة للقيمة، غير قابلة للتقيد، والتكرار من المنافسين الحاليين والمحتملين، كما انها تعتبر الموقف الفريد الذي تطوره الوحدة تجاه منافسيها.

3.2.3 مصادر الميزة التنافسية المستدامة:

يمكن قياس وتقييم الميزة التنافسية المستدامة من خلال تحليل مصادر هذه الميزة (كموقف الوحدة في السوق، موارد وقدرات الوحدة الخاصة، أو قياس الجهد التنافسي خلال أداء تلك الوحدات).

يمكن تحليل الميزة التنافسية المستدامة من خلال المداخل الآتية: (Maury, 2018: 103)، (Al-Husseini, 2020: 338)

أ. **المصادر الخارجية (من خارج الوحدة الى داخلها):** ترتبط الميزة التنافسية بالطريقة التي تتكيف بها الوحدة مع الفرص والتحديات في بيئتها التنافسية، والموارد، إذ يمكن تمييز الموارد والقدرات الداخلية عن تلك الخاصة بالوحدات الأخرى ويمكن أن تؤدي إلى ميزة تنافسية مستدامة، حيث إن نجاح أي وحدة ينبثق من تفاعل استراتيجيات الوحدة مع القوى الخارجية المنافسة. (Walsh & Dodds, 2017: 674)

ب. **المصادر الداخلية (من داخل الوحدة الى خارجها):** ويعتبر المصدر صاحب الصدارة في مجال البحوث الاستراتيجية على مدى الفترة الماضية، إذ يعتمد هذا المصدر على وجهة النظر القائمة على أساس الموارد، أو نظرية الموارد، التي تحدث عنها Barney حيث أشار الى انه من الممكن تحقيق ميزة تنافسية مستدامة إذا توفرت لدى الوحدة الموارد التنافسية (الندرة، كالثقافة، صعوبة الاستبدال، صعوبة التقليد، وصعوبة المحاكاة)، ويعتبر هذه المصدر، المصدر الأكثر تفسيراً للميزة التنافسية المستدامة (عثمان، 2019: 187).

3.2.4 أهمية الميزة التنافسية المستدامة

نظراً للتطور السريع للتقنيات التنافسية وزيادة انتشار الذكاء الصناعي في مفاصل مختلفة واعتماده في اغلب الاعمال، فقد أصبح حيازة الميزة التنافسية حلقة زائدة بسبب سهولة استنساخ وتقليد هذه الميزة من المنافسين، لهذا بدأت الوحدات الاقتصادية البحث في كيفية استدامة هذه الميزة وجعلها معقدة التقليد امام المنافسين، وهنا تكمن أهمية الميزة التنافسية المستدامة.

حيث اشار (Hill & Jones, 2008: 77) الى ان الوحدة الاقتصادية تمتلك ميزة تنافسية مستدامة S.C.A على منافسيها عندما تكون عواندها أعظم من معدل عوائد الوحدات المنافسة في السوق، وتكون قادرة على المحافظة عليها لمدى بعيد. لذلك فقد اهتم الباحثين بتحليل الميزة التنافسية المستدامة من خلال أهميتها في مجال الاستدامة بوصفها:

1. سلاحاً لمواجهة تحديات السوق والوحدات الاقتصادية المنافسة من خلال قيام الوحدة بتنمية معرفتها التنافسية وقدرتها على تلبية متطلبات الزبائن في المستقبل. (Whitehill, 1997: 625)
2. معياراً لتحديد الوحدات الاقتصادية الناجحة عن غيرها لكونها تتميز بابتكار نماذج حديثة منفردة يصعب استنساخها او تقليدها ومحركاتها باستمرار. (Macmillan & Tampoe, 2000: 89)
3. تبيي الوحدات الاقتصادية استراتيجيات مبتكرة معتمدة بذلك على الميزة التنافسية المستدامة التي تميزها عن منافسيها، كما أنها تتجنب تلك الاستراتيجيات التي يتطلب نجاحها توفر نقاط قوة غير متوفرة لديها. (عوض، 2000: 135)
4. تسعى الوحدات الاقتصادية الى تحقيق اهدافاً اساسية تتميز وتكون اهداف منافسيها، كقدرة الوحدة على استغلال الموارد والامكانيات المتاحة لإرضاء الزبائن وتحقيق موقع أفضل بين المنافسين. (Chase, 2003: 33)
5. تسعى الوحدات الاقتصادية الى خلق القيمة لا يمكن تقليدها او استنساخها من قبل المنافسين، كجودة الخدمة، وسرعة التسليم، ومستوى الابداع والتنوع في الخيارات، فضلاً عن سعر وجودة المنتج، وغيرها (Cameron, 2008: 11).

3.2.5 ابعاد الميزة التنافسية المستدامة S.C.A

يعتبر عامل فهم حاجات الزبون المتجددة، والعمل على تلبيةها، أفضل طريقة لبناء ميزة تنافسية مستدامة للوحدة، كما ان بناء او تكوين علاقات ناجحة مع الزبائن هو امر ليس باليسير، بل ان هذه الاحتياجات والرغبات يجب ان تندمج في صميم اعمال الوحدة، اي دمجها في استراتيجيات الوحدة، وثقافتها، والتكنولوجيا، وافرادها، والعمليات الجارية (Panda,2003:2).

وقد اتفق كل من (Hill & Jones, 2008:87) و(رشيد & جلاب، 2008: 302) على ان هناك ابعاد اربعة تساعد على بناء الميزة التنافسية المستدامة والمحافظة عليها ألا وهي (الابداع، الجودة، الكفاءة، والاستجابة للزبائن) وكل بعد من هذه الابعاد تنتج قدرات مميزة للوحدة. فيما اوضح (Adams & Lamont, 2003: 144) ان البعد الاساس الذي يرتبط بتحقيق الميزة التنافسية هو قابلية الوحدة الاقتصادية على ادارة القدرات والموارد لبناء الميزة التنافسية المستدامة، وهذه الابعاد هي:

1. **الكفاءة Efficiency:** وتعني كيفية الاستخدام المنتظم للموارد (المالية والبشرية والمعلوماتية) (Kali, 2003: 6)، وعرفها (Hill & Jones, 2008: 88) على انها كيفية تحويل المدخلات الى مخرجات، حيث ان المدخلات هي العوامل الرئيسية للإنتاج مثل (الأرض، العمل، الإدارة، رأس المال، والتكنولوجيا)، فيما تعتبر المخرجات السلع والخدمات التي ينتجها المنتج، إذ ان (الكفاءة = المخرجات / المدخلات)، وعليه فان الكفاءة تتناسب عكسيا مع المدخلات، فكلما انخفضت المدخلات زادت كفاءة الوحدة في إنتاج مستوى عالي من المخرجات. وعَدَّ (Hizer & Render, 1996: 17) اهم مكونين للكفاءة:
 - أ. **انتاجية العامل:** تكون الانتاجية أكبر وبالتالي أكفأ، كلما كان الوقت المستغرق للإنتاج قليل، فإنتاجية العامل تساعد في تخفيض الكلف وبالتالي الحصول على الميزة التنافسية.
 - ب. **انتاجية رأس المال:** تكون انتاجية رأس المال أكبر أي (الاستثمارات تحقق عائدات أكبر)، كلما كانت المبيعات أكبر لكل دينار مستثمر.

كما ان هذه العوامل ليست العوامل الوحيدة المرتبطة بالكفاءة، ولكن هناك وحدات اقتصادية تستخدم انتاجية البحث والتطوير وتقاس من خلال مجموعة من المنتجات المطورة الجديدة من الاستثمار في البحث والتطوير. كما ان هناك انتاجية قوى البيع ألا وهي مقدار المبيعات المتحققة، فكلما كانت الانتاجية عالية كلما قاد ذلك لكفاءة أكبر بكلف اقل. (Hizer, 2001: 18)
2. **الجودة Quality:** عرف المعهد الجودة الفيدرالي الأمريكي (الجودة) بانها الشروع بالعمل الصحيح من اللحظة الأولى، وتقييم ذلك العمل باستمرار لمعرفة مدى الاتقان في الاداء (Heizer & Render, 2001: 171). وأشار (العاني واخرون، 2002: 7) الى أن الجودة عبارة عن مجموعة الخصائص والمميزات التي تميز المنتج او الخدمة للإيفاء بحاجة معينة. فيما يرى (Davis, et al., 2003: 219) الجودة على انها الطريق الذي تسلكه الوحدات الاقتصادية لتحقيق الميزة التنافسية الحقيقية، والتي تعد المسار الجيد في تحقيق الربحية والنمو السريع.
3. **الابداع Innovation:** يقصد بالإبداع الى انه اي فكرة او سلعة يتم ادراكها وفهمها من شخص ما على انها مبتكرة وذات فائدة للوحدة (Kotler, 2000: 355). وعرفه (Daft, 2001: 357) بأنه تبني سلوك او فكرة جديدة من قبل الوحدة او سوقها او بيئتها العامة، يهدف الى ايجاد سلوك جديد لخدمة او منتج لم يكن معروفاً في السابق، او النظر اليه بعيون وافكار جديدة غير مطروحة مسبقاً، وعليه يمكن النظر الى الإبداع على انه: (الدوري، 2006: 1)
 - أ. طرح فكرة مبتكرة لم تكن مدركة سابقاً.
 - ب. ايجاد وظيفة جديدة لشيء غير معروف سابقاً.

إذ ان الابتكار يعود الى حقيقة ان الوحدات المحاسبية اصبحت تمتلك من الموارد والتقنيات العالية والخبرات الادارية والفنية الخاصة بالتعامل مع الابتكار بوصفه نشاطاً متميزاً ومنظماً لأجل الوصول الى ما هو جديد كلياً، عليه فان الابتكار سيمثل مصدر التجدد من اجل المحافظة على ديمومة حصة الوحدة الاقتصادية السوقية وتطورها، وهذه المعادلة هي التي تجعل الابتكار = الميزة التنافسية المستدامة. (نجم، 2003: 16)، (نجم، 2003: 104).

فيما أكد (Carrett & Gray, 2005: 29) ان ما هو اهم من عملية الابداع نفسها، ثقافة ذلك الابداع في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.
4. **الاستجابة للزبائن Customer Responsiveness:** للوصول الى استجابة عالية للزبائن، يجب على الوحدة الاقتصادية ان تكون قادرة على انجاز مهامها بشكل يرضي زبائنها أكثر من المنافسين في سوق العمل. والاستجابة هي مجموعة القيم المتعلقة بعوامل المرونة والموثوقية وسرعة الاستجابة المتوفرة في الوحدة الاقتصادية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وكما يلي: (Heizer & Render, 2008: 37-38)
 - أ. **سرعة الاستجابة:** هي العنصر الاساس في تحقيق رضا الزبائن، لأنه يمثل اختصاراً للوقت المستهلك.
 - ب. **الاستجابة المرنة:** هي القدرة على مطابقة متغيرات السوق، من حيث تقلب ابتكارات التصميم، والقدرة على تغيير المنتجات، والاحجام، والاستجابة للتغيرات الدراماتيكية ككلفة وتصميم المنتج.
 - ج. **الموثوقية:** هي امكانية الاعتماد على المنتج في تحقيق القيمة التي يتوقعها الزبون، وهذا يدعم استدامة الميزة التنافسية.

ومن متطلبات عامل الاستجابة للزبائن، هو وقت الاستجابة الذي يستغرقه المنتج لغاية تسليمه الى الزبون او الخدمة حتى اتمام إنجازها. Hill (& Jones, 2008: 91)

الجانب العملي

تهدف الدراسة الى التعرف على أثر الإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وأثره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة) ولهذا الغرض استخدم الباحث مقياس (Likert) الخماسي. ومن أجل اختبار وتحليل العلاقة بين الإفصاح الالكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وابعاد الميزة التنافسية المستدامة المتعددة، توجب علينا اختبار الفرضيات الفرعية وكالاتي

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة له أثر كبير في تحقيق كفاءة الوحدات الاقتصادية.

يعرض الجدول (3) تأثير كل عامل من عوامل الإفصاح الالكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة عن الميزة التنافسية المستدامة لبعدها الكفاءة طوال مدة الدراسة، وبالاستناد الى البيانات المتوفرة تم تحليل الانحدار بين المتغيرات وكالاتي:

الجدول (3)

نتائج تحليل العلاقة بين تأثير الإفصاح الالكتروني على الميزة التنافسية المستدامة لبعدها الكفاءة طوال مدة الدراسة

Regression Statistics				
	0.985094		Multiple R	
	0.970410		R Square	
ANOVA				
P-value	t Stat	Standard Error	Coefficients	Q
2.36E-08	6.81857	0.152036	1.036666	Intercept
0.001374	3.422147	0.046189	0.158067	Q1
0.000721	3.642706	0.064426	0.234686	Q2
0.166555	1.407203	0.065583	0.092288	Q3
0.218402	1.249056	0.071609	0.089444	Q4
0.00017	4.117653	0.077026	0.317167	Q5
6.04E-05	-4.44743	0.067314	-0.29937	Q6
0.106784	1.647311	0.068574	0.112963	Q7
0.003353	3.10595	0.061984	0.192519	Q8

ويتضح من الجدول أعلاه ان معنوية تأثير الإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة للميزة التنافسية المستدامة لبعدها الكفاءة طوال فترة الدراسة ويتضح من نتائج التحليل الاحصائي تأثير معنوي عالي جدا يمكن تمثيلها بالمعادلة الاتية:

$$y=0.001374+0.000721+0.166555+0.218402+0.00017+0.0000604+0.106784+0.003353$$

ويلاحظ أيضا من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط قوية جدا طوال مدة الدراسة بين المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وبعدها الكفاءة لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة إذ معامل الارتباط R بلغ (0.985094) ومعامل التحديد R Square بلغ (0.97041) من التغيرات الحاصلة في الكفاءة الاقتصادية وبالتالي يمكن اعتمادها لأغراض التنبؤ في المدة الزمنية القصيرة.

وبعرض الجدول (3) ان حساسية الإفصاح الالكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعدها الكفاءة طوال مدة الدراسة معتدلة كما هو موضح من قيم BETA في الجدول اعلاه

ان ذلك يؤكد على قبول الفرضية الفرعية الأولى للدراسة وهذا يعني توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وبعدها الكفاءة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ضمن مستوى ثقة 95%.

ووفق كل ما سبق، لا بد من الإشارة انه بالرغم من ان متغيرات الإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لها تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها الكفاءة، الا انه وعلى المستوى الفردي يلاحظ ان الابعاد الفرعية (Q3,Q4,Q7) لا تؤثر على الكفاءة للوحدات الاقتصادية فيما كان لبقية الابعاد تأثير معنوي عالي جدا.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على بُعد الجودة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

يعرض الجدول (4) معنوية تأثير كل عامل من عوامل الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الجودة طوال فترة الدراسة، وبالاستناد الى البيانات المتوفرة تم تحليل الانحدار بين المتغيرات وكالاتي:

الجدول (4)

نتائج تحليل العلاقة بين تأثير الإفصاح الإلكتروني على الميزة التنافسية المستدامة لبُعد الجودة طوال مدة الدراسة

Regression Statistics				
			0.991176	Multiple R
			0.982431	R Square
ANOVA				
P-value	t Stat	Standard Error	Coefficients	Q
			0.646993	Intercept
4.69E-06	5.233994	0.123614	0.066387	Q1
0.084198	1.767751	0.037555	0.228229	Q2
8.05E-05	4.356993	0.052382	0.115104	Q3
0.036504	2.158639	0.053323	-0.02425	Q4
0.67916	-0.41644	0.058222	0.113123	Q5
0.077874	1.806299	0.062627	0.247693	Q6
4.7E-05	4.525747	0.05473	0.082806	Q7
0.14479	1.485182	0.055755	0.081853	Q8
0.111647	1.624178	0.050397		

يعرض الجدول أعلاه معنوية تأثير الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الجودة طوال مدة الدراسة

اذ يتضح من نتائج التحليل الاحصائي تأثير معنوي عالي جدا يمكن تمثيلها بالمعادلة الآتية:

$$y = 0.084198 + 0.000080x_1 + 0.036503x_2 + 0.679160x_3 + 0.077873x_4 + 0.000047x_5 + 0.144790x_6 + 0.111647x_7 + 0.111647x_8$$

ويلاحظ أيضا من الجدول أعلاه وجود ارتباط قوي جدا طوال مدة الدراسة بين المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وُبعد الجودة لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، إذ بلغ معامل الارتباط R بلغ (0.991176) ومعامل التحديد R Square بلغ (0.982431) من التغيرات الحاصلة في الكفاءة الاقتصادية ولذلك يمكن اعتمادها لأغراض التنبؤ في المدة الزمنية القصيرة.

ويتضح أيضا من ان حساسية الإفصاح الإلكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الجودة طوال فترة الدراسة معتدلة كما هو موضح من قيم BETA في الجدول اعلاه

ان ذلك يؤكد على قبول الفرضية الفرعية الثانية من الدراسة وهذا يعني توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لبُعد الجودة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ضمن مستوى ثقة 95%.

وعلى المستوى الاجمالي يلاحظ ان متغيرات الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة والتي لها تأثير ذو دلالة إحصائية لبُعد الجودة، الا انه وعلى المستوى الفردي نلاحظ ان الابعاد الفرعية، (Q2, Q4, Q5, Q7, Q8) لا تؤثر على الكفاءة للوحدات الاقتصادية فيما كان لبقية الاسئلة تأثير معنوي عالي جدا.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وُبعد الابداع في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

اذ يعرض الجدول (5) معنوية تأثير كل عامل من عوامل الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الابداع طوال فترة الدراسة، وبالاستناد الى البيانات المتوفرة تم تحليل الانحدار بين المتغيرات وكالاتي:

الجدول (5)

نتائج تحليل العلاقة بين تأثير الإفصاح الإلكتروني على الميزة التنافسية المستدامة لبُعد الابداع طوال مدة الدراسة

Regression Statistics				
			0.991992	Multiple R
			0.984048	R Square
ANOVA				
P-value	t Stat	Standard Error	Coefficients	Q
			0.158541	Intercept
0.258255	1.145702	0.138379	-0.06421	Q1
0.134027	-1.52723	0.04204		

0.005025	2.957336	0.058639	0.173416	Q2
0.001068	3.509196	0.059692	0.20947	Q3
0.153728	1.452114	0.065177	0.094644	Q4
0.042698	2.088615	0.070107	0.146427	Q5
0.012306	2.613341	0.061267	0.160112	Q6
0.305232	-1.03765	0.062415	-0.06476	Q7
2.34E-08	6.820845	0.056416	0.384807	Q8

ويتضح الجدول أعلاه معنوية تأثير الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الجودة طوال فترة الدراسة
ويتبين من نتائج التحليل الإحصائي تأثير معنوي عالي جدا يمكن تمثيلها بالمعادلة الآتية:

$$y=0.134027+0.005024+0.001067+0.153727+0.042698+0.012306+0.305231+2.339768$$

ويلاحظ أيضا من الجدول أعلاه وجود ارتباط قوي جدا طوال مدة الدراسة بين المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لبعد الجودة لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، إذ بلغ معامل الارتباط R بلغ (0.991992) ومعامل التحديد R Square بلغ (0.984048) من التغيرات الحاصلة في الكفاءة الاقتصادية ولذلك يمكن اعتمادها لأغراض التنبؤ في المدة الزمنية القصيرة.

ويتضح أيضا من ان حساسية الإفصاح الإلكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة Coefficients على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الجودة طوال فترة الدراسة معتدلة كما هو موضح من قيم BETA في الجدول السابق

كل ذلك يؤكد على قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الدراسة وهذا يعني توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة وبُعد الإبداع في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ضمن مستوى ثقة 95%.

وعلى المستوى الاجمالي يلاحظ ان متغيرات الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة والتي لها تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الجودة، الا انه وعلى المستوى الفردي نلاحظ ان الأبعاد الفرعية (Q1,Q4,Q7,Q8) لا تؤثر على الكفاءة للوحدات الاقتصادية فيما كان لبقية الاسئلة تأثير معنوي عالي جدا.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لبعد الاستجابة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

اذ يعرض الجدول (6) معنوية تأثير كل عامل من عوامل الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الاستجابة طوال فترة الدراسة، وبالاستناد الى البيانات المتوفرة تم تحليل الانحدار بين المتغيرات وكالاتي:

(6) الجدول

نتائج تحليل العلاقة بين تأثير الإفصاح الإلكتروني على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الاستجابة طوال مدة الدراسة

Regression Statistics				
			0.990334	Multiple R
			0.980761	R Square
ANOVA				
P-value	t Stat	Standard Error	Coefficients	Q
9.33E-06	-5.02478	0.180223	-0.90558	Intercept
0.014443	2.549303	0.054753	0.139582	Q1
0.000355	3.878758	0.076371	0.296225	Q2
0.124393	1.567224	0.077742	0.121839	Q3
2.54E-06	5.419026	0.084886	0.459997	Q4
0.627861	-0.48824	0.091307	-0.04458	Q5
0.358683	0.927815	0.079794	0.074034	Q6
0.182059	1.356377	0.081288	0.110258	Q7
0.469648	0.729506	0.073476	0.053601	Q8

يعرض الجدول أعلاه معنوية تأثير الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعد الاستجابة طوال فترة الدراسة
اذ يتضح من نتائج التحليل الإحصائي تأثير معنوي عالي جدا يمكن تمثيلها بالمعادلة الآتية:

$$y= 0.01444+0.000355+0.124392+2.540690+0.627860+0.358682+0.182058+0.469647$$

ويلاحظ أيضا من الجدول أعلاه وجود ارتباط قوي جدا طوال مدة الدراسة بين المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة ويُعد الجودة لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، إذ معامل الارتباط R بلغ (0.990334) ومعامل التحديد R Square بلغ (0.980761) من التغيرات الحاصلة في الكفاءة الاقتصادية ولذلك يمكن اعتمادها لأغراض التنبؤ في المدة الزمنية القصيرة.

ويتضح أيضا من أن حساسية الإفصاح الإلكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة لبعدها الجودة طوال فترة الدراسة منخفضة كما هو موضح من قيم BETA في الجدول أعلاه

أن ذلك يؤكد على قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الدراسة وهذا يعني توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة ويُعد الاستجابة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ضمن مستوى ثقة 95%.

وعلى المستوى الإجمالي يلاحظ أن متغيرات الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة والتي لها تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها الجودة، إلا أنه وعلى المستوى الفردي نلاحظ أن الأبعاد الفرعية (Q3, Q5, Q6, Q7, Q8) لا تؤثر على الكفاءة للوحدات الاقتصادية فيما كان لبقية الاسئلة تأثير معنوي عالي جدا.

أما الفرضية الرئيسية للدراسة أن الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة له أثر كبير في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية.

إذ يعرض الجدول (7) معنوية تأثير جميع عوامل الإفصاح الإلكتروني على المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة في جميع أبعاد الميزة التنافسية المستدامة طوال مدة الدراسة، وبالاستناد إلى البيانات المتوفرة تم تحليل الانحدار بين المتغيرات وكالاتي:

الجدول (7)

نتائج تحليل العلاقة بين تأثير الإفصاح الإلكتروني على الميزة التنافسية المستدامة طوال مدة الدراسة

Regression Statistics				
	0.995820		Multiple R	
	0.991659		R Square	
ANOVA				
P-value	t Stat	Standard Error	Coefficients	Q
0.017426	2.473051	0.094682	0.234154	Intercept
0.01254	2.605857	0.028765	0.074958	Q1
6.89E-07	5.810698	0.040122	0.233139	Q2
0.001963	3.297426	0.040843	0.134676	Q3
0.00118	3.47478	0.044596	0.15496	Q4
0.008173	2.773331	0.047969	0.133034	Q5
0.282581	1.088172	0.041921	0.045617	Q6
0.165042	1.412355	0.042706	0.060316	Q7
3.52E-05	4.616283	0.038601	0.178195	Q8

يعرض الجدول أعلاه معنوية تأثير الإفصاح الإلكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة في الميزة التنافسية المستدامة خلال مدة الدراسة

ويتضح من نتائج التحليل الإحصائي تأثير معنوي عالي جدا إذ يمكن تمثيلها بالمعادلة الآتية:

$$y = 0.012540 + 6.888655x_1 + 0.001963x_2 + 0.001180x_3 + 0.008173x_4 + 0.282580x_5 + 0.165042x_6 + 0.0000035x_7 + 0.178195x_8$$

ويلاحظ أيضا من الجدول أعلاه وجود ارتباط قوي جدا طوال مدة الدراسة بين المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، إذ معامل الارتباط R بلغ (0.995820) ومعامل التحديد R Square بلغ (0.991659) من التغيرات الحاصلة في الميزة التنافسية المستدامة ولذلك يمكن اعتمادها لأغراض التنبؤ في المدة الزمنية القصيرة.

فضلا عن ذلك يلاحظ من الجدول أعلاه أن حساسية الإفصاح الإلكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة على الميزة التنافسية المستدامة طوال مدة الدراسة مرتفعة نسبياً كما هو موضح من قيم BETA في الجدول أعلاه

ويتضح لنا من الجدول أعلاه أن الإفصاح الإلكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة، ترتبط في علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية مع الميزة التنافسية المستدامة (لمتغيراته المختلفة) ويتضح ذلك من معنوية تأثير كل بعد من أبعاد الميزة التنافسية المستدامة على مستوى الإفصاح الإلكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة.

ان كل ذلك يؤكد على قبول الفرضية الرئيسية من الدراسة، والذي يعني انه لمتغيرات الميزة التنافسية (لمتغيراته المختلفة) تأثير ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة والميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية ضمن مستوى ثقة 95%.

ولكن لابد من الإشارة هنا انه وعلى الرغم من ان متغيرات الميزة التنافسية والتي لها تأثير ذات دلالة إحصائية على الإفصاح الالكتروني للمحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة، الا انه وعلى المستوى الفردي، يلاحظ بالرغم من ان متغيرات الإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة ولها تأثير ذو دلالة إحصائية لجميع ابعاد الميزة التنافسية المستدامة، الا انه وعلى المستوى الفردي نلاحظ ان الأبعاد الفرعية (Q6,Q7) لا تؤثر على الكفاءة للوحدات الاقتصادية فيما كان لبقية الأبعاد تأثير معنوي عالي جدا.

5 الاستنتاجات والتوصيات

5.1 الاستنتاجات:

بعد استعراض الجانب النظري والعملية في البحث هنالك مجموعة من الاستنتاجات يمكن تلخيصها في الآتي:

1. اثبتت الدراسة ان الإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة له أثر كبير في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للوحدات الاقتصادية، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الرئيسية من الدراسة.
2. اثبتت الدراسة انه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الكفاءة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الاولى من الدراسة.
3. اثبتت الدراسة انه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الجودة في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثانية من الدراسة.
4. اثبتت الدراسة انه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الإبداع في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثالثة من الدراسة.
5. اثبتت الدراسة انه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية للإفصاح الالكتروني عن المحتوى المعلوماتي للتقارير المتكاملة لُبعد الاستجابة للزبائن في الوحدات الاقتصادية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الرابعة من الدراسة.
6. هناك رغبة لدى شركات الاتصالات عينة البحث في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال التوجه نحو التقنيات الحديثة في الإفصاح المحاسبي، وذلك لان الشركة التي تمتلك ميزة تنافسية مستدامة على منافسيها تكون عوائدها أعظم من معدل عوائدها منافسيها.

5.2 التوصيات:

توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات تشتمل على الآتي:

1. ضرورة تبني الوحدات الاقتصادية التقنيات الحديثة والمبتكرة في مجال الإفصاح الالكتروني والتقارير المتكاملة.
2. ان الإفصاح عن التقارير المالية لوحدتها دون الإفصاح عن المؤشرات الاستدامة (البيئية، الاجتماعية والحوكمة)، غير كافية لتحقيق متطلبات الادارة وأصحاب المصلحة.
3. ان خلق ميزة تنافسية مستدامة خاصة بالوحدة الاقتصادية يُعد سلاحاً لمواجهة تحديات السوق والوحدات الاقتصادية المنافسة.
4. كلما كانت إنتاجية الوحدة الاقتصادية عالية كلما قاد ذلك لكفاءة أكبر بكلف اقل وحقق ميزة تنافسية مستدامة فريدة للوحدة.
5. لخلق ميزة تنافسية مستدامة فريدة يجب على الوحدة الاقتصادية ان تكون قادرة على انجاز مهامها بشكل يرضي زبائنها أكثر من المنافسين في سوق العمل.

المصادر

أولاً: المصادر العربية:

1. البكري، ثامر، "استراتيجيات التسويق"، الطبعة الثانية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
2. الجاوي، طلال محمد علي، المسعودي حيدر علي، (2018)، "المحاسبة المالية المتوسطة على وفق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية"، الطبعة الاولى، دار الكتب موزعون ناشرون، كربلاء، العراق
3. حسين، علي إبراهيم، (2017)، "التكامل بين بطاقة الأداء المتوازن ودورة حياة المنشأة لتحقيق استدامة منشآت الأعمال/ دراسة تطبيقية"، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جمهورية مصر العربية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المحاسبة.

4. الدايم، سلوى عبد الرحمن عبد، العقيلي، ليلي محروس، (2015)، "تقييم العلاقة بين محتوى الإفصاح في التقارير المتكاملة وقيمة الشركة (دراسة تطبيقية)"، مجلة البحوث المحاسبية، المجلد 2، العدد2، الصفحات (113-180)
5. الدوري، حسين، (2006)، "ندوة التخطيط الاستراتيجي لنظم وشبكات المعلومات"، القاهرة – جمهورية مصر العربية.
6. الدوري، زكريا مطلق، وبو سالم، أبو بكر احمد، (2011)، "رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة"، الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري عن منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، 13- 14 ديسمبر.
7. رشيد، صالح عبد الرضا، وجلاب، احسان دهش. "الادارة الاستراتيجية: مدخل تكاملي"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان – الاردن، (2008).
8. السعدي، الاء سالم مهدي، "قياس مستوى الإفصاح المستدام في ظل التقارير المتكاملة لتعزيز قيمة الشركة (دراسة تطبيقية لعينة من المصارف المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية)"، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، 2021.
9. شعبان، سمير عماد، (2019)، "دور المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز جودة تقارير الأعمال المتكاملة"، رسالة ماجستير، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة.
10. صورية، شنبى والسعيد، بن لخضر، (2017)، "تحقيق إستراتيجية التنمية المستدامة من خلال الميزة التنافسية للمؤسسة"، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، العدد 2.
11. العاني، خليل ابراهيم محمود، والقزاز، اسماعيل ابراهيم وكوريل، عادل. (2002) "ادارة الجودة الشاملة ومتطلبات الايزو 9001، 2000". ط1، مطبعة الاشقر، بغداد.
12. عبدة، احمد عبد الله خليل، (2019). استخدام مدخل التقارير المتكاملة في تحسين القياس والإفصاح المحاسبي البيئي. الفكر المحاسبي، (1)23، 651-685
13. عثمان، مروة السيد مهران. (2019). "تحليل العلاقة بين بطاقة الأداء المتوازن والميزة التنافسية المستدامة" (دراسة ميدانية)، مجلة البحوث المالية والتجارية، 20(العدد 2-الجزء 2)، 179-212.
14. عوض، محمد احمد، "الادارة الاستراتيجية: الاصول والاسس العلمية". الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية – جمهورية مصر العربية، (2000).
15. منصور، أشرف محمد ابراهيم، (2020)، "مدخل مقترح للحد من التحديات التي تواجه تأكيد التقارير المتكاملة"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة حلوان، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جمهورية مصر العربية
16. الموسوي، محمد هاشم علي، التكامل بين XBRL & SBSC لتحقيق الإفصاح المستدام وأثره في تعزيز قيمة الشركة، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، 2020.
17. نجم، عبود نجم، (2003) "ادارة الابتكار"، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر.

ثانياً المصادر الاجنبية

18. Adams, G. L., & Lamont, B. T. (2003), "Knowledge management systems and developing sustainable competitive advantage", Journal of knowledge management, Vol. (7), No. (2).
19. Al-Husseini, B. M. (2020). "The Effect of Hearing the Customer's Voice in Achieving Sustainable Competitive Advantage: An Exploratory Study of the Opinions of Employees of Baghdad Soft Drinks Company". Journal of University of Babylon for Pure and Applied Sciences, 28(3), 326-354.
20. Cameron, Marc. "Business Strategy: Sustainable Competitive Advantage", Creating and sustaining superior performance, (2008).
21. Carrett, Tony & Gray, Brendan (2005) "Service Product Development for Sustainable Competitive Advantage; The use of the Sources – Position – Performance Model, Lincoln University of Otago.
22. Castro, V. A., & Giraldi, J. D. M. E. (2018). "Shared brands and sustainable competitive advantage in the Brazilian wine sector", International Journal of Wine Business Research, Vol. (30), No, (2), Pp.243-259.
23. Chase, R. & others. "Fundamentals of Operations Management" 4th ed, McGraw – Hill Companies, Inc, USA.(2003) ,

24. Daft, Richard L, (2001) "Organization and Design", 7th Edition. printed in the U.S.A south – western college, publishing, New York.
25. Davis, Markm. Aquilano, Nicholas J. Chase, Richard B.(2003) "**Fundamentals of Operations Management**", 4th Edition, McGraw – Hill, Irwin.
26. Ehmke, Cole, **Strategies for competitive advantage ,Western Center for Risk and Management Education**, University of Wyoming ,2011.
27. Gould, Marie, **Sustainable Competitive Advantage**, Research Starters Business, 2008 (www.searchebscohost.com).
28. Heizer, Jay & Render, Barry.(1996) "**Production and Operations Management: Strategic and Tactical decisions**", 4th Edition, prentice – hall upper saddle River. New Jersey.
29. Heizer, Jay & Render, Barry.(2001) "**Operations Management**", 6th ed prentice – Hill, Inc, New Jersey
30. Hill, Charles W.L. & Jones, Gareth R, (2008) "**Strategic Management: An Integrated Approach**", 8th Edition, Houghton Mifflin Company, New York.
31. Kali, Bob. (2003) "**Strategic Performance Measurement**", RK Business Development, L C.
32. Kotler, Philip,(2000) "**Marketing Management**",9th Edition, **prentice Hall**, Inc. New Jersey.
33. Lakshan, A. M. I., Low, M., & de Villiers, C. (2021). "**Management of risks associated with the disclosure of future-oriented information in integrated reports**". Sustainability Accounting, Management and Policy Journal.
34. Macmillan, Hught & Tampoe, Mahen. "**Strategic Management**", Oxford University press Inc., New York.(2000) ,
35. Maury, B. (2018). "**Sustainable Competitive Advantage and Profitability Persistence: Sources Versus Outcomes for Assessing Advantage**", Journal of Business Research, Vol. (84), Pp. 100-113.
36. Panda, T. K. (2001). "**Creating customer life time value through effective CRM in financial services industry**".
37. Roman, A. G., Mocanu, M., & Hoinaru, R. (2019). **Disclosure style and its determinants in integrated reports**. Sustainability, 11(7), 1960.
38. Tweedie, Dale; Nielsen, Christian and Martinov-Bennie, Nonna, (2018), "**The Business Model in Integrated Reporting: Evaluating Concept and Application**", Australian Accounting Review, 28(3), 405-420.
39. Walsh, P. R., & Dodds, R. (2017). "**Measuring the choice of environmental sustainability strategies in creating a competitive advantage**", Business Strategy and the Environment, 26(5), 672-687.
40. Whitehill, Martin. "**Knowledge Based Strategy to Deliver Sustained Competitive Advantage**". Long Range Planning, Vol. (30), (1997).
41. www.bobkali.RK.com
42. www.sustainable.org
43. www.theiirc.org

دور التكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت

The Role of Integration Between Quality Function Deployment Techniques and Cost Based on Time-Oriented Operations

¹م.م. حيدر صالح عبد الهادي التميمي، ²م.م. علاء رضا مهدي الغانمي، ³م.م. عبدالله سلام مجيد العادلي

¹ Hayder S. Abdul Hadi Al-Tamimi, ² Alaa R. Mahdi Al-Ghanimi, ³ Abdullah S. Majid Al-Adly
1hayder_saleh@uowa.edu.iq 2alaa.r@uokerbala.edu.iq 3abdullah_salam@uowa.edu.iq

University of Warith Alanbiyaa
 University of Karbala

^{1,3}جامعة وارث الأنبياء
²جامعة كربلاء

المستخلص:

يهدف البحث الى بيان أهمية تقنية أداة نشر وظيفة الجودة ودورها في تحسين الإنتاج، فضلاً عن أهمية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت في تحسين الإنتاج، وأهمية التكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت ودوره في تحسين جودة المنتجات. ولغرض تحقيق أهداف البحث وفرضياته جرى اختيار معمل سمنت كربلاء عينة للبحث وباستناد صممت لمعرفة متطلبات الزبائن لترجمتها ضمن أداة نشر وظيفة الجودة التي تعطي صورة واضحة عن المتطلبات الواجب اخذها بعين الاعتبار لتحسين جودة المنتج وبالنتيجة تعزيز قيمة الزبون، مع التركيز على الخصائص والمميزات الواجب توافرها في المنتج ليكون ذا قيمة عالية لدى الزبون، فضلاً عن الاعتماد على البيانات الكفوية المستخرجة من بيانات المعمل.

وقد أكد البحث على إن تطبيق تقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت بنجاح قد لا يتحقق إلا بتكاملها مع تقنيات ومنها تقنية دالة نشر وظيفة الجودة لدورها في التركيز على متطلبات الزبون لتشكل نقطة انطلاق خطواتها ومحاولة نشر هذه المتطلبات عبر هذه الخطوات وصولاً للعمليات ذات العلاقة بالمنتج وبالشكل الذي يضمن تحقيق أعلى جودة ممكنة في المنتج. وعلى وفق ذلك يتعين على الوحدات الاقتصادية العراقية تطبيق تقنيات حديثة في مجال المحاسبة الإدارية الإستراتيجية من شأنها أن تساعد في تحسين قيمة المنتج بخفض كلفته وزيادة جودته وذلك في ضوء التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: تقنية نشر وظيفة الجودة، تقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت، بناء بيت الجودة.

Abstract:

The research aims to demonstrate the importance of the technology of the quality function deployment tool and its role in improving production, as well as the importance of cost based on time-oriented processes in improving production, and the importance of integration between the techniques of publishing the quality function and cost on the basis of time-oriented processes and its role in improving the quality of products.

For the purpose of achieving the objectives and hypotheses of the research, the Karbala Cement Factory was selected as a sample for the research and by adopting a questionnaire designed to know the requirements of customers to translate them within the quality function publication tool that gives a clear picture of the requirements that must be taken into account to improve the quality of the product and as a result enhance the value of the customer, focusing on the characteristics and features that must be available in The product is of high value to the customer, in addition to relying on the cost data extracted from the laboratory data.

The research confirmed that the successful application of cost technology on the basis of time-oriented operations may not be achieved without its integration with techniques, including the technology of the quality function deployment function for its role in focusing on the customer's requirements to form a starting point for

its steps and an attempt to spread these requirements through these steps to reach the processes related to the product and in the form Which ensures the achievement of the highest possible quality in the product, and accordingly, the Iraqi economic units must apply modern techniques in the field of strategic management accounting that will help improve the value of the product by reducing its cost and increasing its quality in light of the rapid changes in the business environment.

Keywords: Quality Function Deployment Technique, Time-Oriented Process-based Costing Technique, Quality House Building.

المقدمة:

تُعد التطورات التي حصلت في بيئة الأعمال المعاصرة قد ألزمت الوحدات الاقتصادية بضرورة تبني تقنيات حديثة تعنى بتحقيق هدف احتساب الكلفة بعد عجز نظم الكلفة التقليدية عن تحقيق هذا الهدف, ومن بين هذه التقنيات هما (QFD) و (TD-ABC), وتعتبر تقنيتي التكلفة على اساس الوظائف الموجهة بالوقت ونشر وظيفة الجودة من بين اهم التقنيات الاستراتيجية الحديثة في مجال محاسبة التكلفة والادارية اللتان بتكاملهما يمكن للوحدات الاقتصادية تحقيق هدف اضافة قيمة للزبون عن طريق تقديم منتجات يقابل اداؤها الوظيفي متطلبات الزبون وذات اسعار منخفضة وجودة عالية فضلاً عن امكانية استعمال تقنية التكلفة المستهدفة واحدى ادواتها التي هي هندسة القيمة كمنهجية داعمة لهذا التكامل, إذ ان تطبيق تقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت التي تعتمد على الوقت كموجه كلفة أساسي في توزيع كلفة الموارد إلى أهداف الكلفة المتمثلة بالعمليات ذات العلاقة بالمنتج التي تقابل متطلبات الزبون, ويتطرق البحث إلى التركيز على مشكلة البحث في عدم تطبيق الوحدات الاقتصادية العراقية بالتقنيات الحديثة في تحسين جودة الزبون, فضلاً عن قدرتها على المنافسة في بيئة الأعمال المحيطة بها, ويتبلور البحث في مدى تأثير التكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت في تحسين جودة الزبون عن طريق التطرق على هذه المتغيرات بالجانب النظري ومدى القدرة في إنعكاس ذلك في الجانب العملي والوصول إلى النتائج التي تعطي توصياتها على وفق تلك النتائج.

المبحث الاول: منهجية البحث.

يعرض هذا المبحث منهجية البحث العلمي المتبع لحل مشكلة البحث في محوره الاول فضلاً عن عرض اهم الدراسات السابقة فضلاً عن عرض مشكلة البحث واهداف وأهمية وفرضية والمحاور الاخرى في منهج البحث كالآتي:

اولاً: مشكلة البحث Research Problem

تبرز مشكلة البحث نتيجة عدم تطبيق الوحدات الاقتصادية العراقية للتقنيات الحديثة التي تساعد في تطوير المنتجات وتحسينها ومن أبرز تلك التقنيات هي أداة نشر وظيفة الجودة وإحتساب الكلف على أساس العمليات بإدخال بعد الوقت على عمليات الإنتاج وتتمحور مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

"هل ان إستعمال التكامل في أداة نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت يساهم في تحسين جودة المنتجات؟"

ثانياً: أهداف البحث Research Objectives

يهدف البحث الى :

1. تُعد تقنية أداة نشر وظيفة الجودة ودورها في تحسين الإنتاج أداة حديثة وذات أهمية للوحدة الاقتصادية في زيادة قدرتها على التنافس في بيئة الأعمال.
2. يهدف إلى بيان أثر أداة الكلفة على اساس العمليات الموجهة بالوقت في تحسين الإنتاج. وعلى وفق الفقرتين أعلاه يمكن بيان الهدف الأساس للبحث عن طريق:
"بيان التكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت ودوره في تحسين جودة المنتجات".

ثالثاً: أهمية البحث Research Importance

تتبع الأهمية العلمية للبحث من أهمية التقنيات الحديثة المستعملة في الإنتاج فضلاً عن أهميتها في تعزيز جودة المنتجات، لذا فان البحث يستمد أهميته من أهمية متغيراته فضلاً عن الآتي:

1. اقتراح استعمال التكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت كإنموذج متكامل يستهدف تحسين قيمة المنتج بتخفيض كلفته وزيادة جودته.
2. تشجيع الوحدات الاقتصادية العراقية على تطبيق تقنيات حديثة في مجال تطوير وتحسين العمليات ذات العلاقة بالمنتج مثل اداة نشر وظيفة الجودة والتصميم للتجميع والتصنيع وفي ادارة الكلفة مثل الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت التي يجري عن طريقها تعزيز الثقة بينها وبين الزبائن بإنتاج منتج يلبي متطلباتهم.

رابعاً: فرضية البحث Research Hypothesis

يستند البحث الى تركيز الضوء على تطبيق التقنيات الحديثة للوحدات الاقتصادية العراقية في تحسين جودة الزبون, وإستخلاً لما سبق تنطوي فرضية رئيسة للبحث مفادها في "بناء آلية تكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلف على أساس العمليات الموجهة بالوقت يساهم في تحسين جودة المنتجات."

خامساً: حدود البحث Research limits

تتمثل حدود البحث في الآتي :

1. الحدود المكانية: لأن البحث يتعلق بجودة المنتجات وجد ان معمل سمنت كربلاء عينة للبحث وذلك بهدف اختبار فرضية البحث.
2. الحدود الزمانية: اعتماد البيانات المالية وغير المالية والكشوفات العائدة إلى المعمل للسنوات من 2017.

سادساً: منهج البحث Research Methodology

إعتمد البحث على المنهج الإستقرائي في الجانب النظري عن طريق توضيح متغيرات البحث, فيما إعتمد على المنهج التحليلي (الإستنتاجي) في الجانب التطبيقي لعينة البحث, فضلاً عن المنهج الإستنباطي لغرض الوصول إلى حلول يُمكن الوحدات الاقتصادية العراقية من تطبيق آلية تكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلف على أساس العمليات الموجهة بالوقت يساهم في تحسين جودة المنتجات.

المبحث الثاني: الجانب النظري

يستعرض هذا المبحث الاطار النظري للبحث، إذ يعرض تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت.

أولاً: تقنية نشر وظيفة الجودة

ظهرت تقنية نشر وظيفة الجودة (Quality function deployment (QFD في اليابان عام 1966 من قِبل الأساتذة Yoji Akao و Shigeru Mizuno وغيرهم من خبراء الجودة حيث أرادوا تطوير طريقة لضمان الجودة تأخذ بعين الاعتبار رضا الزبون عن المنتج قبل تصنيعه استغرق هذا الأسلوب أكثر من عشر سنوات للوصول إلى الولايات المتحدة الأمريكية عندما قدم akao هذه التقنية في مجلة رقابة الجودة (Shahla,2014:17).

عرفت تقنية نشر وظيفة الجودة بانها النشر التدريجي لوظيفة أو عملية مهمة تجسد الجودة في تفاصيلها من خلال تنظيم الأهداف والوسائل، وكمفهوم شامل توفر وسيلة لترجمة متطلبات الزبائن إلى المتطلبات الفنية المناسبة لكل مرحلة من مراحل تطوير المنتج وإنتاجه، إذ هو نهج موجه نحو الزبون في ابتكار المنتجات (Tian,2011:29).

ويراه (Singh&Kumar,2014:16) هو نهج منضبط لترجمة متطلبات الزبائن إلى الخصائص الهندسية ونقطة ضمان الجودة لإستعمالها خلال مرحلة الإنتاج.

يرى الباحث من خال التعريفات السابقة بانها تقنية تعكس متطلبات الزبائن الفنية على المنتج وعن طريق طرح منتجات ملائمة للزبون على ضوء رغباته الذي يحقق للوحدات الاقتصادية زيادة في حصتها السوقية.

ثانياً: مراحل تطبيق تقنية نشر وظيفة الجودة

تمر عملية تطبيق تقنية نشر وظيفة الجودة بأربع مراحل تسمح لمتطلبات الزبون الى المرور بمراحل متعاقبة الى المتطلبات الفنية للمنتج، ومن ثم الى الخطوات النهائية وصولاً الى تحقيق رضا الزبون وتقديم جودة عالية ورضا مقبول وهذه المراحل كما في الشكل (3-2) كالتالي: (Singh&Kumer,2014:16), (Prasad,et.,al.,2011:33) (Wu ,et al,2013:1-3)

أ- مرحلة تخطيط المنتج

المرحلة الاولى التي يجري فيها تحديد متطلبات الزبون وتحويلها الى متطلبات هندسية للمنتج، وتقييم هذه المتطلبات عن طريق المنتجات المنافسة وتحديد القيم المستهدفة في ضوء المدخلات، وتحويلها الى مرحلة تصميم المنتج (نشر الجزء).

ب- مرحلة تصميم المنتج

يجري تحويل المتطلبات الهندسية للمنتج المحددة في المرحلة السابقة الى خصائص الاجزاء التي تمثل تلك المتطلبات لاكتشاف الحاجة للتطوير والبحث الإضافي لإختيار الأفضل منها تماشياً مع متطلبات السوق.

ج- مرحلة تخطيط العملية

يجري ترجمة خصائص الاجزاء التفصيلية التي جرى الحصول عليها من تطبيق المرحلة السابقة الى عمليات تصنيعية رئيسية، إذ يجري في هذه المرحلة تسجيل المخططات المعنية بالعمليات التصنيعية التي تحدث على المنتج .

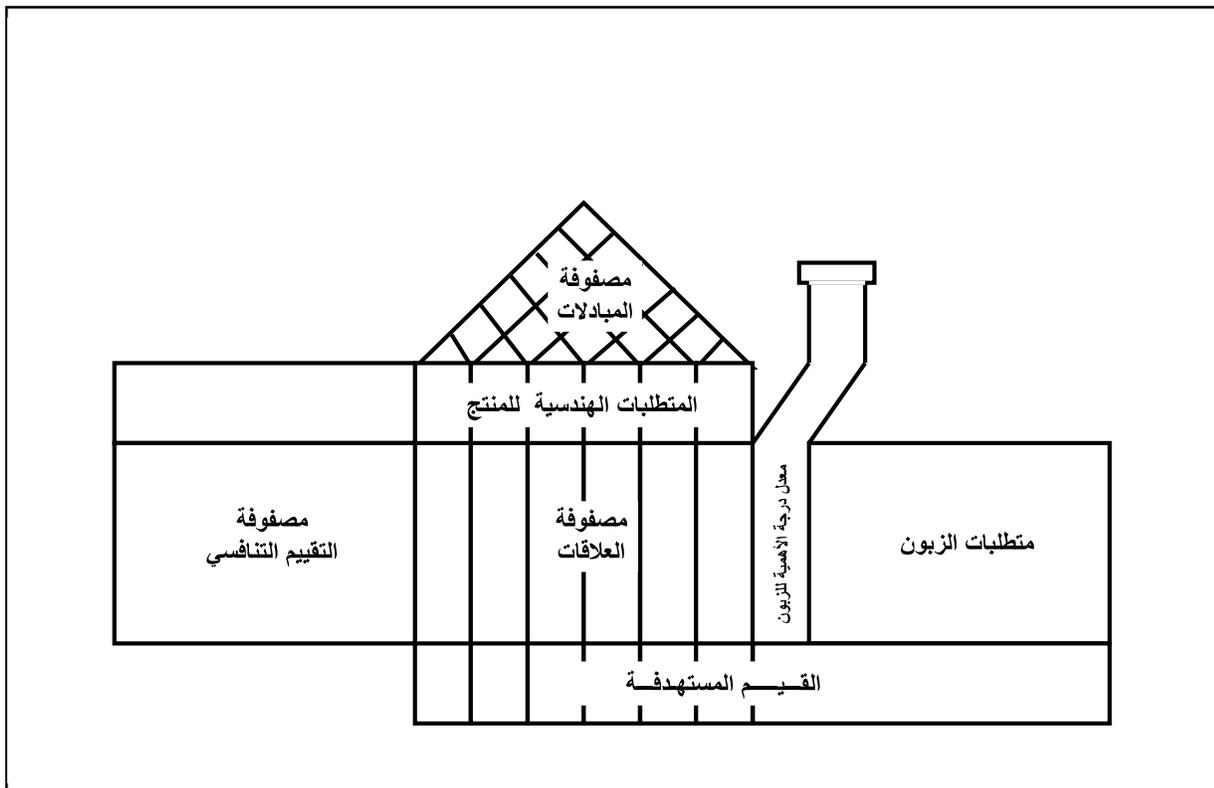
د- مرحلة تخطيط الانتاج

يجري القيام بتحويل عمليات التصنيع الرئيسية الى متطلبات العمليات عن طريق تطوير عمليات الانتاج ، وسرد جميع العمليات أو خصائص العملية الهامة وتحديدها لضمان إنتاج أجزاء عالية الجودة وإدراجها، إذ يجري إنشاء مؤشرات الأداء لمراقبة عملية الإنتاج، وجداول الصيانة، وتدريب العاملين على مهارات التشغيل، ويجري إتخاذ القرارات بشأن العملية التي تشكل أكثر مخاطرة.

بعد عرض مراحل تطبيق تقنية نشر وظيفه الجودة، إذ ليس الغرض منها إستبدال عملية التصميم الحالية للوحدة الإقتصادية بل دعم عملية تصميم المنظمة وتحسينها، و QFD هي وسيلة نظامية ومثبتة لتضمين صوت الزبون في كل من عملية التصميم والإنتاج، إذ تعد QFD وسيلة لضمان ترجمة متطلبات الزبون بدقة إلى المواصفات الفنية ذات الصلة من تعريف المنتج إلى تصميم المنتج وتطوير العملية وتنفيذها، والحقيقة هي أن كل الأعمال التجارية والتنظيم والصناعة لديها زبائن وتسعى بصورة بالغة الأهمية الى تلبية احتياجات زبائنهم لتحقيق نجاحها، ويمكن تطبيق منهجية QFD من زيادة صوت الزبائن عن طريق العمليات الانتاجية لزيادة القدرة على إرضاء الزبائن وتحقيق الميزة التنافسية (www.quality-one.com).

ثالثاً: بناء بيت الجودة

يعد بيت الجودة (HOQ) المرتركز الاول لأداة نشر وظيفية الجودة والمرحلة الاولى من مراحل تطبيق تقنية نشر وظيفه الجودة ، إذ يبدأ بيت الجودة بما يريده الزبون وكيف يجري عكس متطلباته في مراحل تطوير المنتج عن طريق مصفوفة يطلق عليها مصفوفة بيت الجودة (HOQ) ، يوضحها الشكل (1) الآتي:



شكل (1): نموذج مبسط لبيت الجودة

Source: Bolar, Aman A. ,et al, “Framework for prioritizing infrastructure user expectations using Quality Function Deployment (QFD)”,2017:7.

- www.qfdpro.com/qfd_explained.html.

إذ يصف الشكل (1) تصورا تفصيليا لطلبية اليات عمل مخططات بيت الجودة، إذ يوضح العلاقات المتبادلة بين متطلبات الزبون (الماهيات) (WHATs) والخصائص الهندسية التي تعرف (الكيفيات) (HOWs)، ويُعد مركز البيت العلاقة بين متطلبات الزبون والخصائص الهندسية المعروفة (السببيات) (WHYS) اما راس البيت فيصف الارتباط الفني الذي يشير الى التفاعلات بين الخصائص الهندسية او الفنية، واخيرا فان اساس البيت يصف القيم المستهدفة (Natee, et al,2016:47-48), والخطوات التفصيلية لبناء بيت الجودة (HOQ) كالآتي: (Singh&Kumar,2014:17) (Durge,et.,al.,2013:713-716) (Blocher, et) (al,2010:552):

أ- الخطوة الاولى: تحديد متطلبات الزبون (صوت الزبون)

يبدأ QFD بما يحتاجه الزبون أو يتوقعه منه وتعد حجر الاساس في بناء أداة نشر وظيفة الجودة، ويجري الاستماع الى صوت الزبون وتحديد قائمة بمتطلباته الرئيسية التي عادة ما تكون غامضة وعامة للغاية بطبيعتها، ويمثل صوت الزبون الموصفات والرغبات والفوائد التي يتوقع الحصول عليها من المنتج.

ب- الخطوة الثانية: التقييم التنافسي (صوت السوق)

تشمل هذه الخطوة جمع بيانات من السوق حول المنتجات المنافسة ومقارنتها مع المنتج الحالي على اساس القدرة على تلبية طلبات الزبائن، وبما يساعد على تسليط الضوء على مواطن القوة والضعف الرئيسية في المنتج المنافس، وتحديد موقع المنتج الحالي من المنتجات المنافسة من اجل تقييم المنتج.

ج- الخطوة الثالثة: تحديد الخصائص الهندسية او الفنية للمنتج (صوت المهندس)

تمثل الخطوة معلومات تحدد المقاييس والخصائص الهندسية المرتبطة بترجمة متطلبات الزبون ويعبر عنها بصوت المهندس ويقدم هذا الجزء من المصفوفة اجابات على (ماذا يريد الزبون, ماهي المعايير الهندسية المرتبطة بالزبون، وماهي خصائص التصميم التي تشبع رغبات او تفوق توقعات الزبون ومتطلباته).

د- الخطوة الرابعة: مصفوفة العلاقات او الارتباط

توضح هذه الخطوة قلب أداة نشر وظيفة الجودة كونها مؤشر العلاقة بين كل متطلب من الخصائص الهندسية او الفنية وارتباطها بشكل كفاء او ملائم مع متطلبات الزبائن، ويُعد فريق عمل تقنية نشر وظيفة الجودة رموزاً معينة للتعبير عن قوة العلاقة التي قد يكون علاقة قوية ويرمز له (⊗), علاقة متوسطة (±), علاقة ضعيفة (-), او عدم وجود ارتباط او علاقة ().

هـ- الخطوة الخامسة: مقارنة الخصائص الهندسية او الفنية للمنتج

تقع هذه المصفوفة في قمة بيت الجودة مصفوفة السطح، وتدعى مصفوفة المبادلات الهندسية للمنتج وتشير الى التفاعلات او المبادلات التي تحصل ما بين الخصائص الهندسية او الفنية مع بعضها البعض ويعتمد تحديدها على نوع العلاقة بين المتطلبات الهندسية ذا العلاقة ففي حال وجود علاقة طردية قوية يدعى ارتباط موجب قوي، اما في حال وجود علاقة طردية يدعى ارتباط موجب، وفي حال وجود علاقة عكسية بين المتطلبات الهندسية ذات العلاقة يدعى ارتباط سالب وهكذا.

و- الخطوة السادسة : القيم المستهدفة

تساهم هذه الخطوة في تحديد مؤشر الأهمية النسبية لكل متطلب من متطلبات الزبون في ظل علاقته بالمتطلبات الهندسية للمنتج فضلاً عن مقارنة التقييم الهندسي للمنتج الحالي والمنتجات المنافسة.

رابعاً: تقنية التكاليف على أساس العمليات الموجهة بالوقت (TD-ABC)

إن الانتقادات التي اكتتفت تطبيق التقنيات المحاسبية التي تعنى باحتساب كلفة المنتج وأهمها تقنية (TD-ABC) من حيث إنها تقتصر عند مستوى المنتج دون سواه كهدف كلفة قد أدى إلى ضرورة تبني تقنية الكلفة على أساس العمليات التي تقوم على أساس توزيع كلفة الموارد إلى أهداف الكلفة المتمثلة بعمليات المنتج بما تتضمنه من أنشطة مختلفة التي تقابل متطلبات الزبون وورغباته.

وعلى هذا الأساس سيجري في هذه الفقرة تناول جميع الجوانب التي تتعلق بتقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت يسبقها عرض لمفهوم العملية من حيث خصائصها ومقومات تنفيذها فضلاً عن تناول نشأة ومفهوم تقنية الكلفة على أساس العمليات.

خامساً: مفهوم العملية, خصائصها, ومقومات تنفيذها

تشير (سعيد, 2015: 139-140) في معرض حديثها عن مفهوم العملية بأنها مجموعة من الأنشطة و المهام المتسلسلة التي تهدف إلى ترجمة موارد الوحدة الاقتصادية إلى أداء معين في صورة منتج أو خدمة معينة, أما (Lourenço, 2013: 12) فيعرف العملية بأنها مجموعة من الخطوات المتسلسلة التي يجري تصميمها بهدف إنتاج المنتج, وهي تتضمن مجموعة من الأنشطة التي يقابل أداؤها متطلبات الزبون. ويتفق (Hammer & Champy, 2001: 38) مع ما جاء في الأدبيات حول مفهوم العملية من حيث أنها مجموعة من الأنشطة التي تعنى بتحويل المدخلات إلى مخرجات تتمثل بالمنتج, أما (عبد العالي, 2018: 384) فيعرف العملية بأنها مجموعة من الأنشطة المترابطة مع بعضها والمتسلسلة التي تهدف إلى إنتاج منتج يحقق قيمة للزبون.

أما من ناحية خصائص العملية فيشير (Davenport, 1997: 37) إن أهم ما تتمتع به العملية من خصائص تكاد تنحصر في الآتي:

1. الوضوح والمعرفة التامة في مدخلاتها ومخرجاتها بوصفها أهم مكوناتها.
2. تتكون من مجموعة من الأنشطة التي تتدفق حسب تسلسلها الزمني وضمن الوقت المحدد.
3. وجود زبائن على موعد لإستلام مخرجات العملية في صورة منتج أو خدمة.
4. تؤدي إلى إضافة قيمة عن طريق تحويل المدخلات إلى مخرجات تقابل متطلبات الزبون.

وبالنسبة لمقومات تنفيذ العملية يرى (شرف الدين, 2012: 12) إن التنفيذ الناجح للعملية يعتمد على توفر مجموعة من المقومات الآتية:

1. المدخلات والمخرجات: يشير مصطلح المدخلات إلى مجموعة العناصر اللازمة لإنجاز العملية مثل المواد خام, الآلات والمعدات, أما بالنسبة للمخرجات فتشير إلى النتائج الملموسة من جراء تحويل المدخلات وإضافة قيمة لها.
2. الأنشطة: تتكون العملية من مجموعة أنشطة التي بدورها تتمثل بمجموعة من المهام الفرعية المنجزة من قبل فرد واحد أو مجموعة أفراد, وتكون الأنشطة موجهة نحو زبون محدد من خلال مجموعة من الموارد للتوصل إلى مخرجات محددة سواء منتج أو خدمة.
3. الموارد: هي العناصر اللازمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات وتتمثل بالأفراد والمعدات وغيرها.
4. الإجراءات: وهي تعبير عن الطريقة التي يجري عن طريقها إنجاز الأنشطة او العمليات المختلفة لمهامها التي في ظلها يجري تحويل المدخلات إلى مخرجات وقد تكون هذه الإجراءات موثقة ورقياً أو إلكترونياً أو قد تكون روتينية متداولة حيث تحتوي على مجموعة من القواعد الخاصة لنشاط أو عملية معينة, أي أن الإجراءات تحدد ما يجب أن يكون أو ينفذ ومتى وأين وكيف يجري التنفيذ.

المبحث الثالث

التكامل بين تقنيتي نشر وظيفة الجودة والكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت

تناول هذا المبحث بقية اجراءات منهج التكامل بين التقنيتين اعلاه وذلك لتعزيز عملية تحقيق هدف تحسين قيمة المنتج وذلك من خلال تطبيق تقنية (TD-PBC) وباعتماد على خطوات هذه التقنية والتي جرى تناولها في الجانب النظري و كالاتي :

اولا- تحديد مجموعات الموارد ذات العلاقة بالعمليات

يجري في هذه الخطوة تحديد مجموعات الموارد ذات العلاقة بعمليات إنتاج الاسمنت في المعمل والتي يجري تنفيذها من قبل الأقسام والتي يوضحها الجدول (1).

ثانيا- تحديد اجمالي كلفة الموارد الاقسام ذات العلاقة بالعمليات

يتمثل اجمالي الكلفة لكل مجموعة من مجموعات الموارد ذات العلاقة بعمليات منتج الاسمنت في المعمل عينة البحث بكل من عناصر التكاليف المباشرة والمتمثلة برواتب واجور العاملين في المعمل والتكاليف غير المباشرة والتي تشمل عناصر التكاليف الصناعية غير المباشرة والتي هي انعكاس لواقع نظام الكلفة الذي يطبق في المعمل عدا عنصري المواد المباشرة والعمل المباشر.

ثالثا- تحديد الطاقة العملية لكل مجموعة من مجموعات الموارد

تشمل هذه الخطوة على تحديد الطاقة العملية التي تتمثل في ساعات العمل او الوقت اللازم لإنجاز العمليات الانتاجية ذات العلاقة بمنتج الاسمنت في كل قسم من الاقسام التي يمر فيها المنتج وكما موضح في الجدول (1), مع الإشارة الى ان جرى تحديد الطاقة العملية قد جرى على اساس نسبة (80%) من الطاقة النظرية وذلك لمراعاة حالات التوقفات لأغراض الصيانة والتصليح وغيرها وكما جرى توضيحه في (المبحث الثاني – الفصل الثاني) مع ملاحظة ان نتائج المقابلات مع مهندسي المعمل توضح ان المعمل عينة البحث لم يصل الى هذه النسبة في عمله , لذلك فأن النسبة اعلاه هي كجزء من اجراءات المعمل إذا ما جرى التحول الى ما ينبغي ان يكون عليه المعمل , فضلا عن ان الامكانيات المتوفرة في المعمل تؤكد على قابلية المعمل في الوصول الى مستوى الطاقة اعلاه إذا ما جرى تطبيق التقنيات الحديثة لإدارة الكلفة وأهمها ما يطرحه هذا البحث من تقنيات على ان انطلاق تطبيق هذه التقنيات يبدأ من تحديد متطلبات الزبون من منتج الاسمنت, وكما موضح في الجدول (1) الاتي :

جدول (1)

الطاقة العملية السنوية للعمليات ذات العلاقة بمنتج الاسمنت لعام 2017

ت	العملية	عدد العاملين	الطاقة العملية لكل عامل سنويا بالدقيقة (2) ¹	الطاقة العملية لكل عملية
		(1)		$(3) = (2 \times 1) \times 80\%$
1	الكسارة	153	88,704.00	13,571,712.00
2	طواحين المواد الاولية	179	88,704.00	15,878,016.00
3	العجانات	128	88,704.00	11,354,112.00
4	تسخين وحرق المواد (الفرن الدوار)	77	88,704.00	6,830,208.00
5	منظومة التبريد	56	88,704.00	4,967,424.00
6	وحدة التعبئة والتغليف	257	88,704.00	22,796,928.00
	المجموع	850	532,224.00	75,398,400

المصدر : من اعداد الباحثين

4- تحديد تكلفة وحدة الوقت لكل مجموعة موارد ذات العلاقة بعمليات المنتج

¹ وقت اداء العملية لكل عامل سنويا = $7 \times 22 \times 60 \times 12 \times 80\%*$

تتضمن هذه الخطوة تحديد كلفة الوقت لكل عملية ذات علاقة بإنتاج الاسمنت في الاقسام التي يمر فيها المنتج في المعمل عينة البحث وكما موضح في الجدول (2) عن طريق قسمة اجمالي التكاليف المباشرة وغير المباشرة (التكاليف التشغيلية) على الطاقة العملية المتمثلة بساعات العمل في كل عملية من عمليات منتج الاسمنت في المعمل عينة البحث

جدول (2)

كلفة وحدة الوقت للدقيقة الواحدة للعمليات ذات العلاقة بمنتج الاسمنت للمعمل عينة البحث لعام 2020

ت	اسم العملية	كلفة التشغيل ² (1)	الطاقة العملية السنوية بالدقيقه (2)	كلفة وحدة الوقت(بالدقيقة) (1)/(2)=(3)
1	الكسارة	8,874,810,292.72	13,571,712.00	653.92
2	طواحين المواد الاولية	7,328,538,370.48	15,878,016.00	461.55
3	العجانات	8,135,833,248.05	11,354,112.00	716.55
4	تسخين وحرق المواد (الفرن الدوار)	45,579,536,551.50	6,830,208.00	6673.23
5	منظومة التبريد	8,477,337,059.82	4,967,424.00	1706.59
6	وحدة التعبئة والتغليف	11,691,589,919.73	22,796,928.00	512.86
	المجموع	90,087,645,442.30	75,398,400.00	10724.70

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على سجلات تكاليف المعمل عينة البحث
5- تحديد وتجميع الانشطة ذات العلاقة بعمليات المنتج ووقت اداء احداثها

من خلال المعايشة الميدانية للباحثين وبحث واقع انتاج الاسمنت والمقابلات مع بعض المهندسين في المعمل عينة البحث جرى تحديد الانشطة ذات العلاقة بعمليات المنتج وكالاتي :

أ- تحديد الانشطة ذات العلاقة بعملية التهيئة وتكسير المواد الاولية ووقت اداء احداثها

ان الانشطة الخاصة بعملية التهيئة والتكسير ووقت اداء احداثها يوضحها الجدول (3) , مع الاشارة الى انه عن طريق معلومات الوقت.

جدول(3) مجمع تكلفة الانشطة ذات العلاقة بعملية تهيئة وتكسير المواد الأولية ووقت اداء احداثها

وقت حدث النشاط ب(الدقيقة)	مجمع تكلفة النشاط
2	استلام امر العمل
2	القلع
1.5	الطحن

² تتضمن رواتب واجور العاملين والتكاليف الصناعية ماعدا المواد المباشرة

1	التصنيف
1	تغذية الكسارات
0.9	التكسير
0.8	تنعيم
.05	النخل
0.4	اعادة تنعيم
0.1	صيانة الالات و الكسارات
0.9	نقل المواد بواسطة الناقل
8.2	مجموع وقت العملية

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على المعايير الميدانية .

يمكن تطبيق معادلة الوقت والتي تتضمن وقت كل نشاط من الانشطة ذات العلاقة بعملية التهيئة والتكسير وكالاتي :

$$\begin{aligned} & \text{وقت عملية التهيئة والتكسير (بالدقائق)} = \text{استلام امر العمل (2)} + \text{القلع (2)} + \text{الطحن (1.5)} + \text{التصنيف (1)} + \\ & \text{تغذية الكسارات (1)} + \text{التكسير (0.9)} + \text{التنعيم (0.8)} + \text{النخل (0.5)} + \text{صيانة الالات والمكاسر (0.1)} + \text{نقل} \\ & \text{المواد الاولية بواسطة الناقل المطاطي (0.9)} \end{aligned}$$

ويمكن اعداد معادلة الوقت بالطريقة نفسها لبقية العمليات.

6- ضرب كلفة وحدة الوقت لكل مجموعة موارد في اوقات احداث الانشطة

يجري في هذه الخطوة اجراء عملية ضرب كلفة وحدة الوقت لكل عملية والموضحة في الجدول (4) في الوقت الذي جرى احتسابه وفق معادلة الوقت والموضحة في الفقرة (5) ليمثل الناتج اجمالي كلفة التشغيل (العمل و التكاليف الصناعية غير المباشرة) لكل عملية .

فمثلا يجري احتساب كلفة تشغيل عملية التهيئة والتكسير كالاتي :

$$\text{كفة تشغيل عملية التهيئة والتكسير} = \text{كلفة وحدة الوقت للعملية دينار / دقيقة} \times \text{وقت حدث العملية دقيقة}$$

$$8.2 \times 10724.70 =$$

$$= 87,942.54 \text{ دينار}$$

ويوضح الجدول الاتي كلفة تشغيل العمليات

جدول (4) تحديد كلفة تشغيل العمليات ذات العلاقة بإنتاج اسمنت كربلاء

ت	العملية	وقت اداء العملية) بالدقيقة (1)	كلفة وحدة الوقت (2)	كلفة تشغيل العملية (2) x (1) = (3)
1	الكسارة	10.7	653.92	6,996.94
2	طواحين المواد الاولية	0.9	461.55	415.40
3	العجانات	5.5	716.55	3,941.03

ت	اسم العملية	كافة التشغيل (1)	كافة المواد (2)	كافة الصنع (3) = (1)+(2)	تكاليف ادارية %10	اجمالي الكافة (4+3) =5
1	التهيئة والتكسير	6,996.94	0.17	6,997.11	699.711	7,696.82
2	نقل المواد الى داخل المعمل	415.40	0	415.40	41.54	456.94
3	طحن المواد الاولية	3,941.03	6,495.05	10,436.08	1043.608	11,479.69
4	تسخين وحرق المواد	33,366.15	285.6	33,651.75	3365.175	37,016.93

المجموع	48954.153	6,871.42	55,825.57	5582.557	61,408.13
4	تسخين وحرق المواد (الفرن الدوار)	5	6673.23	33,366.15	
5	منظومة التبريد	1.7	1706.59	2,901.20	
6	وحدة التعبئة والتغليف	2.6	512.86	1,333.44	
	المجموع	20.07		48954.153	

المصدر : من اعداد الباحثين

سابعا- احتساب الكافة الكلية للعمليات ذات العلاقة بالمنتج لمعمل عينة البحث

بعد احتساب كافة التشغيل للعمليات ذات العلاقة بمنتج الاسمنت يجري تحديد الكافة الكلية لكل عملية وذلك باضافة المواد المباشرة فضلا عن التكاليف التسويقية والادارية وكما موضح في الجدول (5)

جدول (5)

احتساب الكافة الكلية لمنتج الاسمنت

3,284.46	298.587	2,985.87	84.67	2,901.20	طحن السمنت	5
1,473.31	133.937	1,339.37	5.93	1,333.44	التعبئة والتغليف	6

الجدول من اعداد الباحثين

يلاحظ من الجدول اعلاه انخفاض الكلفة الكلية لمنتج الاسمنت الخاص بمعمل اسمنت كربلاء قد اصبحت (61,408.13 دينار /طن) وذلك وفق تطبيق الاطار المقترح بين (QFD) و (TD-ABC) بينما يعكس واقع الكلفة المطبق في المعمل ان الكلفة الكلية للطن الواحد هي بمقدار (123,467 دينار /طن), وهذا يعني حصول تخفيض في كلفة الطن الواحد بمقدار (058.87,62 دينار / طن) وعليه يتضح جليا الدور المهم الذي يشكله التكامل بين التقنيتين اعلاه في تحسين قيمة المنتج بزيادة جودته وتخفيض كلفته , وبذلك فقد تحققت فرضية البحث من حيث ان استعمال التقنيتين اعلاه كأطار متكامل من شأنه ان يؤدي الى تحسين قيمة المنتج .

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

- 1- بتطبيق تقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت يصبح الوقت هو الموجه الأساس في تخصيص كلفة الموارد على أهداف كلفة الموارد على الكلفة المتمثلة بالعمليات ذات العلاقة بالمنتج وبما يلبي متطلبات الزبون.
- 2- إن تطبيق تقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت ما هو الا محاولة لمعالجة اوجه القصور التي ترافق تطبيق التقنيات التقليدية ومنها الكلفة على أساس النشاط الموجهة بالوقت من حيث أن دورها يأتي في مجال تحديد تكاليف وطاقة الموارد عند مستوى معين الا وهو المنتج دون الإهتمام بعملياته ومحاولة تحديدها في ظل متطلبات الزبون.
- 3- إن تطبيق تقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت بنجاح قد لا يتحقق إلا بتكاملها مع تقنيات ومنها تقنية دالة نشر وظيفة الجودة (QFD) و (DFMA) لدورها في التركيز على متطلبات الزبون لتشكيل نقطة انطلاق خطواتها ومحاولة نشر هذه المتطلبات عبر هذه الخطوات وصولاً للعمليات ذات العلاقة بالمنتج وبالشكل الذي يضمن تحقيق أعلى جودة ممكنة في المنتج .

التوصيات

- 1- ينبغي للوحدة الاقتصادية (عينة البحث معمل اسمنت كربلاء) تطبيق تقنيات حديثة في مجال المحاسبة الإدارية الاستراتيجية من شأنها أن تساعد في تحسين قيمة المنتج بتخفيض كلفته وزيادة جودته وذلك في ضوء التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال.
- 2- يتعين على الوحدات الاقتصادية ومن ضمنها معمل إسمنت كربلاء عينة البحث إشراك كافة الاقسام ذات العلاقة بإنتاج المنتج من خلال تشكيل فريق يتولى مهمة تطوير وتصميم المنتج بما يتلائم مع نتائج عملية مسح السوق لكي يجري نشر هذه المتطلبات عبر كافة سلسلة القيمة التي يمر فيها المنتج المراحل ومن تلك التقنيات تقنية الهندسة المتزامنة بأدواتها المختلفة التي كان أبرزها (QFD)
- 3- تشجيع الوحدات الاقتصادية ومن ضمنها معمل أسمنت كربلاء عينة البحث على إستعمال تقنيات حديثة من شأنها أن تساعد على مواكبة التطورات المتسارعة والعمل بموجب متطلبات الزبون وبالنتيجة تحسين قيمة المنتج .
- 4- يتعين على الوحدة الاقتصادية ومن ضمنها معمل إسمنت كربلاء تطوير واقع النظام الكلفوي والتحول إلى تقنيات من شأنها تسهم في تخفيض التكاليف وتحسين جودة المنتج مع تبني الوقت كموجه لها وذلك لما له من أهمية في ظل التطورات التي تشهدها بيئة الأعمال الحديثة ومن بين تلك التقنيات التي يجري تبنيها في هذا المجال تقنية الكلفة على أساس العمليات الموجهة بالوقت .

المصادر:

أولاً: العربية

1. عبد العالي, شحتاني, (2018). "تحقيق الميزة التكلفة الاقل بإستعمال نظم التكلفة و التسيير على اساس الانشطة", مجلة الاجتهاد

- للدراستات القانونية و الاقتصادية , المجلد 7 العدد (1): 378-403.
2. سعيد, نورا ياسين اسماعيل,(2015) , “مدخل ادارة التكلفة على اساس العمليات و الخصائص المميزة للمنتج لدعم نظم الادارة الاستراتيجية”, اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة دمشق.
3. شرف الدين, مؤمن,(2012), “دور الادارة بالعمليات في تحسين الاداء للمؤسس الاقتصادية”, رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة فرحات عباس سطيف-.

Second: Book and Periodicals and Researches:

1. Blocher, E., J., Stout, D., E., & Cokins, G., (2010) "Cost Management: a strategic emphasis " , 5thed., McGraw-Hill , USA.
2. Bolar, Aman A., Solomon Tesfamariam, Rehan Sadiq, (2017), “Framework for prioritizing infrastructure user expectations using Quality Function Deployment (QFD)”, International Journal of Sustainable Built Environment.
3. Durga Prasad, K. G., Venkata Subbaiah, K., & Narayana Rao, K. “Multi-objective optimization approach for cost management during product design at the conceptual phase” Journal of Industrial Engineering International, 10(1) (2014).
4. Hammer, M., & Champy, J, (2001), " Reengineering the corporation : a manifesto for business revolution " , HarperCollins Publishers, New York
5. Lourenço, A, G, (2013) " Analyzing Cost & Profitability using Process-based ABC " , Master Thesis , Técnico Lisboa , [Portugal](#)
6. Natee, Singhaputtangkul, Sui Pheng Low, Evelyn A.L. Teo, “Quality Function Deployment For Buildable And Sustainable Construction” , Springer (2016),.
7. Prasad, K.G. Durga, K.Venkata Subbaiah, K. Narayana Rao, (2011), “COST ENGINEERING WITH QFD: A MATHEMATICAL MODEL” , International Journal for Quality research.
8. Shahla, Raed Abu,(2014), “Polyethylene Terephthalate (PET) Preform Design: A Quality Function Deployment (QFD) Approach” , A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master in Business Administration.
9. Singh, Shailender, Manish Kumar,(2014),“Integration of Quality Function Deployment and Target Costing”, *International Journal of Computer Applications*.
10. Tian, Y. Apply Quality Function Deployment model in after-sales service improvements. Case of Company X. Master's thesis, Department of Business Technology,Aalto University School of Economics. (2011).
11. Wu, Chang-Tzuoh, Tien-Szu Pan, Ming-Hui Shao,3and Chang-ShiannWu, “An Extensive QFD and Evaluation Procedure for Innovative Design” , Hindawi Publishing Corporation Mathematical Problems in Engineering.
12. www.qfdpro.com/qfd_explained.html.
13. www.quality-one.com

اثر الاعفاءات الضريبية في الحد من التهرب الضريبي

The possibility of tax exemptions to reduce tax evasion

م.م. عبدالامير صبار خشيف

Abdulameer Sabbar Khshayyif

كلية الادارة والاقتصاد/جامعة وارث الانبياء

University of Warith Al-Anbiyaa

Abdulameer.khshayyif@uowa.edu.iq

المستخلص:

تناول البحث امكانية الاعفاءات الضريبية بكل الطرق القانونية على التهرب الضريبي الذي يمارسه المكلفين في ظل تهرب ضريبي كبير حاصل في البيئة العراقية وكذلك ملاحظة انعكاس الاعفاءات الضريبية وحتى السماحات الضريبية على الحد من هذه الظاهر الشائعة . فضلا عن تحفيز المكلفين بدفع الضرائب من خلال منحهم اعفاءات تشعرهم بتحمل الحكومة جزء من الاعباء الضريبية التي يتحملونها.

وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج منها هنالك وجود اثر على التهرب الضريبي من خلال الاعفاءات والسماحات الضريبية الممنوحة على المكلفين بدفع الضرائب كذلك كثرة التشريعات الضريبية على مدى فترة طويلة من الزمن تساعد على التهرب الضريبي لوجود ثغرات قانونية وان قلة اعداد الموظفين في دائرة الضرائب بالمقارنة مع اعداد المكلفين يساعد بشكل مباشر على التهرب الضريبي وبذلك وجود الاعفاءات الضريبية وشمول المكلف بها تساعد على امكانية الحد من التهرب الضريبي وذلك لشعور المكلف بتعاون هيئة الضرائب.

الكلمات المفتاحية: الإعفاءات الضريبية, التهرب الضريبي, الضرائب

Abstract:

The research dealt with the possibility of tax exemptions by all legal methods on tax evasion practiced by taxpayers in light of the great tax evasion that occurred in the Iraqi environment, as well as noting the reflection of tax exemptions and even tax allowances on the reduction of these common phenomena. As well as motivating taxpayers by granting them exemptions that make them feel that the state bears part of the tax burdens they bear.

The research reached a set of results, including there is an impact on tax evasion through tax exemptions and allowances granted to those charged with paying taxes, as well as the large number of tax legislation over a long period of time that helps to tax evasion due to the presence of legal loopholes and the lack of staff in the tax department compared to the number of employees in the tax department. The taxpayer directly helps to tax evasion, and thus the existence of tax exemptions and the inclusion of the taxpayer helps in the possibility of reducing tax evasion because the taxpayer feels the cooperation of the tax authority.

Keywords: tax exemptions, tax evasion, taxes

المقدمة

تسعى الدول منذ قيامها الى تحقيق الأمن والاستقرار لشعوبها وتنفيذ المشاريع الاقتصادية والتنموية من أجل تأمين العيش الكريم لأفراد المجتمع ومن اجل تحقيق ذلك فإن الحكومة بحاجة الى العديد من الموارد لكي ترفد خزينة الحكومة بما يلزمها من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية . وتعتبر الضريبة بمختلف أنواعها هي أحد الموارد الرئيسية التي تعتمد عليها الدول وخاصة الدول التي ليس لديها الموارد الطبيعية , لذلك فإن الحكومة لا تجد مفرأ من فرض الضريبة لتحصيل المبالغ الكافية للقيام بأنشطتها العامة .

لذا تساعد الضرائب على تحصيل الإيرادات بشكل مستمر وتعمل على تحسين الميزانية العامة للحكومة، لكن توجد عوائق تقلل من تحصيل هذه الضرائب، ان المكلفين يميلون لاستعمال طرق غير شرعية ولكن قانونية وتسمى التهرب الضريبي وهي استعمال طرق الغش في دفع الضرائب، مستغلين ثغرات قانونية مع الثغرات الإدارية ، وذلك باستغلال موظفي الضرائب والتواطؤ معهم في تهربهم ومراقبتهم وحصر دخول مكلفهم , ومن أجل المحافظة على اقتصاد الحكومة وتنظيمها مع احتياجات المجتمع، من أجل سياسة الحكومة الانفاقية، لذلك تضع الحكومة طرق للتصدي لهذه الظاهرة ومحاربتها بشكل قانوني ان أهمية الموضوع الأساسية في بيان حقيقة التهرب الضريبي الذي يؤثر على اقتصاد الحكومة.

المبحث الأول : منهجية البحث

1.1. مشكلة البحث :

تعد الضريبة من المصادر المالية الرئيسية لكل دول العالم حيث ان الحكومة من خلال الضريبة تلبي حاجتها المتزايدة من الموارد المالية الا ان التهرب قد يلحق ضرر على هذا المصدر لما له من ضرر على المجتمع سواء اقتصاديا او اجتماعيا حيث تسبب هذه الظاهرة في عجز الحكومة عن تقديم الوظائف الأساسية من توفير الخدمات للمجتمع من صحة وتعليم وغيرها .

وتكمن مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :

1. هل ان الإعفاءات الضريبة تحد من ظاهرة التهرب الضريبي ؟
2. هل ان الإعفاءات الضريبة تحفز المكلفين في دفع الضرائب ؟
3. هل ان كثر التشريعات والقوانين يزيد من التهرب الضريبي ؟

2.1 . أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث وبشكل رئيسي من النقاط الآتية:

1. الاعفاءات في دفع الضرائب تعد مهمة ومحفزة فهي تمنح المكلف مقدرة على دفع الضرائب المتوجة عليه
2. ان ظاهرة التهرب الضريبي وبيان مدى خطورتها في المجتمع الضريبي والدور الذي تلعبه في تنفيذ برامج الحكومة في مختلف الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية .
3. يهتم البحث على تركيز وسائل لمعالجة ظاهره التهرب الضريبي على نحو علمي منظم لكي يحافظ على أموال المكلفين من جهة ويؤدي الى تحصيل الحكومة لمبالغ الضريبة من جهة أخرى

3.1. أهداف البحث :

تكمن أهداف البحث في الآتي :

1. يهدف البحث الى تقديم تحليل لظاهرة التهرب الضريبي في العراق وبيان أسبابها والعقوبات المفروضة على مرتكبيها ومن ثم محاوله تقديم مقترحات وحلول لمعالجة تلك الظاهرة .
2. تقديم المقترحات والتوجيهات للحد من التهرب الضريبي وتقليل الفجوة بين المكلفين والدائرة من خلال زيادة الثقة بينهم .
3. بيان اثر كل من الخبرة المهنية في محاربة التهرب الضريبي والحد من مخاطرة المالية والاقتصادية والاجتماعية .

4.1. فرضيه البحث :

يستند البحث الى فرضية رئيسية مفادها (ان الإعفاءات الضريبية التي تمنحها الحكومة تؤثر على ظاهرة التهرب الضريبي بشكل مباشر)

5.1. مصادر جمع البيانات والمعلومات :

1. الجانب النظري : تم الاعتماد على المصادر العربية للكتب والرسائل والاطاريح الجامعية بالإضافة الى الدوريات العربية ذات العلاقة .

2. الجانب العملي : تم الاعتماد في الجانب التطبيقي على اسلوب الاحصائي لتحليلي البيانات وذلك من خلال توزيع استمارة استبيان مكونة من متغيرين وزعت على الموظفين في الهيئة العامة للضرائب للعام 2022 وتم جمعها وتحليلها احصائياً.

6.1. مجتمع وعينة البحث : اعتمد اسلوب البحث على تم تصميم استمارة استبيان مكونة من مجموعة من الاسئلة وعلى اجزاء متغيرات البحث وبذلك تم توزيع استمارة استبيان مكونة من (24) سؤال على العينة المتخذة في الهيئة العامة للضرائب/ دائرة ضريبة كربلاء وتم جمع النتائج وتحليلها احصائياً.

7.1. منهج البحث:

لتحقيق هدف البحث واختبار فرضيته اعتمد الباحث المنهج التحليلي من خلال الاستعانة بالبرامج الاحصائية وبالاطاريح ورسائل والدوريات والكتب والمواقع شبكة الانترنت التي تناولت موضوع الدراسة ولاسيما ذات العلاقة بموضوعات الإعفاءات الضريبية واثراها على الحد من التهرب الضريبي.

المبحث الثاني: الجانب النظري

1.2. مفهوم الضريبة

عرفها باحثون المالية بأنها : فرضة إلزامية يلتزم المكلف بأدائها الى الحكومة تبعا لمقدرتها على الدفع دون التركيز عن المنافع التي تعود عليها من الخدمات التي تؤديها السلطة العامة للبلد، وتستخدم ايراداتها في تغطية النفقات العامة للحكومة من اجل تحقيق بعض الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من الأغراض التي تنشده الحكومة تحقيقها من ناحية أخرى (إبراهيم , 2015: 26) ومن جانب اخر عرفت الضرائب أيضا بأنها فرضة مالية إلزامية تفتضها الحكومة من رعيها على قدر يسار كل منها لتمكينها من تغطية النفقات العامة دون ان يقابل ذلك نفع لكل ممول بعينه. (فواد, 2010 : 26) وعرفها جيز "بانه أداء نقدي تفرضه السلطة على الافراد بطريقة نهائية وبلا مقابل بقصد تغطية الأعباء العامة " (البطريق ودرار ، 1984: 25) وعرفت بأنها فرضة نقدية إجبارية يلتزم بها الفرد باتجاه الحكومة وفقا لقواعد وقوانين تشريعية وتدفع بصفة نهائية لغرض تغطية نفقات الحكومة العامة وبدون مقابل (عفانة وقطاونة ، 2004 : 4) تعتبر الضريبة المصدر الذي تهتم به الحكومات في الوقت الحالي فيما يتعلق بطريقة تحصيلها وجبايتها، ان الموضوع لا تقتصر على هذا الاتجاه بل إنها أصبحت أداة مهمة لتمويل نفقات الحكومة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبالتالي أصبحت تحتل موقع مهم من أدوات السياسة المالية العامة (أديب ، 1998 ، 11) .

2.2. أهمية الضرائب

يمكن تلخيص اهمية الضرائب في النقاط التالية : (فرهود, 2013: 165)

1. الالهية المالية للضريبة : ويقصد بها مد الخزينة العامة للحكومة بالأموال لتغطية النفقات العامة، ولكي تحقق الضريبة أكبر دور ممكن من الأيراد للحكومة بذلك يجب أن تتوفر فيها أربع شروط وهي الإنتاجية و الثبات والمرونة والحياد
2. الأهمية غير المالية للضريبة : ويقصد بها ان تحقق أغراض اجتماعية واقتصادية منها ما يلي :
 - أ- تحقيق حدة التفاوت في الدخول والثروات، وتعمل الحكومة على زيادة الضرائب على أصحاب الاموال، ثم تقوم بإعادة توزيع حصيلتها على غير المكلفين .

- ب- تشجيع وتنشيط المكلفين وذلك من خلال منح الإعفاءات الضريبية أو تخفيض معدل الضريبة لمن لديهم عدد معين من الأطفال .
- ج- محاربة التضخم للضريبة والمحافظة على قيمة النقد في البلد .
- د- حماية الصناعة المحلية ومعالجة العجز في ميزان الحكومة، وذلك من خلال فرض ضرائب جمركية عالية على الاستيراد من الخارج وعدم اعفاء الصادرات من الضرائب .

ويرى الباحث ان الضرائب تلعب دورا هاما في تحقيق هذا العمل على تأسيس ضريبة فاعلة في العراق لتحقيق مدخل مالي اضافي للحكومة بالإضافة الى الدور الاقتصادي والاجتماعي للضرائب .

3.2. خصائص الضرائب :

1. الضريبة فريضة الزامية : الضريبة تكون الزامية وليست اختيارية ويترتب على عدم دفعها اجراءات قانونية حيث هذا الركن من اهم الأركان لذلك التعريف قد بدأ بهذا الركن وركز عليه . وهذا يؤكد أهمية هذا الجانب ان الضريبة الزامية و تصدر قوانين خاصه بالضرائب والزاميتها وعقوبة الامتناع عن سدادها وهذه القوانين تصادق من السلطة التشريعية للحكومة . (نور وآخرون ، 2003)
2. فرض الضريبة على المكلفين : ويقصد بالمكلفين الأشخاص المعنويين والاعتباريين الذين يحدددهم القانون ويتوجب عليهم دفع الضريبة .(ياسين ، 2013: 22)
3. الضريبة تدفع بدون مقابل مباشر : لا تقدم الحكومة لدافعي الضرائب أي شيء مقابل قيامهم بدفع الضريبة بذلك لا توجد أي صلة بين الضريبة المدفوعة والمنفعة المتحققة حيث ان الضريبة هي واجب يقدمه المكلف تجاه المجتمع .
4. تفرض الضريبة لتحقيق أهداف الحكومة : ان أموال الضرائب تذهب مباشرة نحو خزينة الحكومة وهي احد المصادر لنفقاتها ومن أهم أهداف الحكومة بشكل عام لتحقيق المشاريع الاقتصادية والأمان الاجتماعي للبلاد .

ويرى الباحث ان أهمية الضرائب عالية جدا لكافة دول العالم ومنها العراق فهي توفر جزء مهم من الإيرادات العامة للحكومة ، والتي يتم تخصيصها لتغطية الحاجات العامة بواسطة قنوات الانفاق العام المرخصة قانوناً بموجب قانون الموازنة العامة للحكومة .

4.2. أهداف الضريبة :

تختلف أهداف الضريبة من دولة الى اخرى حسب الظروف والقوانين التي تعيشها الحكومة ، وبشكل عام فإن من أهداف الضرائب تتمثل بما يلي (بوزيدة , 2007 :56):

1. الاهداف المالية للضريبة : تهدف الضريبة الى ضمان تمويل الخزينة العامة بحصيلة كبيرة من الأموال تمكنها من تغطية نفقاتها العامة لعلم أن أي التزام بالنفقة يجب ان يكون له مصدر ايراد فالضرائب تعد من أهم هذه المصادر خاصة في الدول النامية لان اقتصادها لا يتمتع بوجود جهاز إنتاجي ، لذلك فإن الغرض من فرض الضريبة ان أي نظام ضريبي هو الوصول الى تحقيق الإيرادات المالية التي تشكل الهدف التقليدي لهذا النظام من اجل الوصول الى التوازن في ميزانية الحكومة.
2. الأهداف الاقتصادية للضريبة : يتمثل في كون الضريبة من أهم الامور التي تستخدمها الحكومة من أجل الوصول الى نوع من الاستقرار الاقتصادي البعيد عن التضخم أو الانكماش حيث تقوم الضريبة بالقضاء على التضخم عن طريق تقليص الفائض من الكتلة النقدية وتعمل على المحافظة على النقد في البلد وذلك بالتحكم في مستوى الأسعار، وأيضاً تعمل الحكومة على توجيه الإنتاج نحو الاتجاهات الإنتاجية التي نريد تطويرها كالمسلح ذات الاستهلاك الواسع عن طريق منح الاعفاءات الضريبية لهذه الاقسام أو بغرض ضرائب أقل من الفروع الاخرى وتعمل على تشجيع بعض أنواع المشاريع وخاصة التي تعفي من الضرائب كلياً أو جزئياً .
3. الاهداف الاجتماعية للضريبة : تعتبر الأهداف الاجتماعية من الأسباب الرئيسة التي أدت الى فرض الضرائب وأن من أركان النظام الضريبي الأمثل هو ضرورة مراعاة العدالة الاجتماعية للضرائب ومحاولة خلق توازن اجتماعي بين أفراد المجتمع ككل حيث يتم بواسطة خدمة الطبقة الفقيرة في المجتمع وذلك بفرض ضرائب مرتفعة على سلع الكمالية مثلاً ، كذلك تقليل الفوارق الطبقة أضافه الى النفقات العامة التي تنفقها الحكومة لتحقيق المتطلبات الاجتماعية .

الأهداف السياسية للضريبة : تعتبر الضريبة اداة لحماية الاقتصاد داخل البلد وخارجه وحمائته من المنافسة الخارجية من خلال فرض ضرائب جمركية على كافة السلع المستوردة من الخارج ودعم الداخلية كما ان الحكومة يمكن ان تعبر عن

5.2. قواعد الضريبة

4. سياستها الخارجية تجاه البلدان الأخرى، وأن الرسوم الجمركية بشكل متنوع على السلع من أجل دعم ساستها الانفاقية وتنظيم إيراداتها الضريبية.

يقصد بقواعد الضريبة الأسس التي ينبغي على المشرع القانوني مراعاتها عند فرض الضريبة، وتتبع أهمية هذه القواعد من ضرورة التوافق بين مصلحة المكلفين و الحكومة على حد سواء. والواقع إن العالم الاقتصادي آدم سميث أول من وضع هذه القواعد والتي يستند بها لغاية الآن في هذا المجال، إذ تمثل هذه القواعد بالدستور العام الذي تخضع له القوانين الضريبية، وتحترمها الحكومة عند فرضها للضرائب (الجنابي ، بدون سنة:216)

من القواعد الضريبية و هي :

1. العدالة : مضمون هذه القاعدة انه يجب عند فرض الضريبة على المواطنين مراعاة تحقيق العدالة في توزيع الأعباء العامة في المجتمع بين المواطنين.
2. اليقين : مضمون هذه القاعدة أن الضريبة محددة وواضحة، ويستند ذلك إلى كل ما يتعلق بالضريبة من تحديد الوعاء، السعر، وميعاد الوفاء، وطريقة الدفع، وتؤدي هذه القاعدة إلى علم الممول بالتزامه بالضريبة.
3. الملائمة : تقضي بوجوب نظام أحكام الضريبة على نحو ملائم مع أحوال المكلفين ونفسياتهم، سواء من حيث اختيار وعانها وأسلوب تحديدها أو من النواحي المرتبطة بكيفية التحصيل، موعدها وإجراءاتها الضريبية.
4. الاقتصاد : يجب في هذه القاعدة بأنه على الحكومة أن تختار طريقة الجباية المناسبة التي تكلفها أقل النفقات، حتى يكون الفرق بين ما يدفعه المكلف و بين ما يدخل خزينة الحكومة أقل ما يمكن . وتظهر أهمية هذه القاعدة في العصر الحالي حيث تتحمل الحكومة نفقات كبيرة في سبيل تحصيل الضرائب و مراقبة المكلفين حتى لا يتهربوا من دفعها.

6.2. تميز الضريبة عن غيرها من الإيرادات :

بعد التعرف على مفهوم الضريبة و خصائصها وأهدافها وقواعدها، يتضح الاختلاف بين الضريبة والإيرادات الأخرى مثل (الرسوم ، الثمن ، الغرامة، الدومين) من خلال الاتي (العلي،2011: 108) :

الفرق بين الضريبة وبقية الإيرادات				
الضريبة	الدومين	الرسم	الغرامة	الثمن
1. تكون إلزامية	1. يكون ملزم	1. يكون ملزم مقابل أداء خدمة	1. تكون إلزامية	1. ملزم مقابل سلعة أو خدمة
2. بدون مقابل مباشر	2.تحصل بمقابل بيع او تاجير	2. يتحصل بمقابل خدمة	2.تتحصل بمقابل مخالفة	2.تحصل بمقابل بيع سلع اوخدمات
3. تحقق أهداف عامة	3. يهدف لتغطية نفقات عامة	3. يغطي جزء من كلفة الخدمة	3. إجراء لردع عمل معين	3. يهدف إلى تحقيق ربح

7.2. مفهوم الاعفاءات الضريبية:

الاعفاءات الضريبية لها دور اساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهي تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية بموجب ان تتم بطريقة قانونية تحمي المكلفين والحكومة وفق استراتيجية مدروسة اذ تضعها الحكومة وفق استراتيجية تمكن من تعجيل التنمية الاقتصادية (الدرجي: 2006, 34) يمكن تعريف الإعفاءات الضريبية هي تنازل من الحكومة عن جزء من حقوقها في فرض الضريبة وتحصيلها على إيراد خاضع لها في القوانين الضريبية، بمعنى اخر فان كل معفي من الضريبة يكون خاضعاً لها أصلاً، فأما يكون المكلف غير الخاضع للضريبة فهو لا ما يدخل في نطاقها من الأساس . (السلامين، الدقة، 2014, 35). وعرفت ايضا على أنها برامج تمنح فرصة منفردة للمكلفين وقد تكون مؤقتة بدفع الضرائب والفوائد الماضية دون أن يكونوا عرضاً للعقاب (رقد ي، 2011, 96).

ويرى الباحث ان الاعفاءات الضريبية تمنح للمكلفين من اجل تحفيزهم على دفع باقي الضرائب التي تخضع دخولهم اليها بالإضافة الى الاعفاء الجزئي للضرائب المشمولة في الاعفاءات وفق قوانين الحكومة النافذة.

8.2. انواع الاعفاءات الضريبية:

1. الاعفاءات لاعتبارات سياسية : ويقصد بها توثيق العلاقات من الدول الاخرى والهدف منها تجنب الازدواج الضريبي ومراعات ظروف العيشة لرعاياها خارج البلاد وبذلك يعفي من الضريبة كل من المخصصات الرسمية التي يتقاضاها الحكومة وكذلك دخل السلطات المحلية ايضا المخصصات والعلاوات (ابو حشيش، 2010: 134)
2. الاعفاءات لاعتبارات اقتصادية: تعتبر الاعفاءات الضريبية مهمة اقتصاديا وذلك من خلال خفض التكاليف للإنتاج وتوجيه رؤوس الاموال نحو الصناعات المحلية التي تدعمها الحكومة , وهذا يقتصر على القطاع الصناعي بل يشمل الزراعي والخدمي (العلي: 2011, 344)
3. الاعفاءات لاعتبارات اجتماعية: وهي مراعات مستوى معين من الطبقة للمجتمع الي يتوافق مع الاستراتيجية السياسية للبلد , فان عدم تقديم اعفاءات ضريبة يؤدي الى ان جميع المكلفين سيخضعون لنفس الضريبة وبالتالي هذا لا يحقق العدالة الضريبية (الدقة: 2003, 12)

هنالك نوع من الاعفاءات يسمى (اعفاءات ضريبة الدخل) ان هذه المادة جاءت وفق المادة السابعة من قانون ضريبة الدخل لسنة 1982 التي تسعى الى تحقيق اهداف اقتصادية واجتماعية اذ تضمن المادة الثانية من القانون المذكور تفرض على ما يلي

- أ- ارباح الاعمال التجارية والصناعة والمهن والالتزامات والتعويض.
- ب- الفوائد والعمولة والقطع وكذلك الارباح من اختراق المتاجرة
- ج- بدلات ايجار الاراضي الزراعية

وبعدها تم تعديل القانون بسنة (2004) وبعدها عدل في سنة (2008) بموجب البند الاول من المادة 20 من قانون الموازنة الاتحادي (الجحيشي: 2008).

9.2. مبررات الاعفاءات الضريبية:

1. تحسين النظام الضريبي : تسمح الاعفاءات الضريبية على فعالية النظام الضريبي وعدالته وذلك بسبب خضوع المكلفين الى الالتزام الضريبي من جديد (رقد ي، 2011: 76)
2. عدم مرونة النظام الضريبي: تتيح الاعفاءات الضريبية التغيرات التي تحدث في سلوك المكلفين وذلك لان تطبيق النظام الضريبي بشكل صارم يؤدي الى قلة الاعفاءات الضريبية
3. معالجة التهرب الضريبي غير المقصود: يأخذ الاعفاء الضريبي بعين الاعتبار ان هنالك تهرب ضريبي غير مقصود وان العقوبة تقع عادة على التعمد بعدم دفع الضريبة .

4. من مظاهر العدالة: اعتبر بعض الكتاب يرون ان العفو الضريبي نوع من انواع العدالة الضريبية وذلك لأنه يمنح المكلفين بدفع الضرائب الحقوق والخروج من الركود الاقتصادي مثل الازمة المالية عام 2007
5. ضعف الكلف الادارية للعفو الضريبي: من اهم المبررات للإعفاءات الضريبية ضعف التكاليف الادارية وقارنتا بالتكاليف الناتجة من البرامج وجمع المدخرات الضريبية وتكاليف العقوبات الخاصة بالضرائب(قديري,2011: 91)

10.2.التهرب الضريبي

اختلف الباحثون في إيجاد تعريف موحد للتهرب الضريبي هنالك من يراه يعتمد على استعمال وسائل احتيالية غير مشروعة تخالف القوانين ونصوص الجباية. والبعض ينظر إليه على أساس وسيلة يتم بواسطتها استغلال الثغرات القانونية التي تركها المشرع الضريبي، وبذلك فان التهرب الضريبي هو عدم دفع الضريبة في الوقت المحدد لها أو عدم دفعها من الأساس والتهرب منها ، ويعرف بأنه الامتناع من دفع الضرائب المستحقة على المكلف باستعمال طرق وثغرات قانونية من أجل الامتناع عن دفع الضريبة المفروضة عليه (فرموش , 2014: 68) .

ومن جانب آخر فالمكلف بدفع الضريبة بإمكانه أن يستعمل اي الوسائل للتهرب الضريبي من خلال استغلال الثغرات في النصوص الخاصة بجباية الضرائب بشكل فني ومدروس، مثلا يمكن استخدام طريقة التخمين الضريبي لتحديد الوعاء الضريبي الذي عادة ما يكون فيه تقديم السلع الخاضعة للضريبة غير مكتمل، كذلك يمكن للمكلف أن يختار البديل الأقل جبايا كإبرام عقود رسمية , ويمكن تعريف التهرب الضريبي على المستوى الدولي " أنه كل تهرب من الضريبة الدول ومن شأنه أن يفقد الحكومة موردا هاما من إيراداتها، و أن يسلك طرقا مشروعة أو غير مشروعة أو تتوفر لديه إرادة التهرب، وأيضا كان القانون الضريبي الذي يختاره مستفيدا من تباين الانظمة والتشريعات الضريبية للحكومة من أجل التوصيل إلى هدفه نحو تخفيف العبء الضريبي أو إسقاطه تماما" (ناشد ,1999: 189) . وبشكل اخر يمكن تعريف التهرب الضريبي هو عدم تمويل الخزينة العامة للحكومة من تحصيل ضرائبها المفروضة على المكلفين وذلك من خلال عد الالتزام بدفعها بطرق وأساليب احتيالية من أجل التخلص منها، وتعتبر ظاهرة التهرب الضريبي منتشرة على مستوى العالم وتعاني منها اغلب الدول من خلال استعمال وسائل احتيالية للمتهرب من أداء الضريبة عن طريق استغلال الثغرات القانونية ، وتؤدي في النهاية الى ضعف اداء الحكومة وحرمان الموازنة العامة للبلد من ادائها الاجتماعي (محمد , 2019: 69) .

11.2. اسباب التهرب الضريبي

ان التهرب الضريبي يؤثر بشكل مباشر على اقتصاد البلدان وبالخص النامية وبذلك يعتبر هو احدى الضواهر المنتشر في البلدان , كذلك وصف التهرب الضريبي هو جريمة محمية بواسطة الثغرات القانونية الذ يمارسها المكلفين من اجل الاستيلاء على بعض الخصائص والاستفادة الشخصية لهم (الشرقاوي,2006: 44). وهنالك عدة اسباب منها ما يلي:

1. الاسباب التشريعية :

يعد التعقيد في التشريعات القانونية هو احد اسباب التهرب الضريبي وان كل تشريع قانوني يعد نوع من انواع التهرب الذي يستغلها المكلف وذلك من خلال مجموعة قوانين غير متصلة ببعضها وواحدة متناقضة مع الأخرى بسبب فترات التاريخية فكل تشريع توجد فيه مجموعة من القوانين التي تتضمن اضافات او حذف وهذا ما يساعد المكلفين باستغلالها وعدم الالتزام بها(طرشي ، 2015 : 168)

2. الاسباب الأخلاقية :

يعتبر الأخلاق في المجتمع هو سبب في التهرب الضريبي فان قلت الوعي الضريبي لدى المكلفين داخل البلد يؤثر على تمويل الموازنة العامة للحكومة وضعف المستوى الاخلاقي يجعل احساس المكلفين بدفع الضرائب ضعيف تجاه بلدهم وهذا ما يؤثر على إيرادات الحكومة وعلى المستوى البعيد , لذلك لا بد من من الالتزام الاخلاقي وهذا ينبع من اجراء كافة القوانين وتخفيفهم من العقاب , هنا يجب على الحكومة زيادة الوعي الضريبي داخل المجتمع وحث المكلفين على دفع الضريبة كاداء وطني يخدم الحكومة والمجتمع بشكل عام (خصاونة : 2010 . 11) .

3. ضعف الوعي الضريبي :

شعور المواطن بواجبه نحو بلده يعتر وعي ضريبي بما يقدمه المكلف من تضحية مادية لرغد الحكومة با إيرادات تنفع المجتمع , وان غياب الوعي الضريبي يعتبر مهدد مباشر الى الحكومة وذلك من خلال عدم ردف الخزينة العامة للحكومة من إيرادات يجب ان تتحقق , ومن هنا يجب على الحكومة ان تعمل على نشر الوعي الضريبي داخل المجتمع وامكانية احساس المواطن بواجبه الوطني من خلال التزامه بدفع الضرائب وهذا يساعد الحكومة على تحصيل إيراداتها دون عناء(عبد القادر, 2015: 78)

4. الأسباب الاقتصادية :

ان دفع المكلف للضرائب يعد وظيفه اقتصادية مهمة يقوم بها المكلف وغالبا ما تحدد واجباته الاقتصادية بذلك حيث تساهم بشكل كبير على ظاهرة التخلص من التهرب الضريبي , ويمكن للمكلف بدفع الضريبة ان يتساءل ان ما يحصله من دفع الضريبة ممكن ان يعود عليه بفائدة اقتصادية يمكن ان تنفعه بشكل خاص، فكلما زادت نسبة الضرائب المفروضة كلما زاد المكلف من تهربه لدفع الضريبة لأن عدم دفع الضريبة يجعل دخله أكثر, ومن جانب آخر فإنه عندما تكون حالة المكلف المادية عالية يميل إلى دفع الضريبة من أجل الابتعاد عن الخطر ، أما إذا كانت حالته الاقتصادية ضعيفة فإنه يميل إلى التهرب رغم المخاطر الناجمة من الافلاس والتفك عنه يرى في ذلك السبيل الوحيد لاستمرارية مؤسسته في النشاط وأنفادها (رزوقي، 2013)

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

1.3. نبذة مختصرة عن نشوء الهيئة العامة للضرائب :

يمكن القول ان دائرة الضريبة العراقية هي احدى أقدم المؤسسات الضريبية على مستوى الوطن العربي ، وربما كل المنطقة، ان العراق شرع اول قانون لضريبة الدخل بعد تأسيس حكومته ان قانون ضريبة الدخل رقم 22 في عام 1927. ان بقية القوانين في البلدان العربية وقد صدرت في اوقات لاحقة للقانون العراقي , ان التشريع الضريبي العثماني كان سائدا في العراق لعدة عقود وهذا يعد تاريخ كبير وعريق للحكومة العراقية.

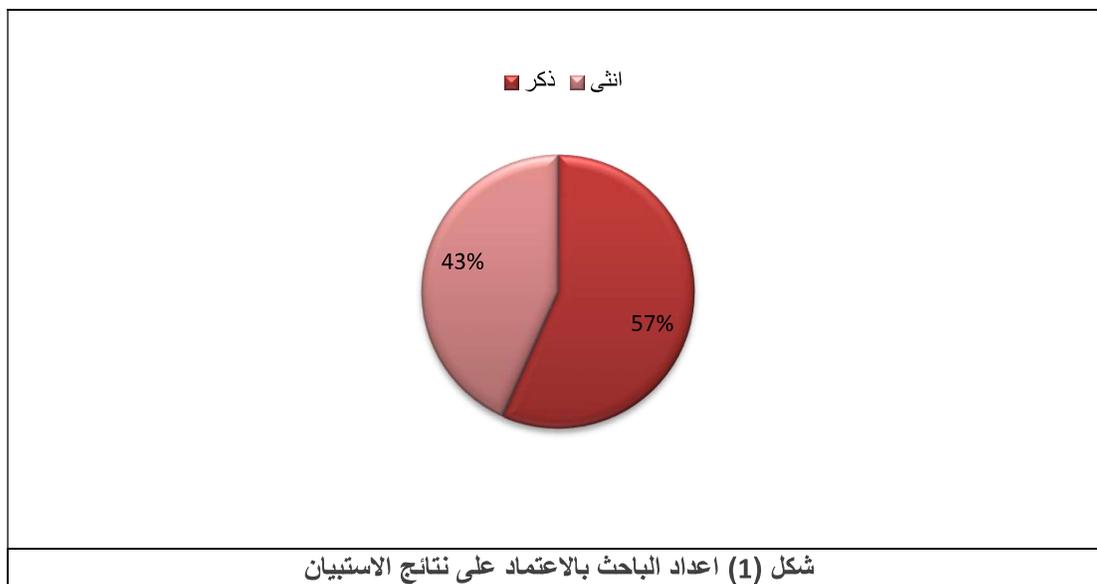
تم استحداث هيئة الضرائب العامة في العراق عام 1982 استنادا إلى(قانون وزارة المالية المرقم 82 لسنة 1981) وتعتبر الهيئة العامة للضرائب هي احدى اقدم تشكيلات وزارة المالية العراقية فهي كانت تطبق قانون ضريبة العقار, وقانون ضريبة العرصات, وسميت الهيئة العامة للضرائب حيث حلت بدلا من عدة دوائر وفترات طويلة . من حيث اهداف الهيئة العامة للضرائب هو تحقيق اقصى قدر من الإيرادات في تمويل الموازنة العامة للحكومة ، ان التزام المكلفين في تطبيق القوانين الضريبية لجباية أي مبلغ يمكن تحقيقه. ان ايجاد أي مصدر دخل جديد وتوسيع القاعدة الضريبية للبلد بامكانه أي يحد من التهرب الضريبي , لذلك تعمل الهيئة العامة للضرائب ومن اهم اهدافها هو نشر ثقافة الالتزام الضريبي والسيطرة على التهرب الضريبي بكافة الوسائل.

يتمثل الجانب التطبيقي للبحث دراسة ميدانية تعتمد على نموذج استمارة استبيان يتضمن محورين بالاعتماد على متغيرات الدراسة , فقد تم الاعتماد على مقياس استبيان وتعديله وفقا لمتغيرات الدراسة وعرضه على مجموعة من الاساتذة في الجامعات العراقية وكذلك المهنيين هي الهيئة العامة للضرائب, وتم تطبيق البحث في الهيئة العامة للضرائب/دائرة ضريبة كربلاء.

استخدم مقياس ليكرت الخماسي واعتمدت اوزانه في الاستبانة مقارنة مع الوسط الحسابي الفرضي(3) وتم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة فرضية الدراسة.

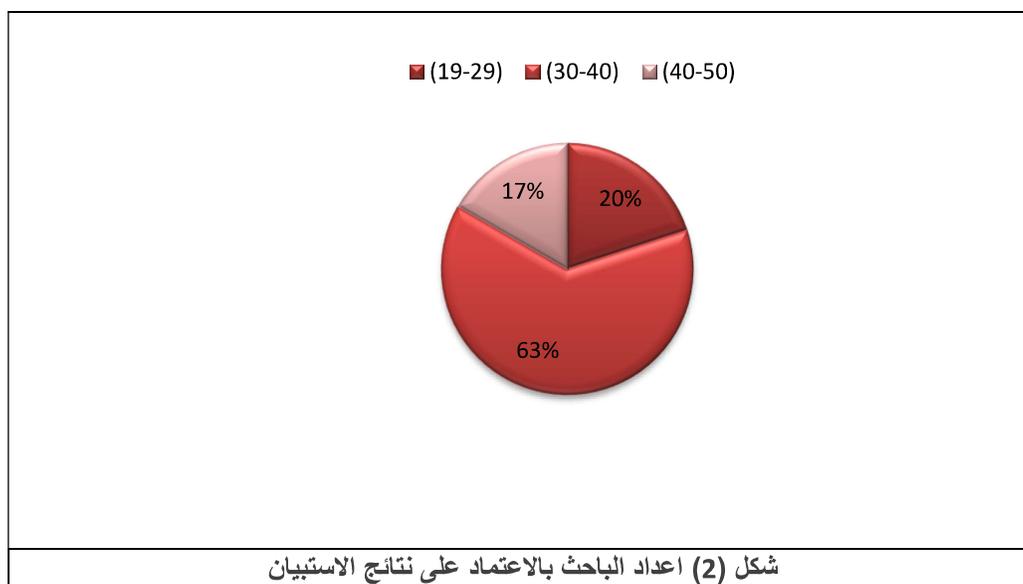
اعتمد الباحث في الجانب على اعتماد اسلوب الاستبيان الورقي وقد تم توزيع الاستمارات من الاستبيان عن طريق دائرة الضريبة للموظفين وكان عددهم (60) استمارة استبيان وقد تم جمعهم مباشرة وتحليل نتائجهم احصائيا

1النوع



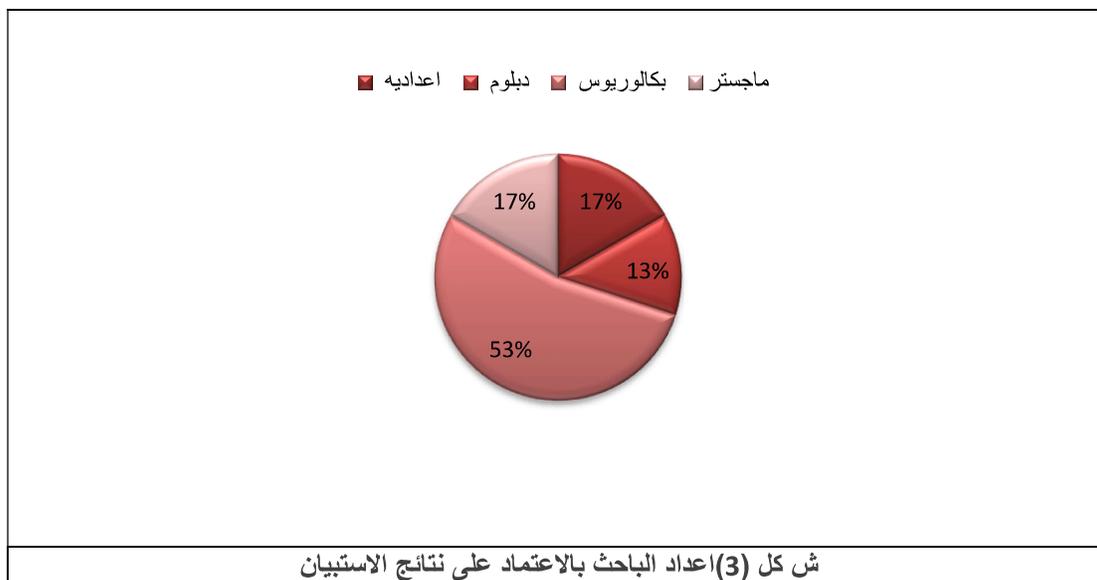
يشير الشكل اعلاه الى ان نسبة الذكور المستجيبين وكانت 57% وهي الانسبة الاكبر من عدد الاناث والتي كانت نسبه استجابتهم 43% من عينه البحث وبالغاة 60 استبانة

2.العمر:



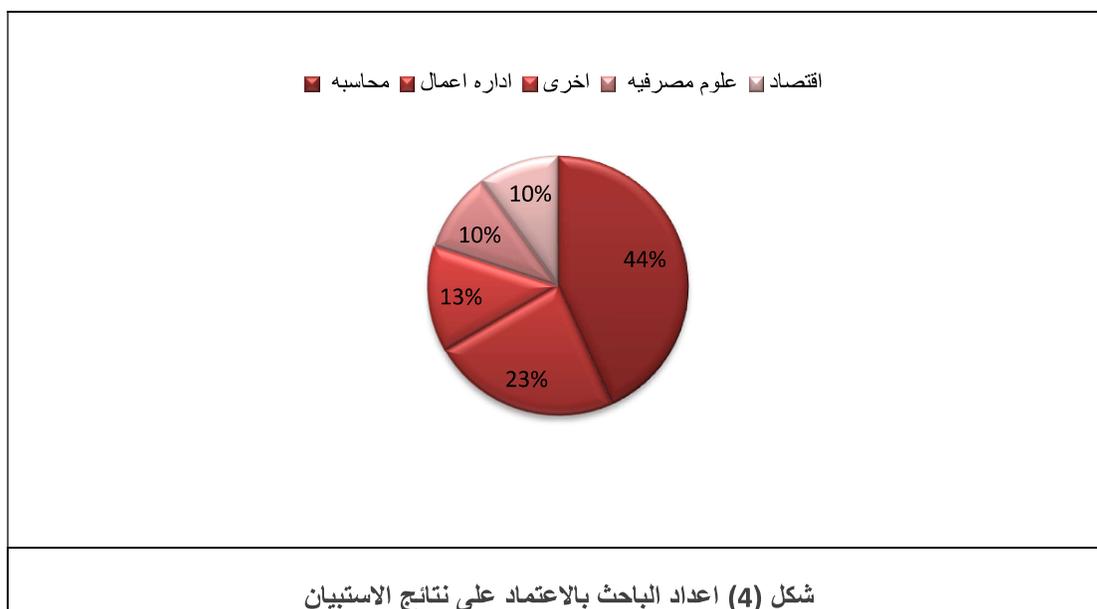
يمثل الشكل اعلاه الى الفئة العمرية للمجيبين عينه البحث اذا تبين الشكل اعلاه ان الفئة العمرية الاكبر لعينه البحث كانت من حيث بلغت 20% وان الفئة من 55 سنة فاكتر تمثل 17% مما يشير الى ان العدد الاكبر من المستخدمين يمثل 63% من حجم العينة وهذا يدل على الخبرة التي تملكها هذه الفئة

3.المستوى العلمي :



يشير الشكل اعلاه الى عدد المجيبين المشاركين في الاستبيان من حملة لقب اعداديه 17% ومن حملة لقب دبلوم 13% ومن حملة لقب بكالوريوس 53% ومن حملة لقب ماجستير 17% اذا تمثلت نسبة المستجيبين من حملة الشهادات العملية وهي نسبة عالية جدا من حجم العينة والتي تساعد في اغناء البحث بصدق الاجابات نتيجة الخبرة العلمية والعملية

4. الاختصاص



يمثل شكل اعلاه الاختصاص في مجال العمل اذا بلغت اعلى نسبة خريجو المحاسبه 44% وتليها اقسام اخرى 10% واقسام اداراه الاعمال 13% واقسام علوم مالية ومصرفيه 10% واقسام الاقتصاد 10% وهذا يدل على الاختصاص الدقيق والقريب لعينة البحث.

جدول (1)			
اراء المجيبين لعينة البحث للمتغير المستقل (التهرب الضريبي)			
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	ت
1.01325	4.2	ان غياب الوعي لدى المكلفين بدور الضريبة يرفع نسبة التهرب الضريبي	1
1.05462	3.43333	ان احد اسباب التهرب الضريبي هو وجور فساد الاداري والمالي	2
0.968963	4.16667	ان عدم الاستخدام الاساليب الحديثة في تحصيل الضريبة يؤدي الى التهرب الضريبي	3
0.919451	3.4333	ضعف الاجراءات الرقابية يسهم في زياده حجم التهرب الضريبي	4
1.213352	4.166667	انه عدم فهم غالبية المكلفين لقوانين الضريبة يؤدي الى التهرب للجوء الى التهرب من دفع الضريبة الضريبي	5
1.25638	3.433333	ان ضعف اجراءات المسح الميداني لمصادر الدخل المكلف في بعض المناطق للوضع الامني فيها يسهم في عدم الوصول الى الدخل الحقيقي	6
1.378002	3.033333	ان غياب المرونة من قبل المخمن في التعامل مع المكلف يؤدي ذلك للجوء الى التهرب من دفع الضريبة	7
1.110055	3.833333	يؤدي التهرب الضريبي الى نقص في الخدمات الامنية التي تقدمها الحكومة	8
1.16857	3.533333	يؤدي التهرب الضريبي الى تدني مستوى معيشة المجتمع	8
0.558768	3.733333	حدوث الازدواج الضريبي يؤدي الى التهرب بسبب قلة عقد الاتفاقيات الدولية لمنع التهرب	9
1.16857	4.466667	ان تناسب الضريبة المفروضة على المكلفين مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي يساهم عدم التهرب منها	10
1.44567	3.78349	يساعد الازدواج الضريبي على تهرب المكلف من دفع الضريبة	11
1.334999	3.633333	تؤدي الإعفاءات الضريبية الى وجود تعاون من قبل المكلفين في دفع ضرائب للحكومة	12
0.555646	4.522327	تؤدي الاعفاءات الضريبية الى منع الازدواج الضريبي بين المكلفين	

تبين في الجدول (1) اعلاه ان الوسيط الحسابي للفقرات الاولى والتي هي (ان غياب الوعي لدى المكلفين بدور الضريبة يرفع نسبة التهرب الضريبي) وكان (4.2) هو اعلى من الوسيط الحسابي الفرضي (3) وانحراف المعياري (1.01325) وهذا يدل على تجانس في استجابات الفقرات , اما الفقرة الثانية والتي نصت (ان احد اسباب التهرب الضريبي هو وجود فساد اداري ومالي) فكان وسطها الحسابي (4.16667) وهو اعلى من الوسيط الحسابي الفرضي اما الانحراف المعياري (1.05462) وهذا يدل على التجانس في الاجابة على العينة البحثية , اما الفقرة الثالثة والتي هي (ان عدم الاستخدام الاساليب الحديثة في تحصيل الضريبة يؤدي الى التهرب الضريبي) وكان وسطها الحسابي (4.16667) وهو اعلى من الوسيط الحسابي الفرضي (3) اما الانحراف المعياري (0.968963) وهذا يدل على تجانس في استجابة الفقرات , وكذلك كانت الفقرة الرابعة التي تنص (ضعف الاجراءات الرقابية يسهم في زيادة حجم التهرب الضريبي) حيث كان وسطها الحسابي (3.4333) وهو اعلى من الوسيط الفرضي اما انحرافها (0.919451) وهذا يدل على تجانس في الاجابة على العينة المذكورة , وايضا كانت الفقرة الخامسة التي تنص على (ان عدم فهم غالبية المكلفين لقوانين الضريبة يؤدي الى اللجوء الى التهرب الضريبي) حيث كان وسطها الحسابي (4.16667) هو اعلى من الوسيط الحسابي الافتراضي (3) اما انحرافها المعياري بلغ (1.256538) وهذا يدل على التجانس في الاجابة , اما الفقرة السادسة فقد كانت (ان ضعف اجراءات الميداني لمصادر الدخل المكلف في بعض المناطق للوضع الامني فيها يسهم في عدم الوصول الى الدخل الحقيقي) فقد كان وسطها الحسابي

(3.43333) وهو اعلى من الوسيط الفرضي اما انحرافها المعياري كان (1.256538) وهذا يدل على وجود التجانس في الاجابة على الفقرات وكانت الفقرة من السابعة الى الثانية عشر بين (3.033333-4.033333) كلها اكبر من الوسيط الحسابي الافتراضي الذي يساوي (3) وكذلك ينحصر الانحراف المعياري بين (0.166939-1.378002) وهذا يدل على وجود التجانس الكبير في الاجابة على جميع الفقرات المذكورة

جدول (2)			
اراء المجيبين لعينة البحث للمتغير التابع (الاعفاءات الضريبية)			
ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تؤدي الإعفاءات الضريبية الى وجود تعاون من قبل المكلفين في دفع ضرائب للحكومة	3.633333	1.334999
2	تؤدي الاعفاءات الضريبية الى منع الازدواج الضريبي بين المكلفين	4.522327	0.555646
3	تولد القوانين الجديدة وكثرتها الخاصة بالاعفاء تؤدي الى تشتت المكلف بدفع الضريبة	3.1133	0.233333
4	ان زيادة الاعفاءات الضريبية من شأنها ان تؤدي الى لجوء خلق الى دفع الضريبة	3.633333	1.110055
5	اضعاف مستوى الثقة بين الإدارة الضريبية ودافعي الضرائب يعتبر مهدد قوي	3.9	0.933928
6	تناقص الحصيلة الضريبية ناتج عن التهرب الضريبي وعدم الاهتمام بالاعفاءات الضريبية	3.433333	1.398809
7	يساهم النظام الضريبي في تقليل الفوارق في الدخل وتحقيق درجات عالية من العدالة الاقتصادية	4.366667	0.919541
8	يتوجه المكلفين بالضريبة لدفع الضرائب المرتبة عنهم عندما يشعر هناك عدالة ضريبية في فرضها ووجود اعفاءات تخصهم	3.833333	0.897527
9	ان توضيح اليه دفع الضريبة للمكلفين مع وجود اعفاءات ضريبية يحقق نوعا من العدالة الضريبية	4.133333	0.763035
10	ان ادراك التهرب الضريبي يؤدي الى زياده توعية المكلفين بدفع الضريبة	3.3	1.369915
11	يعتبر التهرب الضريبي منفعه ومصلحه للجهات التي تمارسها	4.4333	0.843933
12	قدره القانون على القضاء على ظاهره الازدواج الضريبي والتي من شأنها الحد من التهرب الضريبي ورفع نسبة الالتزام	4.033333	1.166939

تبين في الجدول (2) اعلاه ان الوسيط الحسابي للفقرة الاولى والتي هي (تؤدي الإعفاءات الضريبية الى وجود تعاون من قبل المكلفين في دفع ضرائب للحكومة) كان (3.666) هو اعلى من الوسيط الحسابي الفرضي (3) وانحراف المعياري (1.335) وهذا يدل على تجانس في استجابات الفقرات , اما الفقرة الثانية والتي نصت (تؤدي الاعفاءات الضريبية الى منع الازدواج الضريبي بين المكلفين) فكان وسطها الحسابي (4.578) وهو اعلى من الوسيط الحسابي الفرضي اما الانحراف المعياري (0.5) وهذا يدل على التجانس في الاجابة على العينة البحثية , اما الفقرة الثالثة والتي هي (تولد القوانين الجديدة وكثرتها الخاصة بالإعفاء تؤدي الى تشتت المكلف بدفع الضريبة) وكان وسطها الحسابي (3.17) وهو اعلى من الوسيط الحسابي الفرضي (3) اما الانحراف المعياري (0.23) وهذا يدل على تجانس في استجابة الفقرات , وكذلك كانت الفقرة الرابعة التي تنص (ان زياده الاعفاءات الضريبية من شأنها ان تؤدي الى لجوء خلق الى دفع الضريبة) حيث كان وسطها الحسابي (3.63) وهو اعلى من الوسيط الفرضي اما انحرافها (1.11) وهذا يدل على تجانس في الاجابة على العينة المذكورة , وايضا كانت الفقرة الخامسة التي تنص على (اضعاف مستوى الثقة بين الإدارة الضريبية ودافعي الضرائب يعتبر مهدد قوي) حيث كان وسطها الحسابي (3.9) هو اعلى من الوسيط الحسابي الافتراضي (3) اما انحرافها المعياري بلغ (0.99) وهذا يدل على التجانس في الاجابة , اما الفقرة السادسة فقد كانت (تناقص الحصيلة الضريبية ناتج عن التهرب الضريبي وعدم الاهتمام بالاعفاءات الضريبية) فقد كان وسطها الحسابي (3.43) وهو اعلى من الوسيط الفرضي اما انحرافها المعياري كان (1.42) وهذا يدل على وجود التجانس في الاجابة على الفقرات وكانت الفقرة من السابعة الى الثانية عشر بين (3.3-4.4) كلها اكبر من

الوسيط الحسابي الافتراضي الذي يساوي (3) وكذلك ينحصر الانحراف المعياري بين (1.3-0.7) وهذا يدل على وجود التجانس الكبير في الاجابة على جميع الفقرات المذكورة .

يرى الباحث من خلال تحليل الاستبيان الذي تم توزيعه ان هنالك دلالة احصائية تبين ان هنالك اثر ايجابي على ان الاعفاءات الضريبية تؤثر على ظاهرة التهرب الضريبي بشكل فعال وهنا يمكن ان تثبت فرضية البحث وهي علاقة الوجود وهذا ما يميز هذا البحث عن غيره من البحوث حيث ان اغلب البحوث السابقة نفترض انه لا توجد علاقة ايجابية بين التهرب الضريبي والاعفاءات الضريبية وذلك لأنها تدرس فقط الاعفاءات الخاصة بفئات معينة دون التركيز على الفئة الاكبر في المجتمع.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

1.4. الاستنتاجات

1. هنالك وجود اثر على التهرب الضريبي من خلال الاعفاءات والسماحات الضريبية الممنوحة على المكلفين بدفع الضرائب.
2. كثرة التشريعات الضريبية على مدى فترة طويلة من الزمن تساعد على التهرب الضريبي لوجود ثغرات قانونية.
3. قلة اعداد الموظفين في دائرة الضرائب بالمقارنة مع اعداد المكلفين يساعد بشكل مباشر على التهرب الضريبي.
4. وجود الاعفاءات الضريبية وشمول المكلف بها تساعد على امكانية الحد من التهرب الضريبي وذلك لشعور المكلف بتعاون هيئة الضرائب.
5. ان الاعفاءات الضريبية الممنوحة للمكلفين تحفز بشكل مباشر ومؤثر على دفع الضرائب .

2.4. التوصيات

- a. الحد من التهرب الضريبي من خلال منح اعفاءات وسماحات لجذب المكلفين لدفع الضرائب
- b. تحفيز المكلفين من خلال التخفيض في نسب الضرائب ومنحهم اعفاء عن بعض الضرائب التي يمكن الاعفاء عنها
- c. التركيز على زيادة اعداد الموظفين والجبلة للسيطرة على المتهربين وكذلك تسهيل الاجراءات الروتينية للدفع
- d. اقتراح امكانية تطبيق الدفع الالكتروني للضرائب لسهولة دفعها من قبل المكلفين والرقابة على الامور المالية
- e. تعديل بعض التشريعات الضريبية القانونية للسيطرة على التهرب الضريبي ونع استغلال الثغرات القانونية التي تساعد على التهرب.

المصادر:

1. ابو حشيش، خليل عواد، (2010) المحاسبة الضريبية، إثراء للنشر والتوزيع، الاردن، .
2. الجحيشي، عبد الباسط، (2000) الإعفاءات من ضريبة الدخل , دراسة مقارنة, ط 1.
3. الحجاوي، حسام، (2008)، الأصول العلمية والعملية في المحاسبة الضريبية وتطبيقاتها في الأردن، معهد الدراسات المصرفية، عمان، الأردن .
4. الدراجي، نور حمزة حسين،(2006)، الاعفاءات الضريبية ذات الوجة الاقتصادية في قانون الخل العراقي، بحث منشور، مؤتمر الاصلاح الضريبي , وزارة المالية العراقية.
5. العلي، عادل فليح، (2011) المالية العامة والقانون المالي والضريبي، اثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن .
6. العلي، عادل، (2007)، المالية العامة والتشريع الضريبي، دار الحامد للنشر، الطبعة الأولى.
7. الكعبي، جبار محمد علي، (1989)، التشريعات الضريبية في العراق (ضريبة الدخل، ضريبة العقار، ضريبة العرصات) الطبعة الأولى، دار السجاد للطباعة، بغداد .
8. النعيم: عبد العزيز العلي، (2018)، نظام الضرائب في الإسلام ومدى تطبيقه في المملكة العربية السعودية، القاهرة، دار الاتحاد العربي .
9. بلول، محمد، (2012)، التهرب الضريبي وآليات مكافحته، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشهيد حمه لخضر

10. بوزيدة , حميد ،(2002), **جباية المؤسسات ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية.**
11. تکروري، هاشم عبد الرحمن، (2011), **الأسس الفلسفية للضرائب، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين.**
12. خصاونة، جهاد سعيد ، (2011), **علم المالية العامة و التشريع الضريبي (بين النظرية و التطبيق)** ،دار وائل للنشر، الاردن.
13. خصاونة، جهاد، (2000) **المالية العامة والتشريع الضريبي، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة للنشر.**
14. دقة، عبد الرحمن، (2014) ، **العدالة الضريبية في مشروع الدخل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.**
15. دمدوم , فريد ، كمال رزيق ،(2012) **نظام فرض الضريبة وأثرها على التنمية الاقتصادية، مذكره نيل شهادة ماجستير، حكومة في تخطيط والاحصاء المعهد الوطني للتخطيط والاحصاء، الجزائر .**
16. عفانة ، عدي ، عادل قطاونة ، (2001) **العمل الجديد في المحاسبة الضريبية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان الأردن .**
17. قدي، عبد المجيد، (2011), **دراسات في علم الضرائب، الطبعة الاولى، دار جرير للنشر والتوزيع**
18. هلايلي , عبدالغفور , (2016), **آليات مكافحة التهرب الضريبي في التشريع الجزائري ،" مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خبصر، بسكرة.**

تقييم الاداء المالي وفق القيمة الاقتصادية المضافة في دوائر التمويل الذاتي

Evaluate the financial performance according to the added economic value in the self-financing departments

م.م. علي محمد حسن محمد

Ali Mohammed Hassan Mohammed
 جامعة وارث الانبياء (ع): كلية الادارة والاقتصاد
 University of Warith Alanbiyaa
 ali.mo@g.uowa.edu.iq

م.م. ابوالحسنين محسن جوده

Abo Alhusnin Mohsin Goudah
 كلية الامام الكاظم (ع) للعلوم الاسلامية الجامعة
 Imam AL-Kadhun College (IKC)
 abohasnen@alkadhun-col.edu.iq

المستخلص:

قد عملت الادارة المالية في المراحل الثلاثة الى استعمال الادوات المالية والتي مكنتها من عملية تقييم الاداء المالي وكذلك تجاوز المراحل السابقة والتنبؤ للمستقبل، مع التغيرات التي حصلت في بيئة الوحدات الاقتصادية والتطور الزمني اذا اصبحت هذه المؤشرات السابقة مؤشرات تقليدية بسبب عدم بيانها الصورة الدقيقة والواضحة في اداء هذه الوحدات والذي انعكس بشكل مباشر على محاور الحياة كافة سواء كانت المحلية او الدولية، مما أدى إلى فرض قيود على حركة المجتمع والوحدات الاقتصادية، ولذلك كان من الضروري التوجه نحو الاساليب الحديثة لعملية تقييم الاداء المالي والذي يجعل الادارة المالية بالمستوى المطلوب نحو المسؤولية، مما أدى إلى تأثير سلبي وجوهري على التخصيصات المالية للوحدات الاقتصادية وبالتالي يهدف البحث الى تطبيق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في الدوائر الحكومية ذات التمويل الذاتي، اذ تم استعمال مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في عملية التطبيق داخل الوحدة الاقتصادية عينة البحث، ويستنتج من استعمال القيمة الاقتصادية المضافة الى وجود قيمة لهذه الوحدات بسبب التوصل الى ان تطبيق القيمة الاقتصادية المضافة في الوحدات الحكومية ذات التمويل الذاتي يساعدها في وضع الأسس المالية والإدارية لهذه الدوائر.

الكلمات المفتاحية: تقييم الاداء المالي-مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة -تعليمات 16 لسنة 2000.

Abstract:

Financial management has worked in the three stages to use the financial tools, which enabled it to evaluate the financial performance as well as forecast the future with the changes that took place in the environment of the economic units and the time development if these previous indicators became traditional indicators because they did not show an accurate and clear picture of the performance.

This unit, which was directly reflected on all the axes of life, led to the imposition of restrictions on the movement of society and economic units, and therefore, it was necessary to move towards modern methods of the process of evaluating financial performance, which puts financial management at the required level of responsibility and which leads to a negative and fundamental impact on the financial allocations to economic units.

Therefore, the research aims to apply the economic value-added indicator in self-financed government departments, as the value index was used in the application process, as well as a tool in scientific research to extract and analyze results. In addition, the economic value added was applied within the economic unit.

The research sample It is deduced from the use of economic value added to the existence of values. These units are due to the conclusion that the application of economic value added in self-financed government units helps them in laying the financial and administrative foundations for these departments.

Keywords: financial performance evaluation - economic added value index - instructions 16 for the year 2000.

مقدمة:

نظرا للأهمية التي تحظى بها عملية تقييم الاداء المالي في العديد من الوحدات الاقتصادية بمختلف صنوفها الا ان بعض هذه الوحدات لا تقوم بعملية تقييم الاداء المالي وخاصة الوحدات الحكومية ذات التمويل الذاتي بسبب افتقارها الى الموارد سواء كانت البشرية او المالية لعملية التقييم، لذا كان الزاما عليها تبني اسلوب مالي يحقق اهدافها الاستراتيجية فمن المتوقع تعرض هذه الوحدات للمخاطرة المالية خاصة في عملية توزيع التخصيصات المالية، فان العديد من هذه الوحدات يتعرض موظفيها الى العقوبات الادارية بسبب قلة التخصيصات المالية او نفاذها لبعض بنود الموازنة بسبب عدم وجود الخبرة المالية والادارية لهذه الوحدات.

تعددت اساليب تقييم الاداء المالي اذ مر بثلاثة مراحل الاولى التي تم استعمالها في نطاق واسع لفترة زمنية معينة وخاصة في بداية الازمة الاقتصادية عام 1929 وتسمى ايضا بالاساليب الكلاسيكية او التقليدية وبعد تطور أنشطة الوحدات الاقتصادية وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية بمرحلة النمو الاقتصادي أي المرحلة الثانية ثم ظهور الادارة المالية او الاسلوب المالي الجديد في بداية الثمانينات وتمثل المرحلة الثالثة والاخيرة.

قد عملت الادارة المالية في هذه المراحل الثلاثة الى استعمال الادوات المالية والتي مكنتها من عملية تقييم الاداء وكذلك تجاوز المراحل السابقة والتنبؤ للمستقبل، لذا قامت الادارة المالية من التقييم المحاسبي الى التقييم الاقتصادي لهذه الوحدات ومن اكثر الاساليب الحديثة في عملية التقييم الاقتصادية هي القيمة الاقتصادية المضافة: كونها عبارة عن نموذج بسيط سهل يجمع بين التقييم الاقتصادي والتقييم المحاسبي ويتألف هذا البحث من اربعة مباحث الاول هو منهجية البحث والدراسات السابقة والثاني الاطار النظري للمتغيرات البحث والثالث الجانب التطبيقي للبحث والرابع الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول

منهجية البحث والدراسات السابقة

اولا: منهجية البحث

ومن هنا تستند منهجية البحث على الاساليب العلمية لتحديد المشكلة والاهمية فضلا عن الاهداف التي يسعى لتحقيقها وكذلك فرضية البحث ومصادر جمع البيانات ويتم تطبيق البحث وفق سلسلة زمنية محددة من قبل الباحثان.

1- مشكلة الدراسة:

تسعى جميع الوحدات الاقتصادية للمحافظة على مواردها، لذا يتطلب وجود تقييم أداء مالي لها من الاجل الاطلاع والتفكير الواسع في المجال الاقتصادي الذي يساعدها في البقاء، ان تقييم الأداء المالي وفق القيمة الاقتصادية المضافة لهذه الوحدات يعزز من مكانتها ويجعلها ذات مكانة متميزة مع قرانها، وان اغلب هذه الوحدات (الوحدات الحكومية ذات التمويل الذاتي) تعتمد على المنح المرسله اليها من قبل وزارة المالية لسد جزء من مصاريفها التشغيلية والجزء الاخر تعتمد على الإيرادات التي تحققها عن طريق عملية الجباية الميدانية من قبل افرادها (الجباة والعاديين) ، اذ تتمحور مشكلة البحث (ان الوحدات الاقتصادية الحكومية ذات التمويل الذاتي لا تستخدم طرق تقييم الأداء المالي الحديثة في أدائها لأجل سد حاجاتها من المصاريف التشغيلية وهذا بدوره سوف يؤثر عليها في إدارة الوحدة)

2- اهمية الدراسة:

تنبع اهمية الدراسة من حداثة استعمال المؤشرات الاقتصادية (القيمة الاقتصادية المضافة) في تقييم الاداء المالي للوحدات الحكومية ذات التمويل الذاتي اذا تمثل هذه الوحدات العمود الفقري وشريان الحياة للدولة وبالأخص المجتمع في كل دول العالم لما لها من مكانة وخصوصية تتميز بها عن باقي الوحدات ومن هنا تتجسد أهمية البحث على تحليل تكاليف هذه الوحدات لأجل تقييم أدائها المالي وفق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة، و سوف يتم تطبيق هذه المؤشر في الوحدات الحكومية ذات النظام اللامركزي أي الوحدات التمويل الذاتي التي تطبق النظام المحاسبي الموحد في عملياتها اليومية من صرف وقبض والية احتساب الاندثار لموجوداتها الثابتة وعمليات دخول المواد الى المحزن وخروجها في مجتمع البحث، والتي تقوم بنشر خدماتها على كافة المحافظة ابتداء من المركز ومرورا بالأقضية والنواحي، وهذا التحليل بدوره سوف يضمن سير عملها.

3- هدف البحث:

أ- الاهداف النظرية:

- التعرف على تقييم الاداء المالي والقيمة الاقتصادية المضافة.
- التعرف على قانون وتعليمات هذه الوحدات (مجتمع عينة البحث)

ب-الهدف العلمي:

- تطبيق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في الوحدات الحكومية.

4- فرضية البحث:

يتسند هذا البحث الى فرضية اساسية مفادها ان تقييم الأداء المالي وفق القيمة الاقتصادية المضافة سيساهم في تحسين أدائها المالي وسد الاحتياجات الخاصة بالجزء الأكبر من المصاريف التشغيلية.

5- مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار مديرية ماء محافظة النجف الاشرف مجتمع البحث كونها احدى تشكيلات وزارة الاعمار والإسكان والبلديات العامة سابقا وحاليا احدى دوائر فك الارتباط التابعة لمحافظة النجف الاشرف كونها تطبق النظام المحاسبي الموحد، اذ يمثل مشروع ماء الكوفة الموحد عينة البحث الخاصة بالتطبيق المباشر بسبب تعاون إدارة مشروع ماء الكوفة الموحد ولتسهيل مهمة الباحثان في كتابة البحث وذلك عن طريق تقديم المعلومات المفيدة والتمينة لتطبيق البحث، فضلاً عن مشروع ماء الكوفة يعد من المشاريع الرئيسية والمركزية لمديرية ماء محافظة النجف الاشرف كونه مقسم الى قسمين القسم الاول خاص بالجانب الصغير والقسم الثاني خاص بالجانب الكبير، وان اختيار مشروع ماء الكوفة الموحد لأهميته في اوصول الماء الصافي الى الصوبين الصغير والكبير، علما ان المدة الزمنية كانت لسلسلة متكاملة تبدأ من 2016/1/1 وتنتهي في 2020/12/31اي لمدة خمسة سنوات وذلك لتوفر البيانات والمعلومات اللازمة للبحث وتكاملها في هذه المدة الزمنية واجراء الحسابات الختامية وتدقيقها.

6- مصادر جمع البيانات:

لأجل اغناء الجانب النظري والتطبيقي اعتمد الباحث لعملية جمع البيانات على جانبين هما:
أ-الجانب النظري :

- المصادر والدوريات (البحوث والمقالات والرسائل والأطاريح) المختلفة سواء العربية منها والأجنبية المتوفرة في الجامعات والكليات والمكتبات وأيضا ضمن الشبكة العالمية (الانترنت).

ب-الجانب التطبيقي:

- الوثائق الرسمية الخاصة بمديرية ماء النجف الاشرف.
- البيانات المالية (المستندات والسجلات) وغير المالية بمديرية ماء النجف الاشرف وخاصة مشروع ماء الكوفة الموحد عينة البحث.
- الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية بذوي العلاقة في مديرية ماء النجف الاشرف وعينة البحث المتمثلة بمشروع ماء الكوفة الموحد.

ثانيا: الدراسات السابقة

1- دراسة(Feden)2017

ت	الفقرات	الملاحظات
1	عنوان البحث	مدخل القيمة الاقتصادية المضافة في قياس الأداء المالي.
2	الهدف	تطبيق مدخل القيمة الاقتصادية المضافة كمدخل في الأداء المالي وفق أساس القيمة واحتسابه عن طريق المؤشرات لقياس الأداء المالي.
3	مجتمع وعينة البحث	مجتمع البحث الأسواق المالية التركية وعينة البحث لتسعة شركات قابضة واستثمارية متداولة في الأسواق التركية وللفترة من 2012-2016
4	اداة البحث	استعمال مدخل القيمة الاقتصادية المضافة
5	النتائج	توصلت ان استعمال مدخل القيمة المضافة سوف يؤدي الى بيان شركات حققت اعلى قيمة وافضل أداء مالي وأخرى عدم قدرتها على خلق قيمة مما أدى الى نفاذ راس مالها بدلا من خلق قيمة للمساهمين

2- دراسة(حسين)2020

ت	الفقرات	الملاحظات
1	عنوان البحث	تقييم الأداء المالي للمصارف الخاصة المسجلة في سوق العراق للأوراق المالية.
2	الهدف	بيان دور المؤشرات المالية في تقييم الأداء المالي لمجموعة من المصارف
3	مجتمع وعينة البحث	مجتمع البحث ممثل في سوق العراق للأوراق المالية وعينة البحث تمثلت بثلاثة مصارف وهي مصرف اشور الدولي للاستثمار ومصرف التجاري العراقي ومصرف الخليج العربي
4	اداة البحث	استعمل الباحث الدراسة التحليلية للمصارف عينة البحث
5	النتائج	ضرورة اعتماد المصارف عينة البحث على تقييم الأداء المالي للوصول الى مواطن القوة والضعف لديها لأجل القيام بعملية التحسين المستقبلي لها.

3- دراسة (الإسلام وعلاء) عام 2021

ت	الفقرات	الملاحظات
1	عنوان البحث	قياس وتقييم الأداء المالي باستخدام المؤشرات الحديثة والتقليدية ودراسة فعاليتها في خلق القيمة.
2	الهدف	بيان أهمية وقياس التحليل عن طريق استعمال المؤشرات التقليدية و الحديثة مع بيان القدرة على شرح التغيرات التي تحصل في عملية تقييم الأداء المالي في بورصة الجزائر
3	مجتمع وعينة البحث	مجتمع البحث صيدال الجزائر- عينة البحث الناشط داخل بورصة الجزائر للفترة من 2019-2009
4	اداة البحث	استعمال دراسة إحصائية لتحديد العلاقة بين المؤشرات التقليدية والحديثة
5	النتائج	ان استعمال المؤشرات التقليدية في عملية تقييم الأداء تعطي قصور في الفترات المالية اما وفق المؤشرات الحديثة تعطي صورة واضحة كونها تعتمد على الإيرادات والتكاليف

3- دراسة(سمير و رشيد) عام 2021

ت	الفقرات	الملاحظات
1	عنوان البحث	القيمة الاقتصادية المضافة كنموذج فعال لتقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة: مؤسسة ALGAL PLUS بالمسيلة
2	الهدف	هو تسليط الضوء لمؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في عملية تفسير الجوانب الأساسية لتقييم الأداء المالي
3	مجتمع وعينة البحث	مجتمع البحث هي المصانع الجزائرية وتم اختيار مصنع ALGAL PLUS كعينة للبحث
4	اداة البحث	دراسة حالة وتطبيق المنهج الوصفي للتحقيق الأهداف
5	النتائج	اسند الباحث الى عدم وجود قدرة في خلق القيمة للمساهمين كون الان القيمة الاقتصادية تعتبر من الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الإدارة المالية لتحقيقها

عن طريق ما تقدم من الدراسات السابقة يمكن ان نميز الدراسة الحالية كونها تعد اكمال للدراسات السابقة الوحدات و الذي يعد المحور الاساسي لاتخاذ القرارات الرشيدة وبيان صورة استراتيجية عن الوضع المالي للدوائر التمويل الذاتي .

المبحث الثاني

تقيم الأداء المالي والقيمة الاقتصادية المضافة

اولا: تقييم الأداء المالي

تمهيد:

ان عملية استعمال تقييم الاداء المالي في الوحدات الاقتصادية سواء كانت التجارية او الصناعية او الخدمية اذ حضي هذا الموضوع بالاهتمام الكبير والواسع من قبل الباحثين واصحاب الاختصاص في هذا المجال سواء كانوا محاسبين او اداريين او اقتصاديين او الماليين لما له من اثر كبير في اعمال الوحدات الاقتصادية.

1- مفهوم تقييم الاداء المالي:

حدد (جمعة) مفهوم تقييم الاداء المالي هو عملية القياس للنتائج المتحققة من قبل الوحدة الاقتصادية عن طريق المعايير المحددة سابقا وتقديم الصورة او الحكم الواضح على كيفية ادارة الموارد المتاحة والمستخدمه داخل الوحدة الاقتصادية وهذا بدوره سوف يخدم الاطراف الداخلية الخارجية للوحدة الاقتصادية في مختلف مجالاتها. (جمعة، 2000، 39)

و عرف (سالم وصالح) تقييم الاداء هو القياس للتأكد من البيانات المتاحة الفعلية توافق الخطط المرسومة ضمن المعايير المحدد لها، ويعد تقييم الاداء مطلب ضروري من قبل الرقابة الداخلية للوحدة الاقتصادية والادارة العليا من جهة اخرى لكي تحقق اهدافها بناء على الخطط المرسومة والموضوعه من قبلها أي ضمن المعايير المحددة، (سالم وصالح، 2003، 102)

و عرف (الغني) ان مفهوم تقييم الاداء المالي هو عملية قياس النتائج التي تم تحقيقها وفق الخطط الموضوعه من قبل الوحدة الاقتصادية على ضوء المعايير المحددة سلفا لتحديد عملية القياس ومن ثم ما مدى تحقيق الاهداف الاستراتيجية وقياس مستوى الفاعلية وتحديد النتائج. (الغني، 2006، 40)

و عرف (سامية وسحنون) ان الاداء المالي بمفهومه الجديد والدقيق هو وصف الوضع المالي الحالي للوحدات الاقتصادية وتحديد دقيق للمجالات التي تستعملها الوحدات لتحقيق اهدافها الاستراتيجية التي وضعتها سابقا ويتم ذلك عن طريق دراسة عناصر القوائم المالية. (سامية وسحنون، 2017، 304)

واستناداً لما تقدم: ان تقييم الاداء المالي عبارة عن اداة استراتيجية تقوم بها الوحدات الاقتصادية لأجل بيان موقفها من ادارة الايرادات والتكاليف أي عملية المقارنة عن طريق اساليب متنوعة لبيان تطبيق الخطط المستقبلية الموضوعه من قبل الوحدة الاقتصادية مع البيانات الفعلية وملاحظة الانحرافات وفق المؤشرات المالية الحديثة وكذلك قياس كفاءتها وتوفير معلومات مفيدة ومعرفة استدامتها.

2- اهمية تقييم الاداء:

يلعب تقييم الاداء دوراً اساسياً في كافة القطاعات سواء كانت العامة ام الخاصة لهذا السبب يكتسب اهمية خاصة، ويعمل على دعم ادارة الوحدة الاقتصادية في اهدافها، اذ ان تقييم الاداء يمثل احد المقومات للرقابة الداخلية، ويستند على مقارنة الاداء الفعلي للوحدة الاقتصادية مع الخطط المرسومة او الموضوعه من قبلها، ومدى تحقق اهدافها وفق مقاييس ومؤشرات مختلفة وتحديد المسؤول عن سبب هذه الانحرافات لأجل بيان الحكم على مدى كفاءة الوحدة سواء كان على الصعيد الداخلي او الخارجي (الوحدات المنافسة). (قلعاوي، 1998، 63)

واوضح اخرون ان عملية تقييم الاداء المالي حظي بأهمية واسعة و واضحة وكبيرة في مختلف المستويات المحاسبية والمالية والادارية والاقتصادية ويمكن بيانها وإيضاحها اضافة (المطيري، 2011، 28) و (سامية وسحنون، 2017، 305)

- 1- يمثل تقييم الاداء مقياساً فعالاً لمدى نجاح الوحدة الاقتصادية عن طريق سعيها لأجل المواصلة في نشاطها بغية تحقيق اهدافها وكذلك يقوم بتوفير المعلومات الملائمة داخل الوحدة لأجل التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات الصائبة، والجهات الخارجية التي هي خارج الوحدة الاقتصادية قد تكون وحدات اخرى او مستثمرين او زبائن.
- 2- ان تقييم الاداء يكون موجه للتنسيق بين أنشطة الوحدة الاقتصادية والمتمثل بالإنتاج والتسويق والتمويل والافراد وغير ذلك لتحقيق افضل الوفورات الاقتصادية.
- 3- يعمل تقييم الاداء على مسح الوحدة الاقتصادية وتحقيق المنافسة بين اقسامها المتنوعة من اقسام فنية واقسام ادارية وبيان الخلل في كل قسم.
- 4- يعمل تقييم الاداء الى التحقق من الوصول الى حجم المبيعات المخططة ومدى الاحتفاظ بالزبائن لفترة طويلة.

5- يطبق تقييم الاداء للمستوى المالي ويعرف بتقييم الاداء المالي الذي يصب جل اهتمامه على توفير السيولة المالية (النقدية)، ومستوى الربحية في ظل كل قرار من قرارات الاستثمار والتمويل بالإضافة للمخاطر ومقسوم الارباح، للسعي في تعظيم القيمة الحالية للوحدة.

واستناداً لما تقدم: ان تقييم الاداء المالي هو ذات اهمية كبيرة للوحدة الاقتصادية اذ عن طريقه يتم بيان الانحرافات بين البيانات الفعلية والخطط الموضوعية من قبل الوحدة الاقتصادية بالإضافة الى ذلك ان التقييم يبين ما هو منجز والغير منجز، ويتم اتخاذ القرارات الملائمة وغير الملائمة داخل الوحدة الاقتصادية من قبل الادارات العليا.

3- الاليات المستعملة في تقييم القرار:

اوضح كل من (الزبيدي والكرخي) ان هنالك خمسة اليات مستعملة في عملية تقييم القرار التي تعمل او تعني بالقياس بين الاداء الفعلي والمعايير المحدد سابقاً، وهو من المطالب الضرورية للوحدة الاقتصادية، ومن اجل تحقيق الوحدة الاقتصادية اهدافها المرسومة ضمن المعايير المحددة سابقاً، أي انها عملية دورية ضمن الجهود المبذولة لتحقيق هدف معين خططت الوحدة الاقتصادية له سابقاً، ومن اهم المقاييس والمؤشرات التي يركز عليها تقييم الاداء هو الاتي: (الزبيدي، 2011، 158) و(الكرخي، 2007، 146)

1- مقياس الكفاءة: هو القدرة على تحقيق الخطط الموضوعية سابقاً المطلوب انجازها، لذا تعتبر الكفاءة عنصر من عناصر النمو والتقدم للموارد البشرية والوحدات الاقتصادية، أي وجود رغبة للموارد البشرية في اعمالهم الموكلة لهم وقدرتهم عليها من اجل اتقان العمل بنسبة اكثر من 95%.

2- مقياس الفاعلية: هو قدرة الوحدة الاقتصادية على النجاح في تحقيق الاهداف المحددة مسبقاً، فاذا نجحت الادارة العليا في تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية يتم وصفها بانها فاعلة، وهكذا فان الفاعلية تتعلق بالحصول على النتائج المخطط لها سابقاً.

3- مقياس المسؤولية الاجتماعية: يمثل مقياس المسؤولية الاجتماعية لأي وحدة اقتصادية اساساً لتحقيق التوازن بين الوحدة الاقتصادية والبيئة الخارجية، أي دمج الوحدة الاقتصادية بين الاهتمامات الخاصة بها مع البيئة الخارجية في تعاملها.

4- المؤشرات المالية: تستعمل هذه المؤشرات في فعالية وتعبئة الوحدة الاقتصادية واستعمال الوسائل المالية المتاحة وكذلك تمثل المدى الذي تحققه الوحدة الاقتصادية لأهدافها المالية للتوازن المالي وتوفير السيولة المالية لتسديد التزاماتها وتحقيق الايرادات منه ومن هذه المؤشرات هو العائد على الموجودات والعائد على حق الملكية وغيرها.

5- المؤشرات الاقتصادية: هي عبارة عن علاقة مادية وكمية بين عناصر المركز المالي والعمل وبين الناتج النهائي، والمحصلة النهائية الحصول على اعلى كفاءة عن طريق الحصول على افضل انتاج من الموارد نفسها أي الداخلة للعملية الانتاجية واهم هذه المؤشرات هو مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة.

واستناداً لما تقدم ان جميع الاليات او الأدوات المستعملة في تقييم الاداء تعتمد على البيانات الفعلية لأجل مقارنتها مع البيانات المخطط وكذلك ان المؤشرات الاقتصادية تعتمد على المقارنة بين المادية والكمية وهذه بحد ذاته يمثل عنصر الترابط في تطبيق المؤشرات المالية لتحقيق استدامة الوحدة الاقتصادية.

ثانياً: القيمة الاقتصادية المضافة:

تمهيد:

تمثل المؤشرات الاقتصادية تقارير اذ يتم صدورهما وفق فترات معينة من قبل الوحدة الاقتصادية وقد تكون هذه الفترات عبارة عن مدة زمنية معينة صغيرة او كبيرة، وتحتوي تلك التقارير على مجموعة من المعلومات التي تفيد بوضع تقييم كامل للوضع الاقتصادي داخل الوحدة الاقتصادية، وتوضح هذه المؤشرات نقاط القوة والضعف للوحدة الاقتصادية، وتعمل هذه المؤشرات على عملية اتخاذ القرارات من قبل الادارة العليا، لذا قبل البدء والولوج في المؤشرات الاقتصادية هنالك العديد من المؤشرات الاقتصادية المختلفة التي تدخل في جميع القطاعات، الا اننا سوف نتطرق فقط عن مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في عملية تقييم الاداء المالي .

1- مفهوم القيمة الاقتصادية المضافة:

صب الباحثين والاكاديميين اهتمامهم الى تفعيل حلقة وصل بين علم الاقتصاد وعلم المحاسبة من جهة اخرى، وان سبب هذه الاهتمام وهو نتيجة الانتقادات الموجهة الى البيانات المحاسبية ما تحتويه من اخطاء او تحريف سواء كانت متعمد او غير متعمد، لذا اول من دعا هو Souganen الى ضرورة استعمال المفاهيم الاقتصادية في العمليات المحاسبية ضمن اطار نظرية الوحدة وعن طريقها سعى الى نقض الاسس التي تقوم النظرية الشخصية عليها. (مطر، 2004، 5)

و عرف (Scott) تمثل الفرق استثمار اصحاب راس المال وعمليات البيع والأسعار الحالية داخل الاسواق. (Scott، 2001، 4)

و عرف (Jiambalvo) ان القيمة الاقتصادية المضافة ماهي الا مقياس لتقدير الربح الحقيقي الذي تحققه الوحدة الاقتصادية. (Jiambalvo, 2007, 471)

و عرف (Barbullushi) تمثل المبلغ الصافي السنوي للفرق بين الربح الذي تحققه بعد الضريبة وتكلفة راس المال الاجمالية، والذي يعمل على قياس الاداء الداخلي للوحدة الاقتصادية عن طريق فترة زمنية معينة. (Barbullushi, 2015, 3)

و عرف (رشيد وسمير) عن طريق وجهة نظر تقنية ان مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة يمثل الهامش الذي نتج من الفرق بين العائد الاقتصادي المتوقع من طرف الوحدة الاقتصادية لفترة زمنية وكلفة الموارد التي تم استخدامها، اذا يطبق الاقتصاديون من عهد ادم سميث على هذا الهامش الذي يمثل الربح بعد استبعاد كلف راس المال بالربح الاقتصادي، اذ ينظر الى كلف راس المال على انها تكاليف واجب تغطيتها لتحقيق الربح. (رشيد وسمير، 2021، 212-213)

واستنادا لما تقدم: ان القيمة الاقتصادية المضافة ماهي الا مؤشر يجمع بين علم الاقتصاد وعلم المحاسبة ويتمثل بالفرق بين الايرادات التي تحققها الوحدة الاقتصادية وجميع التكاليف الكلية مطروحا منه الجزء الثابت. 2- ما يميز مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة عن المؤشرات التقليدية:

تم التوضيح ان مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة اكثر تميزاً في عملية تقييم الاداء المالي من المؤشرات المالية التقليدية الاخرى وخاصة في اداء العمليات وهي مطبقة فعليا في كافة الوحدات الاقتصادية، علما انه قد مضت على تطبيقه اكثر من خمسة عشر سنة واوضح كلا من (مركز البحوث المالية والمصرفية، 1998، 35) و (الشرقاوي، 2006، 9) و (علي، 2010، 6) هنالك مميزات تجعله اكثر تميز من المؤشرات الاخرى وللأسباب التالية:

- وجود علاقة قوية في تكوين قيمة سوقية مضافة في توفير المعلومات لتقييم الاداء المالي.
- يوفر بيئة محاسبية متكاملة في تطبيق محاسبة المسؤولية وكذلك عملية المساءلة للإدارة العليا في ظهور النتائج.
- استعمال النتائج كأساس في عمليات صنع القرارات الرشيدة ووضع استراتيجية مالية رصينة.
- يعمل على اخذ التكلفة الكلية لراس المال.
- يعمل على العديد من العمليات الحسابية ومنها التعديلات والتسويات على الربح المحاسبي وراس مال الوحدة وغيرها والهدف هو الوصول الى الربح الاقتصادي.
- يعمل على استبعاد التسويات الحسابية التي لا يترتب عليها تدفقات نقدية (الكلف الثابتة) ويمكن حسابة عن طريق المعادلة الاتية:

القيمة الاقتصادية المضافة = الايرادات - التكاليف (فقط الجزء المتغير)

- ان شهرة استعمال مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة عن بقية المؤشرات التقليدية يعمل على تحويل المعلومات المحاسبية الى حقائق ووقائع اقتصادية.
 - ان مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة هو مفهوم لكافة المدراء سواء كانوا ماليين او غير ماليين.
- واستنادا لما تقدم ان مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في الة الاحتساب لا يعتمد على التدفقات التي تعطي قيمة للوحدة الاقتصادية في عملية احتساب الكلف وهذا يجعلها أكثر تميزا عن باقي المؤشرات المالية.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي

أولاً: نبذة عن مجتمع عينة البحث:

تم تأسيس مديرية ماء محافظة النجف الاشرف حسب القانون المرقم 49 لسنة 1979 اذ كانت الهيئة العامة للماء والمجاري والتابعة الى وزارة الداخلية وفي عام 1999 تم تعديل القانون اعلاه وتقسيمهما الى مديرتين مرتبطة بوزارة الداخلية حسب القانون المرقم 27 لسنة 1999 وفي عام 2000 تم اصدار تعليمات خاصة بهما وهذه التعليمات متمثلة في عملية ادارة هذه المديرية وتوزيعها الى اقسام في كل محافظة وهذه الاقسام الى شعب لذا تعتبر مديرية ماء النجف الاشرف من دوائر التمويل الذاتي وكذلك من حيث المصروفات والايرادات و بناء وانشاء المشاريع والمجمعات المائية وحاليا ترتبط المديرية بمحافظة النجف الاشرف كونها تعتبر من دوائر فك الارتباط وتنبع أهمية مديرية الماء بما تقدمه من خدمات متمثلة بإيصال الماء الصافي الى المركز والاقضية والنواحي في محافظة النجف اي انها تقدم خدمتها الى اكثر من مليون شخص وعلى مدار 24 ساعة عن طريق المشاريع والمجمعات والمنظومات

التابعة لها واستعمالها المواد المعقمة علما انها منتشرة في عموم المحافظة بالإضافة الى مجموعة من الاليات الحوضية التي تقوم بإيصال الماء الصالح للشرب الى المناطق الغير مخدومة بشبكة الماء الصافي (المناطق العشوائية) ونرفق لكم الجدول الاتي نوضح به عدد المشاريع والمجمعات ومواد التعقيم المستخدمة:

جدول (1) عدد المشاريع والمجمعات والمواد المستخدمة:

ت	الفقرات	العدد
1	عدد المشاريع	9
2	عدد المجمعات	116
3	المواد المستخدمة في التعقيم	ثلاثة مواد (الشب و الكلور والهايبو كلوريد الصوديوم)

المصدر: الباحثان بالاعتماد على شعبة التخطيط

تعمل مديرية ماء النجف أيضا بتصميم وتنفيذ شبكات المياه وإجراء الفحوصات المختبرية للمياه قبل توزيع المياه أي قبل وبعد وصوله الى الدور السكنية للتأكد من سلامة النسب المطلوبة وكذلك تكون مديرية ماء النجف مسؤولة عن توفير المواد الأولية اللازمة لتصفية وتعقيم المياه المتمثلة بالشب و الكلور والهايبو كلوريد الصوديوم وإصلاح الكسورات الحاصلة في شبكات المياه وكذلك اجراء اعمال الصيانة للمشاريع والمجمعات ومنظومات التحلية .

ثانيا: نظام الحسابات المستخدم في احتساب الإيرادات والتكاليف:

تعتمد مديرية ماء محافظة النجف الاشراف في إدارة وتنظيم الحسابات وفق النظام المحاسبي الموحد الصادر من قبل ديوان الرقابة المالية الاتحادي لأخر تحديث عام 2011 الطبعة الثانية أي انها تستعمل الحسابات من (1-4) .

1- الإيرادات:

تعمل مديرية ماء النجف الاشراف بالحصول على الإيرادات عن طريق الجباية الموقعية والميدانية وتكون الميدانية على نوعين الأول عن طريق العدادين والثاني عن طريق السيارات الحوضية ويكون احتساب المنزلي وفق عدد المسقفات تحت حساب رقم (4) في تسعيرة الماء الصافي وتكون على شكل أسلوب تصاعدي على اساس عدد المسقفات الصنف المنزلي وكذلك احتساب الصنف التجاري والصنف الحكومي علما ان الصنف الحكومي مدعوم في عملية التسعير والجدول التالي يبين عدد المسقفات للصنف المنزلي والتجاري والسكني والسعر الشهري لكل صنف، اذ تقوم مديرية الماء بالاعتماد التسعيرات التالية في استحصال الإيرادات وسوف.

جدول (2) التسعير حسب المسقفات للصنف المنزلي:

ت	عدد المسقفات	التسعيرة الشهرية لكل مسقف بالدينار	اجمالي ايراد المسقفات لكل شهرين بالدينار	الملاحظات
1	من 2-3	90	4920	المسقف يعني الغرف الاعتيادية وتتمثلت بغرفة المنام الاستقبال والهول والمطبخ اما الحمام وبقية المرافق تعد مسقف واحد ومجموع المسقفات يعني مجموع الامتار المكعبة التي تصرف كل شهرين والمشاع هو المنزل الذي يستهلك الكمية الانفة الذكر.
2	من 4-5	120	9120	
3	من 6-7	150	13120	
4	من 8 فأكثر	180	17520	

المصدر: الباحثان بالاعتماد على شعبة الواردات وفق قانون (29) لسنة 1999 تعليمات (16) لسنة 2000 .

في حين وضعت سعر ثابت للمتر المكعب من الماء الصافي للقطاع الحكومي والتجاري والبالغ 3000 دينار للحكومي و4500 دينار للتجاري ووضعت كمية استهلاك مختلفة للمهن والدوائر الرسمية.

ويكون استهلاك الصنف التجاري للماء وفق الاتي:

- اما فيما يحض احتساب التقدير لكرجات الغسل والتشحيم على عدد (الرمبات) أو الصبة الكونكريتية لكل (رمبة) أو صبة (15) م3 يوميا في مركز المحافظة و(10) م3 يوميا في مركز القضاء و(8) م3 يوميا في مركز الناحية .
- ويتم احتساب التقدير للحمامات حسب عدد المقاعد لكل مقعد (3) م2 يوميا.
- ويتم احتساب التقدير لمعامل الثلج حسب الإنتاج اليومي لك (15) قالب (1) م3.
- يتم احتساب التقدير للفنادق على أساس غرف النوم مع وجود حمام فيها وفقا لما يأتي:
غرفة مع حمام يكون تقدير الاستهلاك (2/1) م3 يوميا وغرفة بدون حمام يكون تقدير الاستهلاك (4/1) م3 يوميا وفي حالة وجود مطعم أو مطبخ في الفندق يكون الاستهلاك (5) م3 يوميا وفي حالة وجود حديقة مساحتها 100م2 يكون الاستهلاك (2/1) م3 يوميا
- يتم احتساب تقدير الاستهلاك للماء الصافي للمطاعم والكازينوهات السياحية وفق ما يأتي:
المطعم الذي مساحته 2م30 فما دون – (10) م3 يوميا و المطعم الذي مساحته أكثر من 30 م2 – (15) م3 يوميا والكازينو سيأحي أقل من 100م2 – (15) م3 يوميا وأكثر من 100م2 – (15) م3 يوميا .

2- التكاليف:

كما ذكر سلفا ان مديرية ماء محافظة النجف تستعمل الحسابات من 1 الى 4 في تبويب حساباتها التي تتعلق بتحديد المركز المالي للوحدة المتمثلة بالموجودات والمطلوبات وحسابات النتيجة المتمثلة بالمصاريف والايرادات أي وفق النظام المحاسبي الموحد. نرفق لكم

الجدول (3) الاتي في احتساب التكلفة الإنتاجية لكل مرحلة من المراحل التي يتم بها إنتاج الماء الصافي :

ت	رقم واسم الحساب	التفاصيل
1	حساب (31) يمثل الرواتب والأجور	يشمل هذا الحساب كلفة ما تدفعه المديرية نقداً أو عيناً الى كوادرها من رواتب وأجور بكافة مخصصاتها بالإضافة الى ذلك تساهم به الدائرة من تأمينات اجتماعية لكوادرها .
2	حساب (32) يمثل المستلزمات الخدمية	يشمل هذا الحساب كلف المواد المصنعة او غير المصنعة كانت مباشرة وغير مباشرة والمواد المستعملة في إدارة وتنظيم العمليات الإنتاجية والخدمية وتصرف المنتج النهائي .
3	حساب (33) يمثل المستلزمات الخدمية	يشمل هذا الحساب كافة الخدمات التي تحصل عليها الدائرة من الغير مثل (الدعائية، خدمات استشارية، الطبع، خدمات الصيانة وغيرها)
4	حساب (37) يمثل الاندثارات	يشمل هذا الحساب اندثار الموجودات المستعملة في النشاط والمحسوبة وفقا للقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة وفق الجدول رقم (10) الخاص باحتساب نسب الاندثار في الوحدات الاقتصادية المتخصصة في الماء والمجاري صفحة (375)
5	حساب (38) يمثل المصروفات التحويلية	يشمل هذا الحساب الأعباء التي تتحملها الوحدة الاقتصادية دون الحصول على منفعة بالمقابل وغير مرتبطة بنشاط الوحدة الاقتصادية بصورة مباشرة
6	حساب (39) يمثل المصروفات الأخرى	يشمل هذا الحساب الأعباء التي تتحملها الوحدة الاقتصادية ولم تدرج ضمن المجموعات أعلاه

المصدر: بتصريف الباحثان (النظام المحاسبي الموحد، 2011، ديوان الرقابة المالية الاتحادي، 175-176، ط2)
 علما ان مديرية ماء النجف تعتمد الطريقة الاجمالية في قياس تكاليف السنوية على كميات الإنتاج الكاملة دون استخراج او فصل التكاليف المتغيرة عن الثابتة في مرحلة الإنتاج الماء الصافي.
 ثالثا: احتساب تكاليف وحدات الانتاج على مستوى مراحل الإنتاجية للماء الصافي بمشروع ماء الكوفة.
 تكون مراحل الإنتاج للماء الصافي داخل مشروع ماء الكوفة على شكل أربع محطات لإنتاج الماء الصافي والشكل الاتي يوضح ذلك:

المرحلة الاولى: محطة سحب الماء الخام

• وتمثل محطة سحب الماء الرئيسية من مصادرها

المرحلة الثانية: محطة احواض الترسيب

• تعتبر محطة التصفية والتعقيم الاولى باضافة مواد خاصة بذلك

المرحلة الثالثة: محطة الفلاتر والمرشحات

• تعتبر محطة الفلتر والترشيح للاجزاء الدقيقة العالقة

المرحلة الرابعة: محطة اضافة الكلور

• محطة التصفية والتعقيم الاخيرة باضافة غاز الكلور

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على الدائرة عينة البحث وسوف يكون احتساب تكلفة وحدة المنتج لكل م3 على مستوى مراحل الإنتاج للماء الصافي الخاص بمشروع ماء الكوفة أي يكون الاحتساب لتكلفة المنتج كل محطة بصورة منفردة

جدول (4) احتساب تكلفة المنتج لمحطة السحب و للفترة من 2016-2020

ت	رقم الدليل	اسم الحساب	السنوات				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	311	الرواتب والأجور	47504300	45544400	45942600	44722500	45562100
2	321	الخامات والمواد الأولية	0	0	0	0	0
3	322	الوقود والزيوت	11250270	11877317	12466150	12566418	13072515
4	327	المياه والكهرباء	11585411	11829933	12611854	12755462	12775620
5	331	خدمات الصيانة	1260667	1217884	1366550	1362743	1334254
6	335	ايجار موجودات ثابتة	0	117600	125000	136400	134200
7	37	الاندثارات	2398845	2350466	6881094	6881083	6982282
		المجموع	73999493	72937600	79393248	78424606	79860971

المصدر: الباحثان بالاعتماد على بيانات الدائرة عينة البحث.

جدول (5) احتساب تكلفة المنتج لمحطة احواض الترسيب و للفترة من 2016-2020

ت	اسم الحساب	السنوات
---	------------	---------

2020	2019	2018	2017	2016		رقم الدليل	
48567281	47558625	45571756	4533124 1	45122023	الرواتب والأجور	311	1
8940550	6621243	9254820	7218854	9554825	الخامات والمواد الأولية	321	2
1455623	1224617	1156292	1104613	1146627	الوقود والزيوت	322	3
1342509	1212207	1132255	1041341	1124437	المياه والكهرباء	327	4
1342103	1452277	1244865	1130058	1112150	خدمات الصيانة	331	5
974000	1672000	2995000	1677000	0	ايجار موجودات ثابتة	335	6
4628689	4754012	4665784	4498536	1799845	الاندثارات	37	7
67250755	64494981	66020772	6200164 3	59859907	المجموع		

المصدر: الباحثان بالاعتماد على بيانات الدائرة عينة البحث.

جدول (6) احتساب تكلفة المنتج لمحطة الفلاتر والمرشحات وللفترة من 2016-2020

السنوات					اسم الحساب	رقم الدليل	ت
2020	2019	2018	2017	2016			
46008225	45782780	45886214	45933415	4551320 0	الرواتب والأجور	311	1
6201455	7580782	7568250	0	0	الخامات والمواد الأولية	321	2
1299458	1264501	1165212	1060528	1043393	الوقود والزيوت	322	3
1216408	1128625	1129220	1045518	1066424	المياه والكهرباء	327	4
1162360	1194200	1188523	1334757	1122620	خدمات الصيانة	331	5
127000	237500	225200	200800	136900	ايجار الموجودات الثابتة	335	6
4578211	4664072	4663234	4641172	2529455	الاندثارات	37	7
60593117	61852460	61825853	54216190	5141199 2	المجموع		

المصدر: الباحثان بالاعتماد على بيانات الدائرة عينة البحث.

جدول (7) احتساب تكلفة المنتج لمحطة إضافة الكلور وللفترة من 2016-2020

السنوات					اسم الحساب	رقم الدليل	ت
2020	2019	2018	2017	2016			
45126000	44945255	45200358	45095113	45421170	الرواتب والأجور	311	1
8689090	11423574	12864031	7956062	10229324	الخدمات والمواد الأولية	321	2
7782160	8561400	6945081	1752000	1312114	الوقود والزيوت	322	3
9964320	8845095	9380214	9941790	9581088	المياه والكهرباء	327	4
918204	965826	935838	904727	887568	خدمات الصيانة	331	5

1985000	1669000	1445000	1350000	1325000	ايجار الموجودات الثابتة	335	6
2856277	2698590	2659455	2295064	2174018	الاندثارات	37	7
77321051	79108740	79429977	69294756	70930282	المجموع		

المصدر: الباحثان بالاعتماد على بيانات الدائرة عينة البحث.

عن طريق الجداول أعلاه سوف نلخص جميع المحطات وفق الجدول (8) الآتي:

ت	السنوات	محطة السحب	محطة احواض الترسيب	محطة الفلاتر والمرشحات الكلور	محطة إضافة الإجمالي
1	2016	73999493	59859907	51411992	256201674
2	2017	72937600	62001643	54216190	258450189
3	2018	79393248	66020772	61825853	286669850
4	2019	78424606	64494981	61852460	283880787
5	2020	79860971	67250755	60593117	285025894
	المجموع	384615918	319628058	289899612	1370228394

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الجداول (4، 5، 6، 7)

يلاحظ من الجدول (8) ان التكاليف الكلية للمحطات ارتفعت بعد عام 2016 عدم توفر كافة الاحتياجات بالإضافة الى ذلك هو توسع المدينة وبناء العشوائيات (الدور الزراعية وكذلك المرافق التجارية) مما أدى الى زيادة التوسع في الطاقة الإنتاجية للمشروع وهذا بدوره سوف يرفع التكاليف واحالة بعض الموظفين الى التقاعد وكذلك الاحداث التي مر بها البلد حتى ظهور جائحة كارونا (covid19). تعتبر الحسابات التالية (321، 327، 331) هي حسابات شبة متغيرة او تسمى تكاليف مختلطة⁽¹⁾ تم اخذ الجزء المتغير فقط ولجميع المحطات وذلك باستعمال تحليل الانحدار الخطي⁽²⁾ البسيط والجزء الثابت متمثل بالحسابات التالية (311، 335، 37) اما حساب (321) هو حساب مباشر لذا يعتبر من التكاليف المتغيرة.

رابعا: احتساب الإيرادات لمركز جباية مشروع الكوفة لكافة الأصناف:

قبل عرض المبالغ المتحققة لمشروع ماء الكوفة يجب ان نوضح بان الإيرادات التي يحققها هذا المركز هي عبارة عن مجموع المبالغ المتحصلة عن طريق الجباية والرسوم الفتح والغرامات التأخيرية والغرامات على المتجاوزين على شبكة الماء الصافي والامانات وسوف نقوم فقط باحتساب الإيراد الخاص لمركز جباية مشروع الكوفة والمتمثل بإيراد الماء الصافي وفق الاشتراكات المسجلة لدى مركز جباية مشروع الكوفة ولكافة الأصناف المذكورة سلفا وفق الجدول الآتي:

جدول (8) يوضح صافي الإيراد المتحققة لمشروع ماء الكوفة للفترة 2016-2020

ت	التفاصيل	السنوات				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	الإيرادات المستلمة	1827458599	155823077	111563986	105310114	142815114
2	تخفيض كافة الرسوم والتأمينات	670325539	668440523	532328528	522619715	703664472
3	إيراد الماء الصافي	1157133060	889790251	583311341	530481434	724486676

المصدر: الباحثان بالاعتماد على بيانات الدائرة عينة البحث

(1) التكاليف المختلطة (كهرباء وماء، وقود وزيت، خدمات وصيانة)

(2) وعطفاً على الهامش السابق يظهر للقارئ ان استعمال طريقة معادلة الانحدار البسيط لإثبات اصل فرضية البحث المتعلقة بالعنوان والحال ان استعمالها هنا لفصل التكاليف المختلطة الى متغيرة وثابتة بحسب التعبير المحاسبي

خامسا: احتساب القيمة الاقتصادية المضافة⁽³⁾:

أدت بيئة الأعمال المتغيرة وسياسة الحكومة المتغيرة اتجاه الوحدات الاقتصادية الى عدم الرضا في استعمال المؤشرات المالية التقليدية فقط لقياس الأداء على الرغم من عدم وجود مؤشرات قياس تقليدية او حديثة في دوائر التمويل الذاتي، ولكن مع التطورات المستمرة أصبحت هذه المؤشرات بمفردها لا تفي بحاجة الوحدة الاقتصادية في الوصول الى غاياتها ونظرا لأهمية هذه المؤشرات في تقييم الأداء المالي للوحدة، وذلك لاعتمادها بصورة أساسية على المعلومات وكيفية التخطيط للمستقبل والحفاظ على موارد الأجيال.

القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) = الإيرادات - التكاليف (تخفيض الجزء الثابت من اجمالي التكاليف)

سوف نوضح التكاليف المتغيرة بعد طرح الرواتب والأجور من اجمالي التكاليف كونها تكاليف ثابتة وفق الجدول التالي:

جدول(9) يوضح التكاليف الكلية بعد طرح الرواتب والأجور مع الاندثرات

ت	السنة	اجمالي التكاليف	(الرواتب والأجور + الاندثرات)	صافي التكاليف
1	2016	256201674	192462856	63738818
2	2017	258450189	195689407	62760782
3	2018	286669850	201470495	85199355
4	2019	283880787	202006917	81873870
5	2020	285025894	204309065	80716829
	المجموع	1370228394	995938740	374289654

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الجداول(4، 5، 6، 7، 8)

بعد استخراج صافي التكاليف يمكن تطبيق معادلة مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة وتكون وفق الجدول الاتي:

جدول(10) يوضح القيمة الاقتصادية المضافة

ت	الفقرات	السنوات				
		2020	2019	2018	2017	2016
1	ايراد الماء الصافي	724486676	530481434	583311341	889790251	1157133060
2	التكاليف	80716829	81873870	85199355	62760782	63738818
	القيمة الاقتصادية المضافة	643769847	448607564	498111986	827029469	1093394242

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الجدول (8، 9)

يلاحظ من الجدول(10) ان القيمة الاقتصادية المضافة قد انخفضت بالتدرج بعد عام 2016 ولغاية عام 2019 ثم بدأت بالارتفاع في عام 2020 وبعد الاطلاع من قبل مدير المشروع ان سبب انخفاض الجباية هي بسبب عدم وجود عدادين وتعويض النقص في الكوادر للفترة من (2017-2019) وقد تم إضافة كوادر عن طريق العقود وهذا بدوره أدى الى رفع الإيرادات لكن ليس بالمستوى المطلوب، وان مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة ساعد هذه الوحدات في عملية التقييم المالي وإعطاء صورة واضحة عن مواطن القوة والضعف داخل الوحدة عينة البحث

المبحث الرابع

الاستنتاجات و التوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- هنالك العديد من انواع تقييم الاداء المالي الا ان جميع هذه الانواع تعمل على المقارنة بين أنشطة الوحدة الاقتصادية لأجل تحقيق اهدافها الاستراتيجية الموضوعية.
- 2- تمثل القيمة الاقتصادية المضافة الاسلوب الاساسي في عملية التقييم المالي وليس القيمة المحاسبية.

(3) لم يتم استعمال الاساليب الاحصائية لإثبات فرضية البحث وانما تم استعمال القيمة الاقتصادية المضافة لإثباتها والتي لم تستعملها المديرية محل البحث فضلاً عن الاطلاع عليها

- 3- ان اعتماد مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في الوحدات ذات التمويل الذاتي يحقق العديد من المزايا واهمها بناء قاعدة معلومات عن الدائرة ومعرفة مواطن القوة والضعف وتحقيق المزيد من الفاعلية والكفاءة.
- 4- بما ان مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة حقق على جميع سنوات الدراسة نحو الإشارة الموجة هذا يدل على استعمال موارد الدائرة بالصورة الصحيحة رغم انخفاضها في السنوات.
- 5- عدم دعم هذه الدوائر بالموارد البشرية والمالية من قبل الدولة.
- 6- ان استعمال مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة يعمل على تعديل البيانات المالية اذ يساعد على تحول المعلومة المحاسبية الى وقائع وحقيقة اقتصادية يمكن فهمها من قبل أصحاب الاختصاص وغيرهم (المدرين الماليين وغير الماليين) من اجل اتخاذ القرارات الرشيدة والاستراتيجية.

ثانياً: التوصيات

- 1- لذا على الادارات العليا في الوحدات الحكومية تبني تطبيق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في تحقيق استدامتها والحفاظ على مواردها الاقتصادية وهذا بدوره سوف يوفر معلومات ملائمة لتعزيز الثقة بينها وبين المجتمع مما يؤدي الى ادارة العلاقة بينهما بشكل فعال.
- 2- ارجاع العمل بنظام الحوافز ولكن وفق الالية المتبعة ضمن تعليمات (16) لسنة 2000 وشمول اكبر عدد ممكن من الموظفين وكذلك شمول العقود اللين يعملون في الجباية الميدانية.
- 3- على الدولة مساعدة دوائر التمويل الذاتي كونها تفتقر الى الموارد البشرية والمالية في عملية تقييم الأداء المالي لها.
- 4- ادراج مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في اعداد التقارير المالية او عملية التقييم المالي عند عملية القياس المالي وضمن الحسابات الختامية.
- 5- من الضروري اجراء الكثير من الدراسات التطبيقية وخاصة في دوائر التمويل الذاتي لتكشف مدى فاعلية مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في عملية تقييم الأداء المالي عن طريق فترات زمنية اكثر وفي ظل ظروف ملائمة.

المصادر

1. الإسلام، بوخلخال خالد سيف، علاء، بن ثابت، 2021، قياس وتقييم الأداء المالي باستخدام المؤشرات الحديثة والتقليدية ودراسة فاعليتها في خلق القيمة – دراسة مجمع صيدال خلال فترة 2009-2019، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد الثاني عشر، جامعة عمار ثلجي، الجزائر.
2. الزبيدي، حمزة محمود، 2011، التحليل المالي لأغراض تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل، الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
3. الشراقوي، اشرف، 2006، العلاقة بين القيمة الاقتصادية المضافة وعوائد الأسهم، المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الشريعة والقانون، جامعة الامارات العربية المتحدة، الامارات
4. الكرخي، مجيد محمود جعفر، 2007، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
5. الغني، دادان عبد، 2006، قرأه في الأداء المالي والقيمة في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الباحث، العدد الرابع، الجزائر .
6. حسين، احمد عباس، 2020، تقييم الأداء المالي للمصارف الخاصة المسجلة في سوق العراق للأوراق المالية – دراسة تحليلية، مجلة ميسان للدراسات الاكاديمية، المجلد الرابع، جامعة ميسان.
7. جمعة، السعيد فرحات، 2000، الأداء المالي لمنظمات الاعمال والتحديات الراهنة، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، الرياض.
8. جمهورية العراق ديوان الرقابة المالية، 2011، النظام المحاسبي الموحد، الطبعة الثانية، دار الكتب والوثائق، بغداد.
9. علي، مقبل علي احمد، 2010، دراسة لنموذج القيمة الاقتصادية المضافة كأداة مكملة لأدوات تقويم أداء الشركات الصناعية والتعديلات المقترحة لاحتسابها – دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات المحاسبية والمالية، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية جامعة بغداد، المجلد الخامس.

10. رشيد، بوزرية، سمير، يحيوي، 2021، القيمة الاقتصادية المضافة كنموذج فعال لتقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية – دراسة حالة مؤسسة ALGAL PLUS بالمسلة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد الخامس، جامعة البويرة، الجزائر.
11. قانون رقم (29) لسنة 1999 تعليمات 16 لسنة 2000
12. سالم، مؤيد، صالح، عادل، 2003، إدارة الموارد البشرية مد استراتيجي، ط1، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان .
13. قلعوي، غسان، 1998، رقابة الأداء، دار المسار للدراسات والاستشارات والنشر، الامارات العربية، الشارقة.
14. سامية، جديني، سحنون، جمال الدين، 2017، تقييم وتحليل الأداء المالي للبنوك الإسلامية – دراسة حالة البنك الأردني الإسلامي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد الثامن، جامعة الشمال الافريقية.
15. محمد ، احمد عبد المهيمن إلى هيئة امناء في المعهد العربي للمحاسبين القانونيين بوصفة جزء من متطلبات نيل شهادة القانونية (مدى الالتزام مراقب الحسابات في جمع ادلة الاثبات ، 2008 .
16. مركز البحوث المالية والمصرفية، 1998، أسلوب البدء من القيمة الى القاعدة في إدارة المخاطر، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، المجلد السادس، الجامعة الأردنية، الأردن.
17. مطر، محمد، 2004، مبادئ المحاسبة المالية، دار وائل للنشر والتوزيع، لبنان، بيروت.
18. قانون رقم (29) لسنة 1999 تعليمات 16 لسنة 2000
19. Feden, Koc, 2017, **Economic Value Added Approach in Measurement of Financial Performance**, journal Accounting, Finance & Auditing Studies, Volume three, Turkey.
20. Jiambalov, James ,2007, **Managerial Accounting**, 3th Edition, Jhon wiley & sons, Inc, New York.
21. Scott, mike ,2001, **Joing Forces, Financial Management**, (CIMA), April.
22. Barbullushi, Erjola, 2015, **Implication & Application of Economic Value Added in Bank Sector in Albania**, International Journal of Economic, Volume One Hundred & Thirteen, University of Shkodra, Albania.

مدى ارتباط شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي مع بيئة الوحدة الحكومية
(بحث تحليلي في مديرية تربية النجف الاشرف)

The impact of cooperation between internal audit and its environment
on the performance of government units

Analytical research in the Directorate of Education of Najaf Al-)

(Ashraf

م.م. رعد عبد مسلم حريجه

Raad Abdmislem Hraeja

مديرية تربية محافظة النجف الاشرف

Directorate of Education of Najaf Governorate

Maxraad7@gmail.com

07810051930

المستخلص

ان لجهاز التدقيق الداخلي في الوحدات الحكومية اهمية كبيرة ومؤثرة في نتائج اعمال هذه الوحدات من هنا لا بد من بيان مدى ارتباط جهاز الرقابة والتدقيق الداخلي مع البيئة الداخلية والبيئة الخارجية في الوحدات الحكومية ومن هنا جاء هدف البحث الذي يتمثل بالاطلاع على أهم الروابط بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية والخارجية للوحدة الحكومية، وتعيين النواحي الإيجابية لهذه الروابط لتعزيزها، وتحديد الجوانب السلبية والمشكلات الناتجة عنها لغرض وضع الحلول المناسبة لها و وضع الاجابات المنطقية للتساؤلات التي يطرحها الآخرون حول الدور الذي يلعبه جهاز التدقيق الداخلي في بيئة الوحدة الحكومية، ومحاولة تغيير نظرتهم للتدقيق الداخلي من اعتباره راصداً للأخطاء إلى اعتباره وسيلة لتنسيق العمل والتعاون المشترك لإظهار صورة الوحدة الحكومية بأفضل شكل ممكن يدل على حسن سير العمل. وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها ان التعاون المشترك بين التدقيق الداخلي والرقابة المالية والجهات الرقابية الاخرى له دور مهم وحيوي في تسيير عمل الوحدة بشكل صحيح وسليم , وان من العوامل المهمة لتحقيق مصالح المديرية في تحقيق افضل اداء هو سعي التدقيق الداخلي لتقديم المساعدة لبقية الاقسام المختلفة, وان ان من اهم المعايير التي تحدد جودة اداء شعبة الرقابة هو مدى تطبيق المعايير المنصوص عليها بالتنسيق والتعاون البناء مع الجهات الرقابية الاخرى ويعتبر هذا التعاون من العوامل المهمة التي تحسن اداء المديرية. وأنتهى البحث الى بعض التوصيات أهمها توفير سبل للتعاون بين قسم الحسابات وشعبة الرقابة والتدقيق الداخلي وكذلك توفير تعاون بين التدقيق الداخلي والرقابة المالية والجهات الرقابية الاخرى في انجاز الاعمال للحفاظ على مصلحة المديرية في تحقيق افضل اداء, وضرورة زج الكوادر التدقيقية بالدورات بصورة مستمرة لكي يواكب التقدم الذي يحصل وضرورة ان تمتلك الوحدة الحكومية هيكل خاص بها حتى تعمل بشكل فاعل وبصورة جيدة وان يأخذ بنظر الاعتبار كافة القرارات التي يصدرها التدقيق الداخلي.

الكلمات المفتاحية : التدقيق الداخلي , بيئة التدقيق الداخلي , البيئة الخارجية , البيئة الداخلية .

Abstract

The internal audit body in government units has great and influential importance in the results of the work of these units. From here, it is necessary to indicate the extent to which the internal audit and control body is connected with the internal environment and the external environment in government units. Hence, the research objective came, which is to see the most important links between the internal audit body The internal and external environment of the governmental unit, identifying the positive aspects of these links to strengthen them, identifying the negative aspects and problems resulting from them for the purpose of developing appropriate solutions to them and developing logical answers to the questions raised by others about the role that the internal audit body plays in the environment of the governmental unit, and trying to change their view of internal audit from Considering it an observer of errors to consider it as a means of coordinating work and joint cooperation to show the image of the governmental unit in the best possible way, which indicates the good progress of work. True and sound, and one of the important factors to achieve the interests of the Directorate in achieving the best performance It is the internal audit's endeavor to provide assistance to the rest of the different departments, and that one of the most important criteria that determines the quality of the performance of the Oversight Division is the extent to which the stipulated standards are applied, coordination and constructive cooperation with other regulatory authorities. This cooperation is one of the important factors that improve the performance of the Directorate, and the research ended with some recommendations The most important of which is to provide ways for cooperation between the Accounts Department and the Internal Audit and Oversight Division, as well as providing cooperation between the internal audit, financial control and other supervisory authorities in completing the work to preserve the directorate's interest in achieving the best performance, and the need to engage the audit cadres on an ongoing basis in order to keep pace with the progress that is taking place and the need for the unit to own The government has its own structure in order to function effectively and well, and to take into account all decisions issued by the internal audit.

Keywords: internal audit, internal audit environment, external environment, internal environment.

المقدمة : يعتبر التدقيق الداخلي بمثابة إجراء رقابي يتم من خلاله التحقق من كفاءة وكفاية إجراءات الرقابة الأخرى وتقييمها ، لذلك يعتبر البعض أن التدقيق الداخلي هو النقطة المحورية لهيكل الرقابة ويتحمل مسؤولية التحقق من كفاءة أجهزة الرقابة الأخرى الإجراءات كأداة رقابة - حماية مادية - ضمان سلامة البيانات المالية وتشجيع الامتثال وإدارة السياسات وتحسين الكفاءة التشغيلية، وتطور مفهوم التدقيق الداخلي على مر الزمن وتعددت المهام التي تناط به من أجل تحقيق أهدافه ولكن هذه المهام غالباً ما تصطدم مع توجهات ورغبات الأطراف الأخرى في الوحدات الحكومية وهذا التصادم يؤدي بالتالي الى اخلال في تحقيق الاهداف التي وجد من اجلها التدقيق الداخلي ولا ينظر الى التدقيق الداخلي على انه صمام الامان في جميع العمليات التي تحدث في هذه الوحدات ويمكن ان يضيف قيمة للإداء في هذه الوحدات وبما يضمن سير العمل بموجب التعليمات التي تحقق افضل اداء متوقع.

1. المبحث الاول: منهجية البحث ودراسات سابقة

1.1.1 **منهجية البحث :** يعرض هذا المبحث مشكلة هذا البحث والاهداف التي نسعى الى تحقيقها واهميته والفرضيات التي استند عليها البحث وحدوده والمنهج المتبع وما يتطلبه البحث العلمي من العناصر الأخرى المكملة

1.1.1.1 مشكلة البحث

ينظر الى جهاز التدقيق الداخلي في الوحدة الحكومية من قبل الاقسام الأخرى ، على انه معطل للأعمال ويؤدي الى عدم انجازها وعدم تحقيق اداء افضل وينظر الى موظفي التدقيق في اغلب الاوقات على انهم وجدو لكشف الاخطاء التي قد يقع موظفي وعاملي تلك الاقسام بها بغية إيقاع العقوبات بهم ، وأنه لا يقدم المساعدة عند الحاجة للتعاون وتنسيق العمل مع الرقابة المالية أو الجهات الرقابية الأخرى ، بينها العلاقة الجيدة التي يتمتع بها التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية والخارجية للوحدة الحكومية لا يتم النظر إليها، ويمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

1. هل التعاون بين اقسام الوحدات يؤدي الى دور فعال لجهاز التدقيق الداخلي في الوحدات الحكومية ؟
2. هل يمكن للوصول للإداء الافضل في الوحدات الحكومية من خلال التعاون بين جهاز التدقيق الداخلي وبقية الاقسام؟

1.1.1.2 أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

1. الاطلاع على أهم الروابط بين التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية والخارجية للوحدة الحكومية ، وتعيين النواحي الإيجابية لهذه الروابط لتعزيزها ، وتحديد الجوانب السلبية والمشكلات الناتجة عنها لغرض وضع الحلول المناسبة لها.
2. وضع الإجابات المنطقية للتساؤلات التي طرحها الآخرون حول الدور الذي يلعبه جهاز التدقيق الداخلي في بيئة الوحدة الحكومية، ومحاولة تغيير نظرتهم للتدقيق الداخلي من اعتباره راصداً للأخطاء إلى اعتباره وسيلة لتنسيق العمل والتعاون المشترك لإظهار صورة الوحدة الحكومية بأفضل شكل ممكن يدل على حسن سير العمل.

1.1.1.3 أهمية البحث

تتلخص الأهمية الخاصة بالبحث بالآتي:

1. توضيح العلاقة التي تربط التدقيق الداخلي بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية واثرها في الوصول للإداء الافضل.
2. اظهار العلاقة بصورة حقيقية بين شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي مع البيئة الداخلية والبيئة الخارجية.
3. يعد البحث بمثابة عامل مساعد في رفق المدققين الداخليين والمتعاملين معه بأفكار جديدة ومفيدة.

1.1.1.4 فرضيات البحث

استناداً إلى ما ورد فيه من علاقات تتعلق بمتغيرات البحث، تم صياغة الفرضيات وكالآتي:

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية متمثلة بـ(قسم الحسابات ، الادارة العليا، الاقسام الأخرى) في مديرية التربية في محافظة النجف الأشرف
2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الخارجية متمثلة بـ(ديوان الرقابة المالية، معايير واخلاقيات المهنة) في مديرية التربية في محافظة النجف الأشرف

1.1.1.5 أسلوب جمع البيانات والمعلومات

تم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث عن طريق الآتي:

- الاستعانة بالرسائل والاطاريح.
- الاستعانة بالكتب والدوريات.
- الاستعانة بالندوات والمؤتمرات (البحوث المقدمة للندوات والمؤتمرات).
- التصفح على شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

1.2 دراسات سابقة

سوف نتطرق الى بعض الدراسات السابقة التي اجريت بهذا الخصوص والتي اهتمت بالتدقيق الداخلي ومدى ارتباطه بالمفاهيم الأخرى وكما يأتي:

1.2.1 دراسة كلا من (Hanim Fadzil et al., 2005) بعنوان

“internal auditing practices and internal control system”

حيث هدفت الدراسة الى تحديد كدى التزام الشركات المدرجة في السوق المالي الماليزي بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين (IIA) وايضا تحديد ما اذا كان الالتزام بهذه المعايير يؤثر على نظام الرقابة الداخلية في هذه الشركات وقد قام الباحثون لتحقيق هذين الهدفين من خلال استعمال الاستبيان كان الاول يخص الالتزام بتطبيق معايير الممارسة

المهنية للتدقيق الداخلي , والثاني بفحص تأثير هذا الالتزام على نظام الرقابة الداخلية واستخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة , وقد استنتجت الدراسة ان مهنة وبراعة وموضوعية اقسام المراجعة الداخلية في الشركات المدرجة في السوق المالي في الأوراق المالية يؤثر بشكل ملحوظ على كفاءة نظم الرقابة الداخلية فيها , كما ان لنطاق التدقيق الداخلي وللأداء المهني في اقسام التدقيق الداخلي تأثير على سمات الاتصال والاعلام والخاصة بنظام الرقابة الداخلية وسمات بيئة نظام الرقابة الداخلية , كما توصلت الدراسة الى ان عملية ادارة قسم التدقيق الداخلي واداء عمل التدقيق وخطة التدقيق الداخلي والتقرير عن عمل التدقيق الداخلي يؤثر بشكل ملحوظ على سمات تقدير المخاطر الخاصة بنظام الرقابة وكذلك أنشطة الرقابة الداخلية .

1.2.2. دراسة (Sarens & De Beelde, 2006) بعنوان

“Internal Auditor’s Perception about their Role in Risk Management Comparison between Belgian and US Companies”

هدفت هذه الدراسة أن توضح بطريقة نوعية تكميلية كيف يرى المدققون الداخليون دورهم الحالي في إدارة المخاطر في السياق البلجيكي حيث يعتبر التدقيق الداخلي مهنة صغيرة نسبياً. وتريد ايضاً أن تتحرى , مع تأثير التغييرات الأخيرة في لوائح حوكمة الشركات , ما إذا كان من الممكن ملاحظة زيادة التركيز المالي في عمل المدققين الداخليين. ومعرفة الاختلافات بين الشركات البلجيكية والشركات البلجيكية التابعة للشركات الأمريكية فيما يتعلق بدور المدققين الداخليين في إدارة المخاطر. من أجل الحصول على بيانات كافية , أجرينا مقابلات مع 10 من الرؤساء التنفيذيين للتدقيق وجمعنا الوثائق ذات الصلة. تكشف البيانات أن المحتوى المحدد لدور المدققين الداخليين في إدارة المخاطر يتعلق بالوقت والبلد. بالنسبة للشركات البلجيكية , فإن تركيز المدققين الداخليين على أوجه القصور الحادة في نظام إدارة المخاطر يخلق فرصاً لإثبات قيمتها على المدى القصير. يلعب المدققون الداخليون دوراً رائداً في خلق مستوى أعلى من الوعي بالمخاطر والرقابة ونظام إدارة مخاطر أكثر رسمية وموحدة وشفافية وتوثيقاً. في الشركات البلجيكية التابعة للشركات الأمريكية , تعد التقييمات الموضوعية للمدققين الداخليين وأرائهم بمثابة مدخلات قيمة لمراجعة الرقابة الداخلية الجديدة ومتطلبات الإفصاح المذكورة في قانون Sarbanes Oxley. علاوة على ذلك , لوحظ اهتمام متزايد بالضوابط المالية ونوعية التقارير المالية داخل هذه الشركات.

1.2.3. دراسة (خلاط, 2005) بعنوان "الأبعاد السلوكية لعلاقة الصراع بين المراجع الداخلي والأفراد محل المراجعة"

يهدف البحث الى دراسة وتقييم الأبعاد السلوكية لعلاقة الصراع بين المدقق الداخلي والأفراد محل التدقيق , ويرجع الباحث اسباب الصراع الى التالي :

خشية الأفراد محل التدقيق من نتائج وتوصيات التدقيق (ب) السلوك الشخصي للمدقق الداخلي (ج) اختلاف نظرة كل من المدقق الداخلي والأفراد محل التدقيق لعملية التدقيق , ولأجل حل هذه الاشكاليات وضع الباحث مجموعة من الحلول الناجمة وهو تشكيل فريق عمل تدقيق مشترك بين المدقق الداخلي والأفراد محل التدقيق وبما يؤدي الى تحسين مواقف واتجاهات الافراد محل التدقيق بما يضمن تعاونهم ومساعدتهم وبالتالي المساعدة في تكوين علاقات ايجابية وبناءة بين الطرفين تساعد هذه العلاقة في تحقيق اهداف المؤسسة .

1.2.4. دراسة (المدلل, 2007) بعنوان "دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري" (دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية)

كان الهدف من هذه الدراسة هو توضيح دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري للشركات الفلسطينية العامة المساهمة . وتمثلت أهم نتائج هذه الدراسة في أن وظيفة التدقيق الداخلي لشركة مساهمة عامة تؤدي أداءً جيداً في التحكم في الأداء الإداري والمالي وتدعم الشركة من خلال دورها في تقييم نظام الرقابة الداخلية وتقييم ودعم إدارة المخاطر وقياسها. وايضاً استنتجت ان هناك علاقة قوية بين كفاءة وفعالية الأداء ووحدة التدقيق الداخلي ما إذا كانت تتمتع بالاستقلالية الكافية .وقدم الباحث سلسلة من التوصيات , أهمها ضرورة توفير الموارد المالية والبشرية الكافية لوظيفة التدقيق الداخلي في الشركات الفلسطينية العامة , بالإضافة إلى دورات تدريبية للمدققين الداخليين لتزويدهم بفهم كامل لمهام التدقيق الداخلي. القضايا الصادرة عن معهد المدققين الداخليين. معايير العملية الداخلية , والحاجة إلى فصل وظيفة التدقيق الداخلي عن الإدارة المالية (في الشركات التي لا يزال التدقيق الداخلي فيها جزءاً من الوظيفة المالية) وقلت بتقديم تقرير إلى الإدارة العليا من الضروري أن يقدم المدقق الداخلي تقارير دورية إلى مجلس الإدارة ولجنة المراجعة عن مستوى التزام الشركة بالمتطلبات القانونية وقواعد النشاط , على أن يتم تحديد التعيين والعزل والمعالجة المالية لقسم المدقق الداخلي. من قبل مجلس الإدارة بموافقة لجنة المراجعة.

1.2.5. دراسة (احمد وآخرون , 2018) "التكامل بين التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي وتأثيره في مكافحة عمليات غسل الاموال"

كان اهم اهداف هذه الدراسة هو تسلط الضوء على التعاون بين التدقيق الداخلي والتدقيق والتعرف على مدى تأثير التكامل للتدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي الذي يمكن ان يساهم في مكافحة عمليات غسل الاموال, وتوصلت الدراسة الى ان هناك قصور في علاقة بين التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي وهناك اختلاف في مستوى التدريب الذي تلقاه كل منهم وهذا يؤدي الى فجوة في المعلومات في ما بينهم واختلاف في الآراء وان التكامل بين التدقيقين الداخلي والخارجي يساعد في الحد من المخاطر التي تواجه الوحدات الاقتصادية ومنها المصارف في وحدات غسل الاموال واوصت هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات منها انه من الضروري اصدار تعليمات وتوجيهات للمدققين وتكون ملزمة تحدد المجالات التي يتم فيها التعاون بين المدقق الداخلي والخارجي.

1.2.6. ما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة انه ينظر في العلاقة بين جهاز التدقيق الداخلي وبينته الداخلية متمثلة بـ(قسم الحسابات , الادارة العليا, وبقية الاقسام) في الوحدات الحكومية وكذلك للعلاقة بين التدقيق الداخلي وبينته الخارجية متمثلة بـ(التدقيق الخارجي , المعايير المهنية واخلاقيات المهنة والجهات الرقابية الاخرى) لغرض الوصول الى افضل تعاون بين هذه الاطراف للوصول الى انجاز الاعمال بكفاءة عالية وازافة قيمة لأداء هذه الوحدات وبما يضمن سير العمل بسلاسة وانجاز اعمال حسب التعليمات والقوانين النافذة.

2. المبحث الثاني: التدقيق الداخلي وبينته في الوحدات الحكومية

2.1 مفهوم التدقيق الداخلي

يقدم التدقيق الداخلي خدماته في الوحدات الحكومية ويساعدها في ضمان الامتثال للقوانين المختلفة المطبقة في هذه الوحدات الحكومية ويمكنها اداء انشطتها بشكل فعال ووفقاً للمتطلبات القانونية المعمول بها, ونظراً لأهمية التدقيق الداخلي والاعتراف به كمهنة في الولايات المتحدة الأمريكية فقد تم انشاء اول معهد خاص بالمدققين الداخليين (IIA) Institute Of Internal Auditors في عام 1941.

ويذكر (أرينز، ولوبك، 2001:1033) ان IIA يعد بمثابة منظمة مهنية مشابهة للمعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين، حيث يقوم بتسريع المعايير الأخلاقية ومعايير الممارسة، تشجيع الانتماء للمهنة، توفير التعليم، ويلعب معهد المدققين الداخليين هذا دوراً أساسياً ومهما في زيادة الأهمية للتدقيق الداخلي.

فيما عرفه (المهانية وعبد الكريم، 2007:5) على انه من الوظائف الأساسية التي يقوم بها جهاز مستقل بهدف التحقق من سلامة التصرف في الاموال العامة وفقاً للخطوة المحددة بالموازنة والالتزام بالقوانين والامتثال للتوجيهات واللوائح.

ويذكر (Arens et.al., 2008: 836) ان التدقيق الداخلي يتمثل بتأكيد مستقل وموضوعي وأنشطة استشارية مصممة لإضافة قيمة وتحسين عمليات الوحدات، ومساعدتها على تحقيق أهدافها من خلال نهج سليم ومنهجي لتقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر. فيما ينظر (حماد، 2012: 315) الى التدقيق الداخلي على انه تحليل وفحص العمليات والأنشطة التي تقوم بها الإدارات وكذلك تحليل وفحص الهيكل التنظيمي واهداف وخطط الإدارة بهدف مساعدة الإدارة على ترشيد القرارات التي تتخذها واستغلالها للموارد بالشكل الامثل.

ويذكر (Saud, 2015:13) انه وفقاً لتعريف معهد المدققين الداخليين (2009)، يمكن تصنيف التدقيق الداخلي إلى ثلاثة مجالات مختلفة؛ إدارة المخاطر وحوكمة الشركات والرقابة الداخلية. ويلعب المدققون الداخليون دوراً أساسياً ليس فقط في إدارة المخاطر ولكن أيضاً في تقديم الاستشارات وخدمات التأكيد للمديرين التنفيذيين. في السابق، أصدر معهد المدققين الداخليين "دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر على مستوى المؤسسة (ERM)" كمسار للمدققين الداخليين الذين من المفترض أن يلعبوا دورهم في إجراءات إدارة مخاطر المؤسسة. في الأونة الأخيرة، فيما يتعلق بالخدمات الاستشارية، يصور تقرير معهد المدققين الداخليين (IIA) أربعة أنشطة أساسية للمدقق الداخلي ليكون مسؤولاً، وهي؛ تنسيق أنشطة إدارة المخاطر على مستوى المؤسسة، وتسهيل تحديد وتقييم المخاطر، والحفاظ على إطار إدارة المخاطر على مستوى المؤسسة وتطويره، ومن أجل دعم الإدارة تطوير استراتيجية إدارة المخاطر.

من خلال استعراضنا لمفاهيم التدقيق الداخلي نستطيع ان نحدد على انه نشاط اساسي في الوحدات ومن الاعمدة الاساسية فيها يسعى لتقديم الدعم للإدارة ومساعدتها في تطبيق القوانين والتعليمات. ومن خلال أنشطة التدقيق ومهامه نستطيع الحصول على تأكيد معقول ان الاداء في هذه الوحدات قد تم تنفيذه بالصيغة الافضل لتنفيذ الاداء وبالتالي يساعد في اضافة قيمة لأعمال هذه الوحدات

2.2 أغراض ونطاق التدقيق الداخلي

يتمثل التدقيق الداخلي في نوع من عمليات الرقابة الداخلية المصممة لفحص وتقييم فعالية الضوابط الأخرى داخل الوحدة. هدفها الرئيسي هو حماية أصول وممتلكات المنظمة من الضياع والهدر والاحتيايل ويتم إجراء المدقق الداخلي داخل الشركة، حيث يشير الاسم إلى العمل فقط للشركة. نتيجة لذلك، ستتم مراجعة السجلات المحاسبية للشركة والأنشطة المالية والعمليات من قبل مدقق داخلي مستقل أو فريق من المدققين الذين يكونون عادة موظفين في الشركة. هناك أيضاً حالات يتم فيها الاستعانة بمصادر خارجية لوظيفة التدقيق الداخلي إلى شركة محترفة ومن هنا، سنناقش تفاصيل نطاق وهدف أنشطة التدقيق الداخلي.

2.3 أهداف التدقيق الداخلي

حدد (العفيفي، 2007: 44) ان الهدف من التدقيق الداخلي هو اضافة قيمة للأداء في الوزارات والهيئات، حيث أنها توفر ضمانات مستقلة وموضوعية وخدمات استشارية بشأن السياسات الإدارية والتشغيلية التي توفر أساساً سليماً للإبلاغ من قبل هذه الوزارات، لتحسين الإدارة التشغيلية وتقديم ضمانات معقولة بأن إجراءات الرقابة تعمل بشكل قانوني. وأشار (دحود و الفاضلي، 2009:291) ان وجود التدقيق الداخلي يحقق عدة اهداف منها توفير تأكيد للإدارة في الوحدات على السير الحسن للعمليات والعمل وفقاً للسياسات والخطط الموضوعية ويحقق رقابة فعالة على عملياتها، ويساعد إدارة الوحدات في ايجاد حلول للمشكلات المهمة، ويضيف (الجابري، 2014: 14) ان إضافة القيمة هو هدف استراتيجي للتدقيق الداخلي، من خلال أدواره الاستشارية والتقييمية والتأمينية، وإلى حد ما دوره في تحسين العمليات وتخفيف المخاطر

ويذكر (نور الدين و عمارة، 2016: 21) ان (الدليل الاسترشادي لوحدات التدقيق الداخلي في الوزارات العراقية) حدد اهداف التدقيق الداخلي بمراجعة أنظمة المحاسبة وأنظمة الرقابة الداخلية، واختيار معلومات التشغيل، وفحص الجدوى الاقتصادية، وكفاءة وفعالية العمليات، وفحص الامتثال للقوانين واللوائح والتوجيهات والسياسات التي تضعها الإدارة. أي أن الهدف من التدقيق الداخلي هو تحقيق الرقابة المحاسبية والرقابة الإدارية وهو هدف نظام الرقابة الداخلية.

ويضيف (هشام، 2020: 17) ان الهدف من التدقيق الداخلي هو مساعدة الأفراد داخل الوحدات الاقتصادية على أداء واجباتهم بفعالية. ولهذه الغاية، يزودهم التدقيق الداخلي بالتحليل والتقييمات والتوصيات والمعلومات المتعلقة بالأنشطة التي تم اخضاعها للتدقيق. ويشمل اهداف التدقيق الداخلي ايضاً توفير نظام رقابة فعالة بأقل تكلفة.

نلاحظ ان من اهداف التدقيق الداخلي هو التحقق من التزام الوحدات بالسياسات والبرامج وإدارتها وفقاً للأحكام القانونية وتقييم تنفيذ الضوابط المالية وغير المالية وترتيبها وتنفيذها من قبل هذه الوحدات من أجل زيادة الكفاءة في ادائها وبالتالي تؤدي هذه الاهداف حماية الأصول والوحدات وكذلك تنفيذ اعمالها بحرفية عالية وتحديد الإجراءات لمنع الغش من أي نوع، اي ان يكون الهدف الاسمي للتدقيق الداخلي هو اضافة قيمة للوحدات وليس معرقل لتنفيذ اعمالها.

2.4 نطاق التدقيق الداخلي:

لغرض قيام التدقيق الداخلي بمهامه وتحقيق اهدافه التي يسعى اليها فإن نطاق عمل ومجال التدقيق الداخلي يتحدد بمساحة ادارة الوحدات في التأكد من تحقيق اهدافها بكفاءة وفعالية، ويذكر (نور الدين و عمارة، 2016: 98) ان مصطلح نطاق التدقيق يشير الى اجراءات التدقيق التي تعتبر مهمة في تحقيق اهداف التدقيق. وان اجراءات التدقيق الداخلي تشمل واحده او اكثر لما يأتي: (نور الدين و عمارة، 2016: 99-98) (Mahdawil,elt,2018:2)

ويشير ان نطاق التدقيق الداخلي يتم تحديده على النحو الآتي :

- تدقيق موثوقية المعلومات المالية والتشغيلية والوسائل المستخدمة لتحديد وقياس وتصنيف هذه المعلومات.
- اجراء اختبار للمعلومات المالية والمعلومات والتشغيلية
- تدقيق الأنظمة على أساس ضمان الامتثال لهذه السياسات والخطط والإجراءات والقوانين واللوائح التي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على العمليات والتقارير وما إذا كانت الوحدة في حالة امتثال.
- تدقيق وتقييم الاستخدام الاقتصادي والفعال للموارد.
- تدقيق الجدوى المالية للعمليات.
- تدقيق العمليات أو البرامج للتأكد مما إذا كانت النتائج متوافقة مع الأهداف والغايات.

نلاحظ ان نطاق التدقيق الداخلي للوحدات واسع وقد يشمل موضوعات مثل حوكمة و إدارة المخاطر والضوابط الإدارية على كفاءة و فعالية العمليات بما في ذلك حماية الأصول وموثوقية التقارير المالية والإدارية والامتثال القوانين واللوائح والتحقق من الجدوى الاقتصادية لعمليات الوحدات بالإضافة الى تدقيق الحسابات.

2.5 أنواع التدقيق الداخلي Types of internal audit

يذكر (الوردات، 2006: 55) وجود انواع متنوعة ومتعددة للتدقيق الداخلي الا انه ليس من المتيسر التمييز بين هذه الأنواع اثناء التدقيق، فمن الصعوبة ان يتم التدقيق المالي دون النظر الى الجانب الإداري او بقية الجوانب بعين الاعتبار بينما يذكر (الزبيدي، 2017: 46) ان التدقيق الداخلي ينقسم إلى قسمين، "التدقيق المالي والتدقيق الإدارية"، وسوف نتطرق الى هذين النوعين من انواع التدقيق الداخلي وكما يأتي:

2.5.1 التدقيق المالي

يشير (عبد العال، 2004: 34) انه يتم إجراء تدقيق للبيانات المالية للحصول على أدلة للتأكد من أن الأرقام الواردة في هذه البيانات المالية صحيحة ومتوافقة مع "مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً" أو أي أساس محاسبي أخرى، وأشار (عباس، 2014: 21) ان التدقيق المالي في التدقيق الداخلي يتضمن تدقيق وتتبع القيود المحاسبية التي تتعلق بالمعاملات المالية الخاصة بالوحدة الاقتصادية ويكون هذا التدقيق من خلال تدقيها مستندياً وتدقيها حسابياً، والتحقق من سلامة وتطابق هذه المعاملات مع "المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً" وكذلك مطابقتها للتعليمات والسياسات والأنظمة الخاصة بكل وحدة. وكذلك يتضمن التأكد من وجود الفعلي للأصول وحمايتها من الضياع او الاختلاس، وايضاً يتضمن فحص وتقييم لنظام الرقابة الداخلية في الوحدات الاقتصادية. وبيبن (Arens,2014:14) ان إجراء التدقيق المالي يكون الهدف منه هو لإبداء الرأي حول ما إذا كانت البيانات المالية يتم عرضها وفقاً لمعايير محددة.

نلاحظ ان التدقيق المالي يركز على التقارير المالية من ناحية اكتمالها ومطابقة اعدادها مع متطلبات المعايير سواء كانت عالمية او محلية يكون هدفه التدقيق هو اعطاء رأي موضوعي في اعداد التقارير المالية بالاعتماد على القواعد المحاسبية المحددة والتي تم تطبيقها بطريقة مشابهة .

2.5.2 تدقيق العمليات

يذكر (Boynton&et.al,2001:987) ان معهد المدققين الداخليين (IIA) يُعرّف تدقيق العمليات، في أحد إصداراته، على انه عملية نظامية لتقييم نتائج عمليات الوحدات من ناحية كفاءة العمليات واقتصادها، وتقديم تقرير منهجي إلى الإدارة لتقييم النتائج من أجل التوصية بالتحسينات المطلوبة .

وبيبن (Arens,2014:13) ان التدقيق التشغيلي يقوم بتقييم فعالية وكفاءة أي جزء من اساليب وإجراءات التشغيل التي تعتمد عليها الوحدة الاقتصادية، ويكون تقريره عند الانتهاء من التدقيق التشغيلي، عادة توصيات لتحسين وتطوير العمليات، فيما يضيف (Kamyabi & Salahinejad, 2020:53) ان التدقيق التشغيلي يشمل طرق التعامل المختلفة ومستويات مختلفة من التحليل أو البحث أو التقييم والتي تؤدي بشكل عام إلى النتائج والاقتراحات المنشورة في التقارير. يجب على المدققين التشغيليين إعداد وثائق كافية ومناسبة للوصول إلى أهدافهم. المستندات المطلوبة ومستويات الاختبارات ذات الصلة والتي تستند إلى أهداف التدقيق مختلفة تماماً.

نلاحظ ان التدقيق العمليات يركز على التقارير الكفاءة وفاعلية واقتصادية العمليات التي تقوم بها الوحدات من اجل الوصول الى الاداء الامثل لها وان العمليات قد تمت بأفضل ما يمكن ان يكون وبهذا يقدم تقرير الى الإدارة المناسبة من اجل اتخاذ قرارات بشأن تحسين الاداء والقضاء على الانحرافات والهدر في الوقت او الكفاءة في عملياتها وبهذا فان التدقيق التشغيلي يكون شكل أكثر شمولاً من التدقيق المالي لانه يركز على العمليات والكيفيات التي يجب ان تنفذ بها هذه العمليات.

2.6. العلاقة التدقيق الداخلي بالبيئة

تعمل الوحدات الاقتصادية وتقدم خدماتها الى الجمهور وتخضع كذلك لقوانين وتشريعات ينبغي ان تنفذها للنجاح في اداءها وتحقيق الاهداف التي وجدت من اجلها ولهذا فإنها تحتاج إلى نظام رقابة داخلي يكون فعال واحد اطراف نظام الرقابة الداخلي الفعال هو التدقيق الداخلي الذي يمارسه المدققون داخل هذه الوحدات فان هؤلاء المدققون يتأثرون ويؤثرون بما يحيط بهم من افراد او منظمات ولوائح وقوانين وتنقسم ما يحيط المدققون الداخليون الى بيئة داخلية وبيئة خارجية وهذا ما سنتطرق اليه في علاقة التدقيق الداخلي مع بيئته سواء كانت داخلية او خارجية لغرض التعاون والوصول الى الاداء الامثل.

2.6.1. العلاقة بين التدقيق الداخلي بالبيئة الداخلية

يعتمد نجاح الوحدات الاقتصادية في اداؤها على مدى تناسق عوامل نجاح الاداء مع الإمكانيات الداخلية لها، حيث يذكر (بوخریصة، 2015 : 17) ان البيئة الداخلية ما هي الا مجموعة من العوامل والمكونات والمتغيرات المادية والمعرفية والتنظيمية وثيقة الصلة بالحدود الداخلية للوحدات الاقتصادية .

فيما يشير (Halmaghi, Iancu & Băcilă, 2017:2) هناك عدة وجهات نظر فيما يتعلق بتكوين البيئة الداخلية للوحدات الاقتصادية في الأدبيات، كل من وجهات النظر هذه تؤكد على بعض العناصر ، دون استبعاد البعض الآخر. تعتبر معظم العوامل الثقافية التنظيمية مرادفة للبيئة الداخلية للوحدة ويرى (درجي و عباسي، 2016 : 33) ان مكونات البيئة الداخلية للوحدات تتمثل في كل من هيكلها التنظيمي ، والثقافة التنظيمية التي تسود فيها بالإضافة للموارد والإمكانيات المتوفرة لديها ، فيما يضيف (Halmaghi, Iancu & Băcilă, 2017:2) ان البيئة الداخلية للوحدة الاقتصادية تشمل أيضاً ، جنباً إلى جنب مع الثقافة التنظيمية ، عناصر أخرى داخل المنظمة: أصحابها ومديروها وقياداتها والموظفون والموارد المادية.

ومن هنا يمكننا ان نعتبر البيئة الداخلية هي جميع ما تملكه الوحدة من عوامل تساعد في انجاز اعمالها والتي قد تتضمن عوامل غير مادية مثل الثقافة التنظيمية وعوامل مادية من موظفين يعملون بإدارة واقسام ، اي المتغيرات الموجودة داخل الوحدة والتي لها القابلية على التأثير في الوحدة كلها او على قسم منها، وبما ان التدقيق الداخلي جزء من البيئة الداخلية للوحدة عليها ان تتفاعل معه لإنجاز اعمالها بالصورة المثلى.

يبين (الركابي، 2001: 12) ان هنالك موقع مهم يتمتع به التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية والذي تعتمد عليه الإدارة لذلك ينبغي ان يمتلك استقلالية كبيرة جدا عن بقية الاقسام الوحدات الاقتصادية بالإضافة الى ذلك يجب ان يرتبط بصورة مباشرة بالإدارة لكي تصل المعلومات بشكل سري وسريع لكي تتخذ الإدارة القرارات الصحيحة والمناسبة وفي الوقت المناسب . فيما يؤكد (Mahdawil,elt,2018:3) انه ينبغي أن يكون هناك اتجاه لدعم العلاقة بين الإدارة العليا والتدقيق الداخلي في مساعدة بعضهما البعض في الوفاء بمسؤولياتهما،

يوضح (السعيد، 2020: 11) ان نجاح الأداء يعتمد على مجموعة من الاعتبارات، منها دراسة الوحدات لإمكانياتها وقدراتها على إدارة أنشطتها التي تساهم في تحقيق أهدافها، وهذا لا يمكن أن يتم الا عن طريق قيام الوحدات بدراسة وتحليل بيئتها الداخلية بشكل مفصل لتحديد ومراكز القوة والضعف لمواردها ومستويات الأداء .

وبالرجوع الى تعرف التدقيق الداخلي وفقاً لتعريف (IIA) ان الهدف الرئيسي للتدقيق الداخلي هو إضافة قيمة للوحدة ، وتحسين عملياتها تؤدي فعالية التدقيق الداخلي إلى تحسينات في كل من نظام الرقابة الداخلية وحوكمة الشركات ، ونتيجة لذلك ، يتحسن أداء الوحدات الاقتصادية وايضاً تتطلب (IIA) من الإدارة وبقية عناصر البيئة الداخلية للوحدة تقديم الدعم الكافي للتدقيق الداخلي وهذا الدعم والتعاون يؤدي الى تحسينات في الاداء للوصول الى الاداء الافضل.

وفي نفس الوقت على المدققين الداخليين أن يدركوا بأنهم يشغلون وظيفة فريق عمل في هذه الوحدات الاقتصادية، وبهذا يجب عليهم ألا يحاولوا الاستيلاء على وظائف ومسؤوليات الأفراد في الأقسام الأخرى ، حيث ان طبيعة عمل المدقق الداخلي هو تدقيق وتقييم عمل الأفراد الآخرين وتقييم كفاءة أداء الأقسام المختلفة (مكونات البيئة الداخلية) في الوحدة التي يعمل فيها، ولهذا سوف يتطلب من المدقق الداخلي أن يمتلك صفات شخصية ومؤهلات علمية وخبرة يستطيع من خلالها أداء عمله بكفاءة عالية وتحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها التدقيق الداخلي.

2.6.2. علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الخارجية

تعتبر البيئة الخارجية كل ما يحيط بالوحدة من أفراد وهيئات ومعابر، أي كل ما تشتمل عليه خارجياً، وعرف(عبد الأمير، وحمود، 2005: 73) البيئة الخارجية (على انها المجموع الكلي الذي يحيط بشيء ما أو المجال الذي يعمل ضمنه الشيء، وإن تأثيرات القوى والأحداث تختلف من حيث مستوى العلاقة والتأثير من جانب، ومن وحدة اقتصادية لأخرى من جانب آخر).

فيما اشار (الصميدعي و ردينة، 2007 : 23) ان البيئة الخارجية هي مجموعة القوى الخارجية التي يصعب على الوحدة ان تتحكم بها .

ويذكر (السعيد، 2020: 15) ان البيئة الخارجية تحتوي على مجموعة القيود التي تكون مفروضة على الوحدة، والتي تحدد طبيعة عملها وتوجهاتها ، وكذلك تحدد طرق التعامل معها حتى تتمكن الوحدة من الاستمرار

ما نلاحظه من المفاهيم للبيئة الخارجية اعلاه فانه كل متغير يستطيع ان يؤثر على الوحدة الاقتصادية وهو ليس ضمن بيئتها الداخلية فهو يمثل احد عناصر البيئة الخارجية ومن بالنسبة للتدقيق الداخلي فانه يتأثر ويؤثر بالمتغيرات والقوى التي تقع خارجه (بيئته الخارجية)، ومن هذه القوى والمتغيرات هو التدقيق الخارجي و المعايير وأخلاقيات العمل التدقيقي والجهات الرقابية الاخرى. بالنسبة للتدقيق الخارجي كأحد اطراف البيئة الخارجية للتدقيق. يذكر (ساره، 2017: 48) يتمتع المدقق الخارجي بالاستقلالية التامة وهو أمر مفيد للمدقق الداخلي لأنه لا يتمتع بالاستقلالية التامة ومن خلال التدقيق المستقل الذي يقوم به المدقق الخارجي يمكنه من توضيح فعالية نظام الرقابة الداخلية ونزاهة الآراء والسياسات والإجراءات المتبعة ، مما يعود بالفائدة على المدقق الداخلي في المجالات التي لا يستطيع المدققون الداخليون إبداء رأي فيها او تجاهلها ، ويضيف (ساره، 2017: 49) من خلال تقييم عمل المدقق الداخلي ، يحاول المدقق الخارجي تحديد المدى الذي يمكن الاعتماد عليه في أداء مهامه ، من ناحية ، إجراءات التدقيق وتوقيته ، وفهم درجة الموضوعية والاستقلالية التي يتمتع بها المدقق الداخلي وخبرته في مجال الخبرة والتعليم.

نلاحظ وعلى الرغم من الاختلاف بدرجة الاستقلالية التي يتمتع بها المدقق الداخلي عن ما يتمتع به المدقق الخارجي¹، فإن لوظيفة التدقيق الداخلي علاقة بالمدقق الخارجي، إذ إن وجود هذه الوظيفة يساعد المدقق الخارجي في أداء مهمته التي تتعلق بتدقيق القوائم المالية وذلك عن طريق الاعتماد على نتائج أعمال المدققين الداخليين وعن طريق تنسيق العمل بينه وبينهم، وفي بعض الأحيان الاستعانة بجهودهم في أداء بعض الاختبارات التي يرغب في القيام بها.

اما بالنسبة للمعايير التدقيق وأخلاقيات المهنة فيذكر (محمد والسكاني ، 2016: 38) ان المعايير هي ارشادات عامة او نماذج تؤدي الى ارشاد وتوجيه في الممارسات العملية المحاسبية والتدقيق ولم يذهب بعيداً (زيادي , بو عافية, سراي, 2020: 3) حيث اعتبر المعايير مفايس اساسية للأداء في الوحدات الاقتصادية او الاشخاص ، ويعتبر المعيار هو الهدف المرغوب والمطلوب تحقيقه. نستطيع القول ان المعايير التدقيق وأخلاقيات المهنة عبارة عن أنماط او تعليمات وارشادات التي يجب أن يحتذي بها المدقق ويلتزم بها قبل أثناء وبعد أدائه لمهمته، لأنها تمثل الإطار العام لعملية التدقيق والتي تساعد على تحقيق اهداف التدقيق وضمن الوصول الى الاداء الامثل .

بعد استعراضنا للمفاهيم الخاصة بالتدقيق الداخلي والذي يمكننا ان نقول عليه على انه عملية تستخدمها الوحدات لضمان فعالية وكفاءة الضوابط الداخلية وهناك أيضاً أهداف أخرى للتدقيق الداخلي ويشمل ذلك تقييم الضوابط الداخلية ومراقبة الامتثال التنظيمي والتحقق من الأصول وحمايتها . علاوة على ذلك ، فإنه ينطوي على ضمان دقة السجلات المالية ، وإجراء الملاحظات ، وتسجيل النتائج ، وتخفيف المخاطر وكل هذه الاهداف والمفاهيم للتدقيق الداخلي فأنها تساعد للوصول الى الانتاج الامثل من جميع النواحي وهذا لا يتحقق الا بالتعاون بين التدقيق الداخلي وبيئته سواء الداخلية او الخارجية.

3. المبحث الثالث : الجانب التطبيقي للدراسة

3.1 "مجتمع البحث وخطوات اعداد استمارة الاستبانة"

ان مجتمع البحث في البيئة الداخلية تتكون من عدد من المدققين في شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي العاملين في المديرية العامة للتربية، ورؤساء اقسام وشعب المديرية ، وعدد آخر من الموظفين العاملين في المديرية العامة والأقسام التابعة لها ، اما فيما يتعلق بعينة البحث بالنسبة للبيئة الخارجية فقد كانت تحتوي على عدد من رؤساء واعضاء ديوان الرقابة المالية الذين يقومون بتدقيق ومتابعة اعمال المديرية العامة للتربية او سبق لهم ان عملوا وتم استخدام الاستبانة ولم يتم استخدام تحليل البيانات المحاسبية وذلك بقدر تعلق الامر بقياس العلاقة بين متغيرات البحث (حيث انه العلاقة وصفية وليس كمية) وكذلك اختبار فرضيات البحث لتحقيق اهدافه، وزعت على عينة البحث استمارة الاستبانة الخاصة بالمحور الاول والمتعلق في فرضية العلاقة بين التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية على عناصر البيئة الداخلية للتدقيق (قسم الحسابات ، الإدارة العلية ، الاقسام الاخرى) وتم توزع الاستبانة الخاصة بالمحور الثاني والمتعلقة بفرضية العلاقة بين التدقيق الداخلي والبيئة الخارجي (هيئات الرقابة المالية ، وعلاقة التدقيق الداخلي بالجهات الرقابية الاخرى ، وعلاقة التدقيق الداخلي بالمعايير وأخلاقيات العمل التدقيقي)، بذلك ، اعتمد البحث في جانبه التطبيقي على جمع بيانات الاستقصاء لآراء الموظفين المعنيين وتم اعداد واستخدام استمارة الاستبانة المرفقة بالبحث وكذلك استخدمنا العمل الميداني والمقابلات الشخصية في هذه الدائرة للحصول على معلومات من شأنها ان تعزز الجانب النظري ولاختبار الفرضيات لهذه البحث التي تم عرضها في المبحث الاول لهذه الدراسة. تم عرض ومناقشة استمارة الاستبانة بشكلها الاولي على عينة من الاساتذة اصحاب الاختصاص في مجال المحاسبة والاحصاء للتحكيم والتأكد من سلامتها ومدى ملائمة فقراتها لموضوع البحث الحالي وتم صياغة استمارة الاستبانة في محورين رئيسيين بالتوافق مع فرضية والاهداف الرئيسية المراد تحقيقها في هذا البحث ، وتم إرسال قائمة الاستبانة لعينة البحث بالبريد الالكتروني لسهولة الوصول اليها وكذلك سهولة استخلاص النتائج من خلالها وتجنب الحركة للظروف الصحية الصعبة بسبب انتشار فيروس كورونا. وقد احتوت قائمة الاستبيان على محورين رئيسيين محور علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الداخلية والمحور الثاني علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الخارجية.

خصائص عينة البحث

تم ارسال استمارة الاستبانة بشكل الكتروني الى عينة البحث والبالغ افراد عددهم (80) فرداً ، حيث قسمت العينة الخاصة بالبحث الى البيئة الداخلية وبلغ عددها (55) فردا حيث كان موظفي شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي في المديرية (18) فردا اي ما نسبته 23% من المجموع الكلي لأفراد عينة البحث ، وبلغ عدد افراد عينة البحث (15) فردا من الموظفين الذين يعملون في قسم الحسابات في المديرية اي ما نسبته 19% من افراد عينة البحث الكلي ، فيما كانت النسبة البالغة 16% من المجموع الكلي لعينة

¹ في حالة الدراسة يتمثل التدقيق الخارجي بديوان الرقابة المالية.

البحث والمتمثلة بـ (13) فردا من رؤساء اقسام وشعب المديرية , في حين تمثل نسبة 11% من افراد عينة البحث الكلي والمتمثلة بـ (9) افراد لبقية الموظفين العاملين في تلك الوحدة .

اما افراد عينة البحث من البيئة الخارجية (25) فردا موزعة على موظفي هدية الرقابة المالية من الذين يعملون في المديرية والبالغه (15) فردا اي ما نسبته 19% من افراد عينة البحث الكلي , والمتبقي وزع على موظفين الرقابة المالية من الذين يعملون خارج المديرية او كانوا يعملون سابقا في المديرية (10) افراد وبنسبة 12 % من المجموع الكلي لأفراد عينة البحث , والجدول رقم(1) يبين أفراد عينة البحث بالنسبة للجهات التي وزعت عليها الاستبانة وكما مبين في الجدول ادناه :-

جدول (1) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للجهات التي وزعت عليها الاستبانة

الجهة	العدد	النسبة
المدققون الداخليون	18	23%
قسم الحسابات	15	19%
رؤساء اقسام وشعب المديرية	13	16%
بقية موظفي الاقسام الاخرى	9	11%
مجموع افراد البيئة الداخلية	55	69%
هيئة الرقابة المالية داخل المديرية	15	19%
هيئة الرقابة المالية خارج المديرية	10	12%
مجموع افراد البيئة الخارجية	25	31%
الإجمالي	80	100%

حيث تم توزيع استمارات الاستبانة على أفراد العينة، وبعد استحصال الاجابات حول المعلومات العامة الواردة في الاستبانة حيث يمكن استعراض أهم خصائص العينة من حيث مدة الخدمة والمؤهل العلمي. وفيما يلي توضيح لتلك الخصائص

جدول (2) يوضح أفراد عينة البحث وفقاً لمدة الخدمة (بالسنوات)

المدة	العدد(التكرار)	النسبة
أقل من 5 سنوات	2	3%
5 الى 10 سنوات	15	19%
10 الى 15 سنة	30	37%
15 سنة فأكثر	33	41%
الإجمالي	80	100%

يبين الجدول (2) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمدة الخدمة بالسنوات ، نرى بان مدة الخدمة (15) فأكثر حصلت على التكرار الاكثر إذ بلغ عددهم (33) أي بنسبة (41%) من إجمالي أفراد عينة البحث، وهي نسبة كبيرة ، إذ كان غالبية أفراد عينة البحث ممن لهم سنوات خدمة في مجال عملهم ، أما المرتبة الثانية فقد احتلتها المدة (10 سنوات الى 15 سنة) إذ حصلت على تكرار بلغ (30) بنسبة (37%) من افراد عينة البحث ، ومن الذين لديهم خدمة من 5 الى 10 سنوات تعداد التكرار 15 اي ما نسبته 19% من افراد عينة البحث ، في حين كان في المرتبة الاخيرة من الذين لديهم خدمة اقل من 5 سنوت كان تعداد التكرار 2 وبنسبة 3% من التعداد الكلي للأفراد عينة البحث .

جدول (3) يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للمؤهل العلمي

التأهيل العلمي	العدد	النسبة
إعدادية	4	5%
دبلوم	8	10%
بكالوريوس	39	49%
محاسبة قانونية	5	6%
ماجستير	20	25%
دكتوراه	4	5%
الإجمالي	80	100%

يبين الجدول (3) أعلاه توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للمؤهل العلمي، إذ احتلت شهادة البكالوريوس المرتبة الأولى إذ بلغ عدد الحاصلين عليها (39) فرداً أي بنسبة (49%) من أجمالي أفراد عينة البحث، يليها المؤهل العلمي الخاص بشهادة الماجستير إذ بلغ عدد من يحمل هذا المؤهل (20) فرداً أي بنسبة (25%)، يلي ذلك المؤهل العلمي لشهادة الدبلوم إذ بلغ عددهم (8) أفراد أي ما نسبته (10%) من أجمالي أفراد عينة البحث، بينما حصل الذين يحملون شهادة المحاسبة القانونية (5) أفراد أي بنسبة (6%)، في حين إن شهادة الدكتوراه كان عدد الأفراد الحاصلين عليها (4) أفراد أي ما نسبته (5%) من أجمالي أفراد عينة البحث، وبعدها جاء المؤهل العلمي لشهادة الإعدادية، إذ بلغ عدد من يحمل هذا المؤهل (4) أفراد أي ما نسبته (5%) من أجمالي أفراد العينة. نرى بعد استعراضنا هذا لخصائص عينة البحث ان افراد عينة البحث شملت انواعاً متنوعة ومتعددة وبمختلف الاختصاصات وان غالبيتهم ممن لديهم القدرة على الاجابة المنطقية وذلك لان لديهم خبرة المكتسبة من خلال ممارسة العملية وبحكم المنصب الوظيفي او المؤهل العلمي . وبالتالي عكس واقع الحال لدراسة تلك العلاقات التي ركز عليها البحث .

3.2 مناقشة النتائج واختبار الفرضيات

يحتوي هذا الجزء على عرض وتحليل النتائج التي تم الحصول عليها من اجابات الجهات المتعددة التي عُدت كعينة للبحث بشكل اولي وعلى وفق ما ورد في الاستبانة الموزعة عليهم، والتي احتوت مجموعة من المحاور، وبعد أن تم إدخال البيانات الخاصة بالبحث إلى برنامج (SPSS) تم تحليل تلك المحاور باستخراج المتوسط الحسابي لكل فقرة ضمن كل محور ولمحاور الاستبانة كافة، فضلاً عن استخراج النسبة المئوية للمتوسط وفقاً لأوزان المقياس المستعمل والمكون من (5) خمس درجات من (1-5). إذ إن الحد الأعلى وهو (5) المعطى للمقياس والذي يكون مناسباً للإجابة المعطاة إلى (اتفق تماماً) والحد الأدنى وهو (1) المعطى للمقياس والذي يكون مناسباً للإجابة المعطاة إلى (لا أتفق إطلاقاً)، بالإضافة إلى استخراج الانحراف المعياري لكل فقرة ضمن كل محور ولمحاور الاستبانة كافة، إذ بلغت فقرات الاستبانة (20) سؤالاً، تضمنت (11) احدى عشرة سؤالاً على النتائج الخاصة بالبيئة الداخلية والمقسمة على ثلاثة محاور، أما (9) تسعة فقرات الاخرى فقد تضمنت النتائج الخاصة بالبيئة الخارجية والمقسمة على ثلاثة محاور أيضاً، إذ بلغ متوسط المتوسطات لأجمالي الفقرات الخاصة بالبيئة الداخلية والخارجية معاً (4.04) بنسبة (80.8%) من مساحة المقياس المستعمل، أي يتجه الوسط الحسابي هنا نحو الوزن المعطى لإجابة (اتفق) في المقياس. وفيما يلي تحليل للنتائج المتعلقة بكل مجال ومحور من مجالات ومحاور الاستبانة .

3.2.1 المحور الأول : علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الداخلية

حيث ان المحور الأول الخاص بعلاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الداخلية (قسم الحسابات، الادارة العلية، الاقسام الاخرى) تم توزيع الاستبانة الاولى والتي تحتوي على (11) اسئلة وكما مبين في الجدول (4) ادناه.

الجدول (4) علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الداخلية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
1	ان نتائج قسم الحسابات المتعلقة بالمستندات والسجلات والكشوفات المالية المسؤول عن اعدادها تكون معتمدة من قبل شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي .	4.25	85.00%	0.81	موافق بشدة
2	من الاعمال المهمة للحفاظ على مصلحة المديرية هو وجود تعاون وثيق بين قسم الحسابات وشعبة الرقابة والتدقيق الداخلي .	4.53	90.60%	0.69	موافق بشدة
3	ان هنالك بعض الاعمال التي يعجز قسم الحسابات عن انجازها فيستعين بالمدقق الداخلي على انجازها .	3.4	68.00%	0.135	محايد
4	التقارير التي يصدرها قسم الحسابات الى الادارة العليا لرسم السياسات الاستراتيجية تكون مدققة من قبل التدقيق الداخلي .	3.97	79.40%	0.85	اتفق
5	ان من العوامل الاساسية للاستقلالية التي يتمتع بها التدقيق الداخلي عن بقية الاقسام والشعب هو لارتباطه المباشر بالادارة العليا .	4.35	87.0%	0.65	موافق بشدة
6	لكي يتم انجاز اعمال التدقيق بشكل صحيح من قبل المدققين الداخليين لا بد من توفير مستلزمات عملية التدقيق للمدققين الداخليين من قبل الادارة العليا.	4.01	80.2%	0.81	اتفق

7	ان تنفيذ التعليمات الصادرة من قبل الادارة العليا وتحديد الصلاحيات وتقسيم الاعمال وغيرها هي من واجبات مدير التدقيق الداخلي .	3.73	%74.6	0.101	اتفق
8	ان من العوامل المهمة لتحقيق مصالح المديرية بشكل كبير تكون من خلال سعي التدقيق الداخلي لتقديم المساعدة لبقية الاقسام المختلفة للمديرية .	4.35	%87.0	0.71	موافق بشدة
9	ان من عوامل الردع التي تمنع ارتكاب الغش والتلاعب هو وجود مدقق داخلي بصورة مستمرة .	4.31	%86.2	0.79	موافق بشدة
10	ان من اعمال شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي هو رسم السياسات لكافة المستويات الادارية وادخال الموظفين في دورات تطويرية وتقييم ادائهم .	3.25	%65.0	0.114	محايد
11	كون التدقيق الداخلي جزء من المديرية لذلك يتحتم على التدقيق الداخلي تقويم نظام الرقابة الداخلية المعمول به في المديرية بصورة مستمرة .	4.15	%83.0	0.83	اتفق

ومن تحليل نتائج الاستبانة بمحور علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الداخلية (بقسم الحسابات, الادارة العليا, الاقسام الاخرى) يتوضح الاتي:

1. بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة البحث (4.53) أي بما يعادل نسبة (90.6%) من مساحة المقياس المستعمل للسؤال الثاني القائل ان (من الاعمال المهمة للحفاظ على مصلحة المديرية هو وجود تعاون وثيق بين قسم الحسابات وشعبة الرقابة والتدقيق الداخلي).
 2. بلغ المتوسط الحسابي للإجابات حول هذه الفقرة (4.25) أي بما يعادل نسبة (85.0%) ، للسؤال الرابع ، (ان نتائج قسم الحسابات المتعلقة بالمستندات والسجلات والكشوفات المالية المسؤول عن اعدادها تكون معتمدة من قبل شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي) .
 3. بلغ المتوسط الحسابي (3.97) أي بما يعادل نسبة (79.4%) ، للسؤال الرابع القائل بأن (ان التقارير التي يصدرها قسم الحسابات الى الادارة العليا لرسم السياسات الاستراتيجية تكون مدققة من قبل التدقيق الداخلي)
 4. بلغ المتوسط الحسابي هذا السؤال (3.40) وبنسبة (68.0%) ، للسؤال الثالث (ان هنالك بعض الاعمال التي يعجز قسم الحسابات عن انجازها فيستعين بالمدقق الداخلي على انجازها) .
 5. بلغ المتوسط الحسابي للإجابات (4.35) أي بما يعادل نسبة (87.0%) ، للسؤال الخامس (ان من العوامل الاساسية للاستقلالية التي يتمتع بها التدقيق الداخلي عن بقية الاقسام والشعب هو لارتباطه المباشر بالإدارة العليا).
 6. بلغ متوسط حسابي للسؤال السادس (4.01) أي بما يعادل نسبة (80.2%)
 7. بلغ متوسط حسابي للسؤال السادس (4.01) أي بما يعادل نسبة (80.2%) السؤال السادس (لكي يتم انجاز اعمال التدقيق بشكل صحيح من قبل المدققين الداخليين لا بد من توفير مستلزمات عملية التدقيق للمدققين الداخليين من قبل الادارة العليا) .
 8. اما السؤال السابع (ان تنفيذ التعليمات الصادرة من قبل الادارة العليا وتحديد الصلاحيات وتقسيم الاعمال وغيرها هي من واجبات مدير التدقيق الداخلي) حيث حصل هذا السؤال على متوسط حسابي بلغ (3.73) أي بما يعادل نسبة (74.6%) .
 9. بلغ المتوسط الحسابي لها (4.35) أي بما يعادل نسبة (87.0%) ، للسؤال الثامن (ان من العوامل المهمة لتحقيق مصالح المديرية بشكل كبير تكون من خلال سعي التدقيق الداخلي لتقديم المساعدة لبقية الاقسام المختلفة للمديرية) .
 10. بلغ المتوسط الحسابي لها (4.31) بما يعادل نسبة (86.2%) ، للسؤال التاسع (ان من عوامل الردع التي تمنع ارتكاب الغش والتلاعب هو وجود مدقق داخلي بصورة مستمرة) .
 11. بلغ متوسط الحسابي (4.15) بما يعادل نسبة (83.0%) ، للسؤال الحادي عشر (كون التدقيق الداخلي جزء من المديرية لذلك يتحتم على التدقيق الداخلي تقويم نظام الرقابة الداخلية المعمول به في المديرية بصورة مستمرة) .
 12. بلغ المتوسط الحسابي لهذا السؤال (3.25) بما يعادل نسبة (65.0%) ، للسؤال العاشر (ان من اعمال شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي هو رسم السياسات لكافة المستويات الادارية وادخال الموظفين في دورات تطويرية وتقييم ادائهم) .
- وان هذه النسبة تدل على ان قسم الحسابات لديه الكفاءة والخبرة بما يضمن انجاز اعمالهم بشكل سليم دون الحاجة الى المساعدة من قبل المدقق الداخلي , والجدير بالذكر ان الانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المحور اعلاه كان منخفضا , وهذا المؤشر يدل على ان وجهات النظر المشتركة في الاجابة حول هذه العلاقات كانت متقاربة .
- بالرغم من التفاوت في الاجابات المعطاة بهذا المحور لكن غالبية الاجابات اتجهت نحو الاتفاق مما يدل على ان العلاقة بين التدقيق الداخلي والاقسام والأنشطة الأخرى يمكن وصفها بأنها علاقة ايجابية من ناحية التعاون .

وبعد اخذ النتائج الخاصة بالبيئة الداخلية نستخلص ان هنالك علاقة ترابطية متينة بين التدقيق الداخلي وقسم الحسابات وذلك من خلال التعاون الوثيق والمستمر بينهما , وبالمرتبة الثانية تأتي علاقة التدقيق بالإدارة العليا وهي ايضا علاقة متماسكة وذلك لاهتمام الادارة بالتدقيق الداخلي وبذلك سوف تكون له استقلالية كبيرة نتيجة لهذه العلاقة , في حين ان العلاقة بين التدقيق الداخلي والاقسام والانشطة الأخرى كانت جيدة وان هنالك انسجام وتعاون مشترك وبما يضمن المصلحة العليا للمديرية .

3.2.2. المحور الثاني : علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الخارجية

الاستبانة الثانية والتي تحتوي يحتوي هذا المحور ب(9) اسئلة تمثلت بعلاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الخارجية (هيئات الرقابة المالية , وعلاقة التدقيق الداخلي بالجهات الرقابية الأخرى , وعلاقة التدقيق الداخلي بالمعايير وأخلاقيات العمل التدقيقي) , وتعتبر هذه الأبعاد الأساسية التي يمكن عن طريقها قياس تأثير البيئة الخارجية على التدقيق الداخلي , إذ بلغ متوسط المتوسطات لإجابات الأفراد حول البيئة الخارجية (3.98) بما يعادل نسبة (79.6%) من مساحة المقياس المستخدم , وهي نسبة تقترب من القيمة المعطاة لإجابة (اتفق) , فهي نسبة قريبة من قيمة الاجابة المعطاة (اتفق) , وهذا يدل على ان العلاقة بين التدقيق الداخلي والبيئة الخارجية هي علاقة مهمة.

وعند مشاهدة النتائج الخاصة بالبيئة الخارجية نلاحظ ان العلاقة التي احتلت المرتبة الأولى هي علاقة التدقيق الداخلي بمعايير وأخلاقيات العمل التدقيقي , حيث بلغ متوسط المتوسطات لهذا المحور (4.18) بما يعادل نسبة (83.68%) من مساحة المقياس المستخدم , ثم يأتي بعده العلاقة بين التدقيق الداخلي وهيئة الرقابة المالية , حيث بلغ متوسط المتوسطات من الاجابات المعطاة من الافراد من البيئة الخارجية حول هذه العلاقة (3.91) بما يعادل نسبة (78.28%) , اما المحور المتعلق بعلاقة التدقيق الداخلي بالجهات الرقابية الأخرى فقد احتل المرتبة الأخيرة ضمن البيئة الخارجية حيث بلغ متوسط المتوسطات (3.86) بما يعادل نسبة (77.24%) من مساحة المقياس المستخدم .

سوف نوضح المتوسط الحسابي للمحاور الخاصة بالبيئة الخارجية وبكل سؤال من اسئلة هذا المحور , وكما مبين في الجدول (6) .

جدول (5) يوضح المتوسط الحسابي للمؤشرات الخاصة بعلاقة التدقيق الداخلي بالمعايير وأخلاقيات العمل التدقيقي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
1	ان من اهم المعايير التي تحدد جودة اداء شعبة الرقابة هو مدى تطبيق المعايير المنصوص عليها .	4.39	87.8%	0.59
2	ان تحفيز السلوك الاخلاقي لكادر شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي لتدعيم الجوانب الايجابية لهذا السلوك هو من اعمال الادارة العليا.	3.96	79.2%	0.108
3	ان الموضوعية والنزاهة والكفاءة والسرية هي من الصفات التي يجب ان يتحلى به المدقق الداخلي .	4.59	91.8%	0.53
4	ان نتائج عمل التدقيق الداخلي تعتمد من قبل ديوان الرقابة المالية ليتحقق من مدى الموضوعية والمستوى التنظيمي والتقارير التي ترفع من قبل التدقيق الداخلي ومدى استقلاليتهم .	3.87	77.4%	0.87
5	يقوم ديوان الرقابة المالية بتقويم الرقابة الداخلية وعمليات الجرد وتوفير بعض ادلة الاثبات من خلال اسهام المدقق الداخلي في مساعدة الرقابة المالية .	4.27	85.4%	0.80
6	من ضمن اولويات الرقابة المالية هو اجراء مشاورات مع المدقق الداخلي عن الاعمال المنجزة لغرض تحديد المشاكل والطرق المتبعة لمعالجتها .	3.86	77.2%	0.1
7	ان من العوامل المهمة التي تحسن اداء المديرية هو التنسيق والتعاون البناء بين التدقيق الداخلي والجهات الرقابية الأخرى .	3.93	78.6%	0.96
8	ان نتائج الاعمال التي ينجزها التدقيق الداخلي تكون اساسا على القرارات التي تتخذها الجهات الرقابية الأخرى.	3.89	77.8%	0.199
9	ان التنسيق العملي الذي يحصل بين شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي والجهات الرقابية الأخرى يقع على عاتق مدير شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي.	3.66	73.2%	0.102

1. بلغ المتوسط الحسابي (4.59) بما يعادل نسبة (91.8%) من مساحة المقياس المستخدم للسؤال الثالث (ان الموضوعية والنزاهة والكفاءة والسرية هي من الصفات التي يجب ان يتحلى به المدقق الداخلي) .

2. بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.39) بما يعادل نسبة (87.8%) للسؤال الاول (ان من اهم المعايير التي تحدد جودة اداء شعبة الرقابة هو مدى تطبيق المعايير المنصوص عليها).
 3. بلغ المتوسط الحسابي لها (3.96) بما يعادل نسبة (79.2%)، للسؤال الثاني (ان تحفيز السلوك الاخلاقي لكادر شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي لتدعيم الجوانب الايجابية لهذا السلوك هو من اعمال الادارة العليا).
 4. بلغ المتوسط الحسابي لها (4.27) بما يعادل نسبة (85.4%) ، للسؤال الخامس (يقوم ديوان الرقابة المالية بتقويم الرقابة الداخلية وعمليات الجرد وتوفير بعض ادلة الاثبات من خلال اسهام المدقق الداخلي في مساعدة الرقابة المالية).
 5. بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.87) بما يعادل نسبة (77.4%)، للسؤال الرابع (ان نتائج عمل التدقيق الداخلي تعتمد من قبل ديوان الرقابة المالية ليتحقق من مدى الموضوعية والمستوى التنظيمي والتقارير التي ترفع من قبل التدقيق الداخلي ومدى استقلاليتهم).
 6. اما السؤال السادس حاز على متوسط حسابي (3.86) بما يعادل نسبة (77.2%) من مساحة المقياس.
 7. حصل على نسبة من المتوسط الحسابي (3.93) بما يعادل نسبة (78.6%)، للسؤال السابع (ان من العوامل المهمة التي تحسن اداء المديرية هو التنسيق والتعاون البناء بين التدقيق الداخلي والجهات الرقابية الاخرى).
 8. بلغ المتوسط الحسابي لها (3.89) بما يعادل نسبة (77.8%)، للسؤال الثامن (ان نتائج الاعمال التي ينجزها التدقيق الداخلي تكون اساسا على القرارات التي تتخذها الجهات الرقابية الاخرى).
 9. في حين ان السؤال التاسع بلغ المتوسط الحسابي له (3.66) بما يعادل نسبة (73.2%).
- بعد تحليل نتائج اجابات الاستبانة الخاصة بالبيئة الخارجية نلاحظ ان هناك علاقة قوية تربط بين التدقيق الداخلي والمعايير والقواعد السلوكية ، في حين كانت العلاقة مع هيئة الرقابة المالية بالدرجة الثانية على الرغم من وجود بعض الاختلاف في وجهات النظر(تشنت) هذا ما يفسره مقياس الانحراف المعياري كأحد مقاييس التشنت ، وكانت في الدرجة الثالثة والاخيرة هي علاقته ببقية الجهات الرقابية الاخرى.

3.3. اختبار فرضيات البحث.

تم استخدام معامل ارتباط للرتب Coefficient of Rank Correlation وتم اعتماد أحد المقاييس الإحصائية المهمة التي تستعمل بشكل واسع لقياس العلاقة هو معامل ارتباط الرتب (سبيرمان) ويرمز له بالرمز r^s (Sperman's Correlation Coefficient of Rank) الذي يطبق على البيانات اللامعلمية، والذي يستعمل حينما كان الباحث يتعامل مع متغيرات لا يمكن قياسها رقمياً ولهذا توضع على شكل رتب، إذ يكون ملائماً بشكل أكبر متى ما كانت البيانات على الأقل مقاسه بمقياس تدرجي، و تم استعمال الرموز الاتية للتعبير عن المحاور ، إذ إن كل رمز يعبر عن علاقة معينة وكالاتي:-

$XY1 =$ علاقة التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية متمثلة بـ (قسم الحسابات والادارة العليا والاقسام الاخرى).

$XY2 =$ علاقة التدقيق الداخلي بالبيئة الخارجية متمثلة بـ (المعايير واخلاقيات العمل التدقيقي والرقابة المالية والجهات الرقابية الاخرى)

3.3.1. اختبار الفرضية الاولى (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية متمثلة بـ(قسم الحسابات , الادارة العليا , الاقسام الاخرى) في مديرية التربية في محافظة النجف الاشرف.

جدول (6) يوضح الفروق المعنوية للفرضية الاولى

العلاقة بين المحاور	معامل الارتباط R	مربع معامل الارتباط r^2	القيمة المحسوبة (t)	القيمة الجدولية (t)
XY1 -1	0.725	0.525725	10.37	1.635

من أجل اختبار الفرضية الأولى والتي تنص على ان هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين علاقة التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية متمثلة بـ (قسم الحسابات والإدارة العليا والاقسام الاخرى) وكما موضح ذلك في الجدول أعلاه، وبعد الحصول على القيمة الجدولية من جداول (t) وبمستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، إذ بلغت القيمة الجدولية (1.635)، أما القيمة المحسوبة كانت (10.37) وهي أكبر من القيمة الجدولية ، وبمعامل ارتباط بلغ (0.725) وهذا يدل على ان هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين علاقة التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية متمثلة بـ (قسم الحسابات والإدارة العليا والاقسام الاخرى) لذا يتم قبول فرضية البحث التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية متمثلة بـ(قسم الحسابات , الادارة العليا , الاقسام الاخرى) في مديرية التربية في محافظة النجف الاشرف.

3.3.2. اختبار الفرضية الثانية (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الخارجية متمثلة بـ(ديوان الرقابة المالية, معايير واخلاقيات المهنة) في مديرية التربية في محافظة النجف الاشرف)

جدول (7) يوضح الفروق المعنوية للفرضية الثانية

العلاقة بين المحاور	معامل الارتباط R	مربع معامل الارتباط r^2	القيمة المحسوبة (t)	القيمة الجدولية (t)

1.635	8.78	0.4399345	0.6645	XY2-3
-------	------	-----------	--------	-------

حسب الجدول اعلاه فان قيمة t المحسوبة (8.78) أكبر من الجدولية المتمثلة ب(1.635) ، وبهذا يتم إثبات هذه الفرضية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الخارجية متمثلة ب(ديوان الرقابة المالية، معايير واخلاقيات المهنة) في مديرية التربية في محافظة النجف الاشرف) وبمعامل ارتباط بلغ (0.6645) ، وبهذا تتحقق هذه الفرضية توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جهاز التدقيق الداخلي والبيئة الخارجية متمثلة ب(ديوان الرقابة المالية، معايير واخلاقيات المهنة) في مديرية التربية في محافظة النجف الاشرف)

3.4. الاستنتاجات

1. وجود تعاون وثيق بين قسم الحسابات وشعبة الرقابة والتدقيق الداخلي من الاعمال المهمة للحفاظ على مصلحة المديرية في تحقيق افضل اداء.
2. ان التعاون المشترك بين التدقيق الداخلي والرقابة المالية والجهات الرقابية الاخرى له دور مهم وحيوي في تسيير عمل الوحدة بشكل صحيح وسليم ويعطي انطباع جيد على اداء تلك الوحدة.
3. من خلال سعي التدقيق الداخلي لتقديم المساعدة لبقية الاقسام المختلفة للمديرية يعتبر من العوامل المهمة لتحقيق مصالح المديرية في تحقيق افضل اداء.
4. ان من عوامل الردع التي تمنع ارتكاب الغش والتلاعب هو وجود مدقق داخلي مطلع على جميع اقسام المديرية بصورة مستمرة.
5. ان من اهم المعايير التي تحدد جودة اداء شعبة الرقابة هو مدى تطبيق المعايير المنصوص عليها بالتنسيق والتعاون البناء مع الجهات الرقابية الاخرى ويعتبر هذا التعاون من العوامل المهمة التي تحسن اداء المديرية.
6. اتضح بأن هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدقيق الداخلي والبيئة الداخلية للتدقيق من خلال اختبار الفرضيات التي تم اجراء الدراسة بها حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (10.37) وبمقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) نجدها (1.635) نلاحظ ان القيمة المحسوبة كانت أكبر من الجدولية.
7. اتضح بأن هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدقيق الداخلي والبيئة الخارجية للتدقيق من خلال اختبار الفرضيات التي تم اجراء الدراسة بها حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (8.78) وبمقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) نجدها (1.635) نلاحظ ان القيمة المحسوبة كانت أكبر من الجدولية.

3.5. التوصيات

1. توفير سبل للتعاون بين قسم الحسابات وشعبة الرقابة والتدقيق الداخلي في انجاز الاعمال للحفاظ على مصلحة المديرية في تحقيق افضل اداء.
2. توفير تعاون بين التدقيق الداخلي والرقابة المالية والجهات الرقابية الاخرى من ناحية انجاز الاعمال وتقديم الاستشارات بما يسهم في انجاز عمل المديرية.
3. توفير فهم مشترك بين التدقيق والادارة العليا حول مسؤولية كل منهم من خلال اقامة ندوات حوارية او مناقشات ومداولات في الاعمال لتحيي افضل انجاز ممكن .
4. ينبغي زج الكوادر التدقيقية بدورات تطويرية بصورة مستمرة لكي يواكبوا التحديثات التي تجري على القوانين والانظمة والتعليمات من قبل الجهات ذات العلاقة.
5. لكي تعمل الوحدة الحكومية (المديرية العامة للتربية) بشكل فاعل ، فيفضل ان تمتلك الوحدة الحكومية هيكل تنظيمي خاص بها ، يقوم على التعاون في تنفيذ القوانين والتعليمات .
6. يجب ان يأخذ بنظر الاعتبار كافة القرارات التي يصدرها التدقيق وتطبيقها والعمل عليها بما يسهم في النهوض نحو الارتقاء بالمديرية واعطائها الدعم الكامل .

المصادر

اولا : المصادر العربية

أ- الكتب

1. أرينز ، ألفين ولوبك، جيمس(2001)، المراجعة مدخل متكامل، ترجمة محمد محمد عبد القادر الديسبي، ومراجعة أحمد حامد حجاج.
2. حماد، أكرم إبراهيم، (2012) " المحاسبة الحكومية و تطبيقاتها" المنهل للنشر ، الشارقة ، الامارات العربية المتحدة.
3. دحدوح ، حسين احمد والفاضي، حسين يوسف، (2009) " مراجعة الحسابات المتقدمة: الإطار النظري والإجراءات العملية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزء الأول، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
4. محمود جاسم الصميدعي، و عثمان يوسف ردينة، (2007) ،"ادارة الأعمال الدولية. عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
5. عبد العال ، طارق،(2004)"موسوعة معايير المراجعة" ، الجزء الاول ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
6. محمد، ح .و.و الساكني، س. (2016) "معايير المحاسبة الدولية و الازمة المالية العالمية مركز الكتاب الأكاديمي.
7. نور الدين، ح. و عمارة م. (2016) " التدقيق الداخلي للثببات في المؤسسات الاقتصادية". دار زهران للنشر.
8. الوردات، خلف عبد الله،(2006) "التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقاً الدولية"، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن.

ب- الدوريات والنشرات والمجلات

1. خلاط، صالح ميلود، 2005، "الأبعاد السلوكية لعلاقة الصراع بين المراجع الداخلي والأفراد محل المراجعة" دراسة منشورة في مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد (16)، العدد (1).
2. زيادي، سامي، و بو عافية، سمير، و صالح، سراي، (2020) "منهجية التدقيق في ظل معايير التدقيق الدولية" مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد (4)، العدد (1)، 19-36.
3. عبد الأمير، أثير وحمود، سلام جاسم، (2005) "متغيرات البيئة الخارجية وأثرها في أداء المنظمات الصناعية" دراسة تطبيقية في المنشأة العامة للصناعات المطاطية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة القادسية، المجلد (7)، العدد (3).
4. المهالبة، محمد خالد وسلوم، حسن عبد الكريم (2007) "التدقيق الداخلي لمعاملات الموازنة الفيدرالية للعراق"، بحث منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (66)، (117-136).

ج - الرسائل و الأطاريح الجامعية

1. احمد، صهبا عبد القادر، هدا، فاطمة فزع، & جاسم، ليلي عبد. (2018). التكامل بين التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي وتأثيره في مكافحة عمليات غسل الاموال. مجلة دراسات محاسبية ومالية (عدد خاص بالمؤتمر العلمي الدولي الاول).
2. آسيا دراجي، و بديعة عباسي، (2016) "دور تحليل البيئة الداخلية في تفعيل الأداء المالي"، رسالة ماجستير في العلوم المالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 2 ماي، الجزائر.
3. الجابري، محمد، (2014) "تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن، دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المحاسبة، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، صنعاء، اليمن.
4. الركابي، ناجي شايب كايم، (2001) دراسة وتقويم نظام الرقابة الداخلية في الشركة العامة للأسواق المركزية، رسالة ماجستير في المحاسبة مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد، (غير منشورة).
5. الزبيدي، رعد منير فرحان، (2017) "مدى التزام المدققين الداخليين العراقيين بمعايير التدقيق الداخلي الدولية للحد من الغش والاحتيال" رسالة ماجستير علوم في المحاسبة، جامعة كربلاء كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة.
6. سارة، ب. (2017). "التكامل الوظيفي بين التدقيق الداخلي والخارجي" دراسة حالة مؤسسة -VIP DAHRA حجاج، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم المالية الجامعة والمحاسبة.
7. السعيد، طمين، (2020) "دور تحليل البيئة الخارجية في تحقيق التوجه الريادي- دراسة حالة: مؤسسة قديلة للمياه المعدنية جمورة - بسكرة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
8. عباس، نادية علي، (2014) "فاعلية التدقيق الداخلي في ظل حوكمة الشركات: بحث تطبيقي في وزارة الهجرة والمهجرين"، بحث مقدم كجزء من متطلبات الحصول على شهادة المحاسبة القانونية، المعهد العربي للمحاسبين القانونيين، بغداد، العراق.
9. العفيفي، عبير، (2007) "معوقات عمل وحدات المراجعة الداخلية والآليات المقترحة لزيادة فاعليتها، دراسة تحليلية تطبيقية على مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
10. المدلل، ي. (2007). دراسة تطبيقية على الشركات العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية والأوراق المالية في ضبط المال الداخلي في ضبط الأوراق المالية. الجامعة الإسلامية في غزة عمادة الدراسات العليا قسم المحاسبة والتمويل.
11. هشام، ع. (2020). "مساهمة التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر في الشركة وانعكاسه على تجسيد متطلبات حوكمة النوادي"، رسالة ماجستير. جامعة محمد بوضياف معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

ثانياً- المصادر الأجنبية

A-BOOKS

1. Arens, Alvin A., Randal j. Eldar, Marks Beasley(2008) "Auditing and Assurance Services", by Pearson education, inc. New jersey, USA.
2. Arens, Elder, Beasley,(2012) "Auditing and Assurance Services" 14th Edition; Prentice Hall.
3. Boynton, William C., et.al, (2001)"Modern Auditing", 7th ed, U.S.A., JohnWiley & Sons ,Inc.

B-PERIODICALS

1. Halmaghi, E., Iancu, D., & Băcilă, M. (2017) "The Organization's Internal Environment and Its Importance in the Organization's Development". International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION, 23(1), 378-381.

2. Hanim Fadzil, F., Haron, H., & Jantan, M. (2005). Internal auditing practices and internal control system. *Managerial Auditing Journal*, 20(8), 844-866. <https://doi.org/10.1108/02686900510619683>.
3. Kamyabi, Y., & Salahinejad, M. (2020). Using Data Envelopment Analysis to Examine Operational Auditing Efficiency in Audited Firms. *International Journal Of Advanced Studies In Humanities And Social Science*, 9(1), 50-62. <https://doi.org/10.33945/sami/ijashss.2020.1.4>.
4. Mahdawil, Saleh M.S, Aye8)'' Effectiveness of Internal Audit '' international Journal of Science and Research (IJSR) ,Volume 7 Issue 1, January.
5. Sarens, G., & De Beelde, I. (2006). Internal Auditor's Perception about their Role in Risk Management Comparison between Belgian and US Companies. *Managerial Auditing Journal*, 21(1), 63-80. <https://doi.org/10.1108/02686900610634766>.
6. Saud, S., (2015)The Role of Internal Audit in Organization Goals Achievements: A SECP Perspective. *SSRN Electronic Journal*, 6(2222-1697).

أثر التدقيق الداخلي في المواصفات الفنية لأدلة الاثبات
دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي ديوان الرقابة المالية/ فرع كربلاء

The impact of the internal audit on the technical specifications of the evidence Analytical study of the performance of a sample of employees of the Office of Financial Supervision / Karbala branch

م.م. هبة نبيل حميد

Heba Nabil Hami

جامعة وارث الانبياء ، كربلاء ، العراق

University of Warith Al-Anbiya, Karbala, Iraq

heba_nabeel@uowa.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث الى القاء الضوء على اهمية أثر التدقيق الداخلي في المواصفات التي يجب ان تتصف بها ادلة الاثبات كي تكون اداة فاعله وكفوه يمكن الاعتماد عليها من قبل مراقب الحسابات ليبيدي رايه المهني الواضح والصريح حول القوائم المالية للشركة محل الفحص ، هنالك عدد من العناصر التي تؤثر على ادله الاثبات بصوره عامه وعلى مواصفاتها بصوره خاصه وتتنوع الآراء حول تأثير تلك العناصر ومن يحتل او يتمتع بالقدرة الكبيرة و المؤثرة على تلك الأدلة بحيث لا يمكن الجزم حول العنصر الاكثر تأثيرا على ادله الاثبات والمواصفات الفنية لها ولذلك تتمثل مشكلة البحث بالتساؤل الاتي " هل للتدقيق الداخلي أثر على المواصفات الفنية لأدلة الاثبات " ، وان أهم الاستنتاجات التي توصل لها البحث هي اثبتت الدراسة ان للتدقيق الداخلي أثر على المواصفات الفنية لأدلة الاثبات مما ادى الى قبول فرضية الوجود ورفض الفرضية البديلة (العدم) ، وكذلك أن صحة وصدق ادلة الاثبات يؤدي بالضرورة إلى تدعيم وقوة عملية التدقيق الداخلي ، ومن أهم التوصيات التي توصل اليها البحث هي يجب تدعيم كل عملية تحدث في الشركة بأدلة اثبات وذلك لضمان صحة ومصداقية المعلومات المعروضة في القوائم المالية .

الكلمات المفتاحية : التدقيق الداخلي ، أدلة الاثبات ، المواصفات الفنية لأدلة الاثبات

Abstract:

The research aims to shed light on the importance of the impact of internal audit on the specifications that must be characterized by the evidence in order to be an effective and efficient tool that can be relied upon by the auditor to express his professional and clear opinion about the financial statements of the company under examination. There are a number of elements that affect the Evidence of evidence in general and its specifications in particular, and opinions vary about the impact of these elements and who occupies or has the great and influential ability on those evidence so that it is not possible to be certain about the most influential element on the evidence and its technical

specifications. on the technical specifications of the evidence, And the most important conclusions that the research reached is that the study proved that the internal audit had an impact on the technical specifications of the evidence, which led to the acceptance of the existence hypothesis and the rejection of the alternative hypothesis (nothing), as well as that the validity and honesty of the evidence necessarily leads to the strengthening and strength of the internal audit process, and among the most important recommendations What the research has reached is that every process that occurs in the company must be supported with evidence in order to ensure the validity and credibility of the information presented in the financial statements.

Keywords: internal audit, evidence, technical specifications of evidence

المقدمة :

التدقيق الداخلي اساس لصنع القرار الاقتصادي المتبع لوظيفه مهنة المحاسبة منذ نشأتها الى الان فقد كان الهدف من التدقيق في الماضي اكتشاف الاخطاء والتلاعب في الدفاتر والسجلات المحاسبية ومع كبر حجم الوحدات الاقتصادية وتوسع نشاطها توسعت هذه الاهداف الى هدف اكبر و هو مساعده الإدارة في اتخاذ القرارات من خلال ابداء الراي الفني المحايد عن مدى تمثيل البيانات للمركز المالي ونتيجة النشاط بصوره صادقه وعادله و لتحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية وتأسيسا على ما تقدم يمكن القول ان الأدله الاثبات الأهمية الكبيرة لمراقب الحسابات باعتبارها احد اهم العناصر التي يحتاجها مراقب الحسابات لأبداء رايه حول القوائم المالية ولقد تم تقسيم هذا البحث الى اربعة مباحث حيث يتناول المبحث الاول منهجية البحث في حين يتناول المبحث الثاني الجانب النظري للبحث من خلال تقسيمه الى قسمين وتضمن القسم الاول التدقيق الداخلي وتعريفه و مفهومه واهميته واجراءاته وعلاقته بالرقابة الداخلية اما القسم الثاني فتناول المواصفات الفنية لأدله الاثبات مفهومها وانواعها وطرق الحصول عليها المواصفات الفنية لها اما المبحث الثالث مخصص للجانب العملي الذي تضمنه دراسة ميدانية تم تنفيذها من خلال استبانة وزعت على عينه من موظفي ديوان الرقابة المالي بغيت استطلاع آرائهم بخصوص اثر التدقيق الداخلي على المواصفات الفنية التي يجب ان تتصف بها ادله الاثبات واخيرا المبحث الرابع الذي تضمن الاستنتاجات التي تم استخلاصها طبقا لمعطيات هذا البحث والتوصيات التي اقترحها الباحث.

المبحث الاول

منهجية البحث

اولا:- مشكله البحث

هنالك عدد من العناصر التي تؤثر على ادله الاثبات بصوره عامه وعلى مواصفاتها بصوره خاصه وتتنوع الآراء حول تأثير تلك العناصر ومن يحتل او يتمتع بالقدرة الكبيرة والمؤثرة على تلك الأدلة بحيث لا يمكن الجزم حول العنصر الاكثر تأثيرا على ادله الاثبات والمواصفات الفنية لها ولذلك تتمثل مشكلة البحث بالتساؤل الاتي :

- هل للتدقيق الداخلي أثر على المواصفات الفنية لادلة الاثبات؟

ثانيا:- اهمية البحث

تعتبر ادله الاثبات من العناصر المهمة التي لها اثر كبير على عمل وراي مدقق الحسابات وان للتدقيق الداخلي باعتباره احد اهم مكونات نظام الرقابة الداخلية الدور الكبير في التأثير على كفاية وكفاءه ادله الاثبات لذا جاء هذا البحث الى القاء الضوء على اهمية ودور التدقيق الداخلي على هذه الأدلة.

ثالثا:- هدف البحث

يهدف البحث الى القاء الضوء على أثر التدقيق الداخلي على المواصفات التي يجب ان تتصف بها ادله الاثبات كي تكون اداة فاعله وكفؤه يمكن الاعتماد عليها من قبل مراقب الحسابات ليبيدي رايه المهني الواضح والصريح حول القوائم المالية للشركة محل الفحص.

رابعا:- فرضيات البحث

يستند البحث على فرضيتين رئيسيتين هما :

1. ان للتدقيق الداخلي الاثر الكبير والمهم في اعداد وانشاء ادله اثبات تتمتع بمواصفات فنيه عالية.

2. ليس هنالك أثر للتدقيق الداخلي في اعداد هذه الأدلة وفق للمواصفات الفنية العالمية.

خامسا:- عينه البحث

تم اختيار ديوان الرقابة المالية فرع كربلاء ميدان للدراسة والجداول الأتية تبين هذه العينة:

جدول رقم (1) يبين عدد الفئات والتحصيل الدراسي

عدد الفئات	التحصيل الدراسي
3	دبلوم
25	بكالوريوس
1	دبلوم عالي
1	دكتوراه

جدول رقم (2) يبين عدد الفئات والفئة العمرية

عدد الفئات	الفئة العمرية
19	(30-20)
2	(40-31)
4	(50-41)
5	(60-51)

جدول رقم (3) يبين عدد الفئات وسنوات الخدمة

عدد الفئات	سنوات الخدمة
6	أقل من 5 سنوات
6	(10-6)
13	(20-10)
5	(21- فأكثر)

سادسا : الدراسات السابقة

1. دراسة فضاله ، صدام ابراهيم 2017" مدى اعتماد المدقق على الاهمية النسبية ومخاطر التدقيق في تحديد أدلة الإثبات" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى اعتماد المدقق على الاهمية النسبية ومخاطر التدقيق لجمع ادلة الاثبات الملائمة والكافية لتعزيز رأيه الفني المحايد حول صدق وعدالة القوائم المالية للجهة الخاضعة للرقابة مع تأثير تلك المخاطر والأهمية النسبية على كفاية وملائمة ادلة الأثبات ، إذ ان اهم الاستنتاجات تبين ان مستوى الدلالة 0.000 أقل من قيمتها 0.05 وبذلك تم قبول فرضيتي البحث المتمثلة بوجود علاقة بين اعتماد المدقق على الأهمية النسبية لعناصر القوائم المالية ومخاطر التدقيق لتحديد ادلة الأثبات المستند اليها في ابداء رأيه الفني المحايد ، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات إذ الأهم هو ضرورة وجود تعاون مشترك بين ديوان الرقابة المالية الاتحادي والعاملين في التدقيق الداخلي للوحدات الحكومية في تقديم الارشادات إذ يقلل من مخاطر الاحتيال وتحريف في البيانات المالية إلى أدنى حد ممكن والحفاظ على المال العام من سوء التصرف والضياع.
2. دراسة أكبر ، يونس عباس 2015 " أثر كفاية وحجية أدلة الاثبات في مخاطر التدقيق " تمثل أدلة الإثبات ادوات مطابقة بين ما عرض على المدقق من بيانات مالية في القوائم والكشوفات المالية وبين مستوى قناعاته بصحة تلك القوائم ، ووفقا لذلك يحاول المدقق الحصول على أكبر كمية من أدلة الإثبات وأكثرها حجية ، إلا أن ذلك لايمكن تحقيقه في ظل الظروف العملية والموضوعية منها التدقيق الاختباري وضعف نظام الرقابة الداخلية

وجود أدلة مقنعة وليس قاطعة أحيانا ، لذلك يأتي هذا البحث ليتفحص العلاقة بين كمية وحجية أدلة التدقيق لمخاطر التدقيق إذ ان عدم الحصول على أدلة كافية أو مقنعة سوف يؤدي إلى إبداء رأي غير سليم بالقوائم المالية (مخاطر الدقيق) بني البحث على فرضية اساسية مفادها أن توفير أدلة إثبات كافية يؤدي إلى تقليل الأخطاء وتحسين أداء عملية التدقيق وتجذب مخاطره .

3. دراسة شاور ، معتز هلالى أحمد ومشرف، فتح الرحمن الحسن منصور(2009) " برنامج المراجعة ودوره في الحصول على أدلة إثبات كافية لتحقيق أهداف المراجعة" تمثلت مشكلة البحث في أنه عند مراجعة القوائم المالية يقوم المراجع بجمع أدلة الإثبات من المصادر المختلفة لتكوين رأي مهني محايد عن مدى عدالة القوائم المالية ، وعليه يمكن صياغة المشكلة من خلال هذه التساؤلات : 1. هل لتصميم برنامج مراجعة فاعل دور في الحصول على أدلة إثبات ملائمة وكافية؟ 2. ما هو أثر عدم وضع برنامج ملائم للمراجعة على مراجعة القوائم المالية؟ 3. هل النظم المالية للمنشآت تؤدي للحصول على أدلة إثبات ملائمة وكافية لتحقيق أهداف المراجعة؟ هدف البحث إلى التعرف على أدلة الإثبات ومقوماتها الأساسية، والتعرف على العلاقة بين برنامج المراجعة وأدلة الإثبات وأهداف المراجعة، وبيان موقف المراجع الخارجي بالنسبة للحصول على أدلة الإثبات ، من أهم الاستنتاجات التي خرج بها البحث هي أن أدلة الإثبات التي يتم الحصول عليها من مصادر خارجية مثل البنوك وعملاء المنشأة تعتبر أكثر ملاءمة لتحقيق أهداف المراجعة من تلك التي يتم الحصول عليها من داخل المنشأة مثل الاستفسار من موظفي العميل، وكانت هنالك العديد من التوصيات منها أن يتمتع المراجع بالخبرة الكافية عند وضع برنامج المراجعة.

المبحث الثاني

التدقيق الداخلي وأدلة الإثبات

اصبحت وظيفه التدقيق الداخلي في بيئة الاعمال الحديثة وظيفه دعم رئيسي لكل من المساهمين ، الإدارة، المدققين الخارجيين حيث يتوقف مدى اعتماد المدقق الخارجي على عمل المدقق الداخلي وعلى نتائج تقويمه لفعالية نشاط التدقيق الداخلي ، أن عمليه التدقيق هي عمليه منهجية منظمه لجمع ادله الإثبات وتقبيمها و المتعلقة بنتائج الاعمال والمركز المالي والاحداث الاقتصادية بشكل موضوعي لذلك فان جهد المدقق يتمثل في التحقق والتأكد و التحليل الاقتصادي المنظم لأدله الإثبات ليتمكن من الحكم فيما اذا كانت القوائم المالية للجهة الخاضعة للتدقيق قد تم اعدادها وعرضها طبقا للمبادئ المحاسبية المعتمدة ومن ثم امكانيه الوثوق بها واتخاذ القرارات المناسبة من قبل الجهات المستفيدة .

اولاً:- مفهوم التدقيق الداخلي

قدمت عده تعاريف للتدقيق الداخلي فقد عرف بانه مجموعه من اوجه النشاط المستقلة التي تنشئها الإدارة للقيام بخدماتها في التحقق من العمليات والقيود بشكل مستمر لضمان صحة البيانات المحاسبية والإحصائية والتأكد من كفاية المخصصات المعدة لحمايه اصول واموال الشركة والتحقق من اتباع العاملين في الشركات السياسات والخطط والاجراءات الإدارية المرسومة واخيرا قياس مدى صلاحية تلك الخطط والسياسات و جميع وسائل المراقبة الاخرى في اداء اغراضها واقتراح التحسينات اللازم ادخالها عليها حتى يصل المشروع الى درجة الكفاية الإنتاجية القصوى (ابو غزاله واخرون ، 2001 : 255) وفي عام 1957 عرف على انه نشاط تقويم مستقل ينشأ في داخل الوحدة الاقتصادية لغرض فحص العمليات المحاسبية والمالية والتشغيلية الاخرى بوصف اساسا لخدمه الإدارة (عثمان ،1999: 127) وكذلك عرف من قبل معهد المدققين الداخليين IIA بانه نشاط توكيدي استشاري مستقل وموضوعي مصمم لأضافه قيمه للمنشأة وتحسين عملياتها وهو يساعد المنشأة في تحقيق اهدافها من خلال ايجاد منهج منظم وصارم لتقييم وتحسين كفاءه عمليات اداره المخاطر والرقابة والحاكمة المؤسسية (الطرايرة ، 2008 : 172) ، وفي نشره اصدرها مجمع المحاسبين القانونيين بانجلترا وويلز عام 1964 تم تعريف التدقيق الداخلي على انه تطبيق للأعمال والسجلات يتم داخل المنظمة بصفه مستمرة احيانا و بواسطة موظفين يخصصون لهذا الغرض ويختلف نطاق واهداف التدقيق الداخلي كثيرا في المنظمات المختلفة وقد يمتد خاصه بالمنظمات الكبيرة الى امور متعددة لا تتعلق مباشرة بالنواحي المحاسبية بطبيعتها (السيد علي : 1996 : 12) كما تم تعريف التدقيق الداخلي من قبل مجلس معايير التدقيق والضمان الدولي (IAASB) التابع للاتحاد الدولي

للمحاسبين فقد عرفه بانة وظيفه تقويم الأنشطة المتعارف عليها داخل المنظمة كخدمه لها وتشمل وظائف الفحص والتقييم ومراقبه مدى كفاءه وفعالية انظمه الرقابة الداخلية والمحاسبية (جمعه ، 2005: 1991).

ثانيا : أهمية التدقيق الداخلي

تعتبر وظيفه التدقيق الداخلي من اهم الوظائف التي تتميز بها الشركات الحديثة حيث اشار بعض الباحثين الى انه سنه واحده من التدقيق الداخلي توازي عمل ثلاث سنوات من التدقيق الخارجي (المجمع العربي للمحاسبين، 2005: 226) ولا شك ان اهميه التدقيق الداخلي تكمن في مدى قدره هذه الوظيفة على اضافة قيمه حيث التعريف الذي وضعه معهد المدققين الداخليين بوضوح على انه قيام التدقيق الداخلي بدوره الاستشاري والتأميني انما يهدف بالأساس الى ان اضافة القيمة للشركة ووضعه المعهد كهدف نهائي واستراتيجي لوظيفة التدقيق الداخلي واثار المعهد الى ان اضافة القيمة يتم من خلال تحسين وزيادة فرص المخاطر الى المنطقه وتحسين الاجراءات والعمليات وتخفيض المخاطر الى مستويات مقبولة (المدلل ، 2007 : 73). ويؤكد (خليل ، 2003 : 404) ان اضافة القيمة تحقق من خلال دعم قدره اداره التنظيم على تحقيق اهداف التنظيم استراتيجية و بما يتصف مع توقعات اصحاب المصلحة بأداء خليط من الأنشطة التأكيدية والتأمينية في اطار من الاستقلال والموضوعية واثار (المدلل ، 2007 : 73) الى ان اضافة القيمة للشركة يتحقق من خلال قيامها بواجبها التقويمي والبنائي حيث يرى (خليل ، 2003 : 410) انه لمعرفه القيمة المضافة الناتجة عن التدقيق الداخلي فان من المطلوب تحديد الامور التالية :

1. تحديد الاطراف ذات المصلحة في التنظيم (داخليه / خارجيه) وبالتالي ذات المحصلة في وظيفه التدقيق الداخلي.
2. تحديد توقعات تلك الاطراف من وظيفه التدقيق الداخلي و بما يمكن من اضافة القيمة.
3. تحديد الطاقات والموارد لمنهج اضافة القيمة.
4. تقييم مهارات وانشطه وظيفه التدقيق بما يتناسب مع منهج اضافة القيمة.

فعندما كان المستفيد من خدمات التدقيق الداخلي هو الإدارة العليا عبر كون التدقيق الداخلي يمثل عيون واذان الإدارة فانه كان يساهم بإضافة القيمة بواسطه ضمان الحماية الكاملة للأصول وضمان الالتزام بالقوانين والتشريعات عبر ما تقدمه من توصيات الى الإدارة العليا بالخصوص اما حين تطورت هذه الوظيفة واصبح المستفيد من خدمات هذه الوظيفة بالإضافة الى الإدارة العليا كل من مجلس الإدارة ولجنة التدقيق المنبثقة عنه فقد اصبحت هذه الوظيفة تضيف قيمة بواسطه تحسين كفاءه وفعالية العمل ومنح الثقة للمعلومات والبيانات المالية وغير المالية وضمان التزام الإدارة العليا بمتطلبات الحوكمه والإدارة السليمة وهذا ما جعل المستفيد من خدمات وظيفه التدقيق الداخلي يتخطى حتى لجنة التدقيق ومجلس الإدارة ليشمل المدقق الخارجي والمساهمين والزبائن والموردين والاسواق المالية بمعنى جميع الاطراف ذات العلاقة بالشركة والتي تشكل ما يمكن ان يطلق عليه سلسله القيمة (المدلل، 2007: 74)

ثالثا: مهام و اجراءات التدقيق الداخلي

يمكن حصر مهامه واجراءاته بما يأتي : (نجم، 2010: 25)

1. التأكد من صحه وسلامه سير الامور المالية في المنظمة واختبار دقه العمليات والبيانات المالية المثبتة في الدفاتر والسجلات لتقرير مدى مطابقتها الأنظمة والقوانين.
 2. تدقيق القرارات الإدارية ومتابعه الاجراءات الهادفة الى حمايه موجودات المنظمة من سوء الاستعمال او التلف او الضياع
 3. التأكد من ان القرارات ذات الاثار المالية التي تنفذ بدقه وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.
 4. التأكد من ان كفاءه القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات السارية يراعى تطبيقها من قبل جميع العاملين في المنظمة.
 5. التدقيق والرقابة على الاقسام والأجهزة الأخرى بما يضمن تنفيذ وتطبيق الرقابة الداخلية.
 6. التدقيق والرقابة على جميع المستندات والوثائق المالية وفحص بياناتها والتأكد من صحتها وسلامتها.
 7. التأكد من اعداد القوائم الشهرية والدورية والتحليلات المالية الخاصة بها وكذلك التحليلات الإحصائية.
 8. اعداد الدراسات المالية والتحليلية والمقارنة وتقديمها الإدارة العليا بغرض المساعدة في اتخاذ القرارات.
 9. التأكد من ملكيه وحيازة الموجودات الثابتة والعمل على الحفاظ عليها طول عمرها الانتاج المحدد .
 10. التأكد من تحقيق الإيرادات باقل تكلفه ممكنه .
 11. التأكد من تطبيق جميع المعايير المحاسبية والمالية الخاصة وفقا للأصول والمعايير المحاسبية الدولية المتعارف عليها.
- وهناك اجراءات اخرى وهي : (سواد، 2009: 91)

1. تجميع المعلومات حول موضوع التدقيق وذلك باستخدام اجراءات المراجعة التحليلية والتي تشمل على مقارنه بين الفترة الحالية والفترات السابقة و دراسة العلاقات بين المعلومات المالية وغير المالية.
2. يجب ان تكون معلومات كافيه ويمكن الاعتماد عليها اي انه يجب ان تستند في المعلومات على حقائق كافيه بحيث يمكن للشخص المؤهل ان يصل الى نفس النتائج و يجب ان تتماشى مع اهداف التدقيق.
3. يجب اختيار اجراءات التدقيق بما فيها اختبارات التدقيق و اساليب المعاينة الإحصائية المستخدمة.
4. يجب توفير الاشراف الكافي على عمليه تجميع المعلومات بما يوفر تأكيدنا من الحفاظ على موضوعيه المدقق والتأكد من تحقيق الاهداف.
5. يجب اعداد اوراق العمل لتوثيق عمليه التدقيق وذلك عن طريق مراجعه الاوراق مع المشرف على قسم التدقيق الداخلي.

رابعا : علاقه التدقيق الداخلي بنظام الرقابة الداخلية

يشير (بكري ، 2005 : 111) الى ان وظيفه التدقيق الداخلي ليس فقط جزء من نظام الرقابة الداخلية ولكنها تمثل بؤره التركيز بالنسبة له وصمام الامان خصوصا بعد تحولها الى مهنة معترف بها دوليا ودور المدقق الداخلي ينحصر في هذا المجال في اختبار مدى الالتزام في الاجراءات الرقابية وكذلك يقيم هذه الاجراءات ومراقبه مدى توافر مقومات نظام الرقابة الداخلية ويرى (المدلل، 2007: 102) أن الدور المناط للتدقيق الداخلي في اختبار مدى الالتزام بالنظام الرقابة الداخلية الاجراءات والسياسات و قواعد وضوابط يوفّر حاجه ملحه وهامه حيث ان الالتزام بنظام الرقابة ومتطلباته يعتبر امرا في غايه الأهمية و قد تفوق اهميتها وجود نظام الرقابة الداخلية ومن هنا تتبع اهميه التدقيق الداخلي في هذا الامر ويمكننا ان نقدر العناء الذي تتحملة الإدارة العليا فيما لو قامت هي بالانشغال بتدقيق مدى الالتزام واجراء الاختبارات المتعلقة بذلك خصوصا اذا ذكرنا عدم قدره المدقق الخارجي على القيام بذلك لعوامل عديدة.

اما بالنسبة لقيام المدقق الداخلي بتقييم الاجراءات فالمقصود منه تقييم نظام الرقابة بشكل شامل بهدف الحصول على تأكيد من ان النظام يعمل بشكل جيد وعرض تقييمه على الإدارة العليا او لجنة التدقيق يجعله مشاركا اساسيا في تطوير نظام الرقابة الداخلية وذلك كوظيفة استشارية في هذا الامر ولكن هنا ينبغي عدم مبادرته في الاساس لوضع الاجراءات الرقابية حتى يستطيع بموضوعيه وحياديته القيام بعملية التقييم حيث يشير الباحثون الى ان قيام المدقق الداخلي وتقييم الاجراءات الرقابية يمنح هذه الاجراءات المزيد من القوة والقدرة على تحقيق الاهداف سواء اهداف هذه الاجراءات او اهداف المنشأة ككل من خلال مساهمه الرقابة الداخلية في تحقيقها (المدلل ، 2007: 103) و اشار (الصبان واخرين ، 1996: 56) الا ان تقييم نظام الرقابة الداخلية يمر بعده خطوات وهي :

1. **جمع الحقائق والمعلومات عن النظام :** ويقصد به تكوين نظره عامه وشامله عن نواحي الرقابة الداخلية داخل الوحدة و انظمه الرقابة والتي يتم تصميمها لنواحي النشاط المختلفة وما يجب ان تكون عليه عملية التشغيل هذه الأنظمة وهذا يستلزم جمع المعلومات عن الدورة المستندية الخرائط التنظيمية والتوصيف الوظيفي و خرائط التدفق داخل الوحدة و دليل الاجراءات
2. فحص النظام وتعني هذه الخطوة باختبار التنفيذ الفعلي لنظام الرقابة الداخلية والتحقق من ان تشغيله يتم وفقا لما محدد مسبقا وذلك بأجراء مجموعه من اختبارات مدى الالتزام وذلك بمراجعة التوقيت المناسب لهذه الاختبارات.
3. تقييم النظام وتمثل هذه الخطوة اخر خطوات عمليه دراسة وتقييم انظمه الرقابة الداخلية بعد القيام بجمع المعلومات الكافية عن النظام وفحص الالتزام به يصبح المدقق الداخلي في وضع يمكنه من الحكم على فعالية وكفاءه النظام ودرجه الاعتماد عليه و من ثم يتم اقتراح السبل الكفيلة بتقويم النظام وتلافي الثغرات وواجه القصور والنقص فيه ومن الجدير بالذكر ان دائرة التدقيق الداخلي تعتبر احد المكونات الأساسية لتوافر نظام رقابه داخلي فعال وقوي ودائرة التدقيق الداخلي التي توظف المدققين الداخليين من ذوي الكفاءة والمؤهلات العلمية او المهنية قادره على تحقيق الاهداف والواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقها (الطرايره، 2008: 215) ويهتم المدقق بصفه خاصه بمدى فعالية الرقابة الداخلية في حمايه اصل المؤسسة و توفير بيانات محاسبية دقيقه يمكن الاعتماد عليها ، كما يود ان يعرف ما اذا كان في استطاعته التأكد بدرجة معقوله من امكانيات اساليب الرقابة الداخلية في منع او اكتشاف حدوث اخطاء جوهرية او التلاعب في القوائم المالية ويعتمد المدقق على مبدأ ((التأكد بدرجة معقوله)) اعترافا منه بعدم معقوليه زياده تكلفه نظام الرقابة الداخلية عن قيمه المنافع المتوقع ان يحققها النظام (توماس وهنكي، 1989: 366).

خامسا : مفهوم ادله الاثبات

قد تم تعريف ادله الاثبات بانها تلك الاسس او الاساليب التي تساعد في تحويل الادعاءات او الاعتقادات المزعومة الى افتراضات مثبتة (سواد، 2009: 151) كما عرفت ايضا على انها جمع الحقائق التي تكون دقيقة وملائمة وكافي على نحو لا يمكن انكاره وذلك لغرض التحقق من الافتراضات وان الاعتراف بها يكون وفقا لقواعد موضوعيه في المحاكم او المهن او المؤسسات الاخرى (محمد، 2005: 30) وكما يجب على المدقق أن لا يبدي رايه في التقارير المالية ان لم يكن هذا الراي مبنيًا على القرائن وتفرض لجنه اصول التدقيق Ap2 في هذا القرائن ان تكون ملائمة ويمكن الاعتماد عليها وكافيه ويتوقع ان يستخدم المدقق تقديراته الشخصية واجتهاداته المهنية في تقويم نوعيه القرائن في تحديد كفاءتها ويمكن الحصول على القرائن من مصادر مختلفة والبعض منها يتم توفيره بناء على طلب خاص من المدقق (المجمع العربي للمحاسبين القانونيين: 13) ولغرض التعرف على المراد من ادله وقرائن الاثبات بشكل متكامل وموضوعي لا بد من الإشارة الى عدد من التعاريف الخاصة بالدليل و لا سيما في مجال التدقيق :

1. **من الناحية اللغوية :** بانه عبارات او اشياء تبرهن على شيء ما (قاموس اكسفورد، 2005: 94) .
2. **ادله الاثبات بالمفهوم العام :** و هي الاساس الذي يصوغ عليه الفرد اعتقاداته او برسم بعض الاستنتاجات بشأن الافتراض موضوع البحث، اما الباحث (ويغمور) فقد ميز بين نوعين من الحقائق لأغراض الاثبات في قوله ((ان الاثبات دائما هو مصطلح مترابط فهو يؤشر العلاقة بين حقيقتين : الحقيقة او الفرضية محل الاثبات ، والحقائق او المواد التي تثبت الفرضية، حيث ان الاولى ضرورية افتراضيا بينما الأخيرة تقدمك كواقع للتوصل الى القناعة بان الاولى هي واقع ايضا)) (القيسي، 1998 : 71)
3. **الاثبات في لغة القانون :** اقامه الدليل على حقيقه امر مدعي به نظر الى ما يترتب عليه من اثار قانونيه (القيسي، 1998: 84) و كما عرفت ايضا على انها حقيقة معروفة او مجموعته من الحقائق تقدم للمحكمة بهدف اقتناعها بحقيقه الافتراض الذي ترغب المحكمة في التحقق منه (جمعه، 1999: 180) .
4. **ادله الاثبات في التدقيق :** جاء في تعريف المنظمة الدولية العليا على الرقابة المالية على انه المعلومات التي تشكل اساسا يعتمد عليها المدقق او الجهاز الاعلى للرقابة في ابداء واعداد التقارير ، في حين اشار الكاتبان (ارينز و لوبك) في كتابهما (المراجعة مدخل متكامل) بانها كل معلومة يستخدمها المدقق لتحديد ما اذا كانت المعلومات القوائم المالية والتي تم تدقيقها وتم ادراجها بما يتفق مع المعايير التي تم تحديدها بشكل مسبق (ارينز ، 2002: 238) وقد عرف اخرون الاثبات في التدقيق بانه عمليه اقامه الدليل على صدق او القضايا التي تحويها القوائم المالية .

سادسا : انواع ادله الاثبات

تصنف ادله الاثبات في التدقيق الى ما يأتي :

1. من حيث العمومية يمكن تصنيف الأدلة بصورة عامه ضمن الفئات الآتية :
 - **الاثبات المادي :** و هي الاثباتات التي يتم الحصول عليها في الملاحظة المباشرة ومن الأمثلة عليها جرد الخزين، جرد النقدية، جرد الاصول الثابتة ، زياره المواقع المختلفة للجهة الخاضعة للتدقيق .
 - **الشهادات والبيانات :** و هي الاثباتات التي يتم الحصول عليها من الاخرين من خلال البيانات الشفوية او المكتوبة وفي بعض الاحيان يحتاج مراقب الحسابات لهذا النوع من الاثباتات من المستفيدين من خدمه التدقيق بصوره مباشره .
 - **الاثباتات الوثائقية :** وتحتوي هذه الاثباتات الملفات والتقارير والمستندات وادله العمل والتعليمات والاوامر الإدارية وغيرها.
 - **الاثباتات التحليلية :** وهي الاثباتات التي يتم بنائها من خلال تحليل البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها من مصادر مختلفة (محمد، 2008 : 39) .
2. **من حيث تكوينها وانشائها :** اشار الباحث (هارترلي) في محاولته لتصنيف انواع الاثباتات تبعا لطريقه تكوينها و لتحديد خصائصها النوعية كما يأتي :

أ. الإثباتات التي تم تكوينها من قبل مراقب الحسابات وتشمل الفحص المادي والملاحظات، اعاده احتساب للعمليات و استخدام الاساليب الرياضية والإحصائية

ب. الإثباتات التي يتم تكوينها من قبل الإدارة السجلات الحسابية الأساسية والمستندات الداخلية، الردود على قوائم الاستقصاء لفحص نظام الرقابة الداخلية، الشروط المقدمة من قبل موظفي الجهات الخاضعة للتدقيق وادارتها.

ت. الإثباتات التي يتم تكوينها من اطراف ثالثه المستندات والبيانات التي تعد من قبل اطراف ثالثه خارجيه، الوثائق التي تصدر من طرف ثالث، التوكيدات التي يتم عملها من قبل طرف ثالث بناء على طلب مراقب الحسابات (القيسي، 1998: 88).

ث. من حيث اسلوب الحصول عليها يراد من اساليب تجميع ادله الاثبات بانها الوسائل والطرق المتاحة للحصول على الأدلة وتعرف بانها الوسائل الفنية التي يستخدمها مراقب الحسابات في جمع الأدلة ومن ثم تنفيذ الخطوات اللاحقة في عمله التدقيق (الالوسي، 2003: 272) وينبغي الإشارة الى تلك الوسائل كثيره ومتعدده ولكل منها نطاق معين للتطبيق و شروط واحكام يجب مراعاتها لتحقيق الاهداف المطلوبة منها (ابو طبل، 1967: 272) و يمكن لمراقب الحسابات ان يختار اسلوبا أو وسيله من هذه الوسائل و يخصص لكل اجراءات تدقيق اسلوبا من اساليب الحصول على ادله الاثبات ويمكن حصر هذه الوسائل بما يأتي :

● الفحص الفني، المصادقات، التوثيق، الملاحظة، الاستفسارات، اعاده التشغيل، الاجراءات التحليلية.

والاتي شرح لهذه الوسائل:

1. **الفحص الفعلي** : يتمثل في الفحص او الجرد الذي يقوم به او يشرف عليه مراقب الحسابات للأصول الملموسة و يتعلق بكل من الاصول الثابتة والمخزون والنقدية فضلا على انه قابل للتطبيق على اوراق القبض وهو من اكثر الأدلة الموثوق بها.

2. **المصادقات** : وتمثل افعال او رد كتابي او شفوي من طرف ثالث محايد للتحقق من دقة المعلومات التي يطلبها مراقب الحسابات وينظر اليها على انها دليل قوي يتم استخدامه كثيرا من قبله ولكنه دليل مكلف الى حد ما وقد لا يكون ملائما ان يطلب من بعض الافراد الرد على المصادقات.

3. **التوثيق** : يتمثل التوثيق في قيام مراقبي الحسابات في فحص المستندات التي تدعم المعلومات المدرجة في القوائم المالية وتعد هذه المستندات (قائمة الشراء، قائمه البيع، مستندات الشحن..... الخ) أدلة مفيدة يمكن استخدامها في التحقق من دقة وصحة السجلات في عمله التدقيق ويوجد نوعان من المستندات :

● مستندات داخلية (قوائم البيع، تقارير المخزون..... الخ)

● مستندات خارجيه (قوائم الشراء، بوليصات التامين..... الخ)

4. يتم استخدام المشاهدة لتقييم انشطه وفعاليات معينة وتتوافر طوال عمليه التدقيق فرصه لممارسه المشاهدة، السمع واللمس لتقييم الامور على نطاق واسع.

5. يتم من خلال الاستفسار الحصول على معلومات كتابيه او شفويه عن العمل (الوحدة محل التدقيق) ردا على أسئلة مراقب الحسابات ولا يمكن النظر الى الاستفسار بوصفه دليلا حاسما لأنه لا يتم التوصل اليه من مصدر محال.

6. يتم من خلال اعاده التشغيل فحص عينه من العمليات الحسابية ويشمل ذلك اختيار الدقة الحسابية وتتضمن اجراءات محدده مثل ترحيل قوائم البيع، فحص العمليات الحسابية لمصروف الاندثار.

7. يتم من خلال الاجراءات التحليلية استخدام المقارنات والعلاقات لتحديد منطقيه رصيد حساب ماء او بيان اخر و يمكن ان تكون هي الدليل الوحيد المطلوب في حاله الحسابات التي ليس لها اهميه نسبية (أرينز، 2002: 249) وهناك انواع اخرى لأدلة الاثبات لذلك توجد عده تقسيمات لها يمكن تقسيمها وفقا لدرجه الاعتماد عليها.

● قرائن حقيقيه (قرائن مادية)

● قرائن في شكل شهادات (قرائن مستندية)

● قرائن غير مباشره (دفاتر القيد الترحيل و اجراء المقارنات واستخدام النسب) (سواد، 2009: 156)

سابعا : طرق الحصول على ادله الاثبات

1. قوائم الاستقصاء والاستبيان
 2. خرائط الانسياب
 3. مصفوفة المدخلات والمخرجات
 4. كتب الاستفسار
 5. الوسائل الرياضية في التحليل والاحتساب
 6. المراجعة المستندية
 7. الصور الفوتوغرافية
 8. الرسوم البيانية
 9. خطاب التمثيل
 10. الزيارات الميدانية
 11. المناقشات
 12. دراسة الملفات
 13. بحوث السوق
 14. الأدلة المستندية
 15. تقارير فحص النوعية
 16. استخدام الحاسوب بوصفه وسيلة تدقيقه (القيسي ، 1998 : 140)
- وان هنالك خطوات يجب ان يتبعها مراقب الحسابات عند محاولته الحصول على ادله الاثبات (وليم توماس، 1989 :317):

1. تحديد اهداف التدقيق
2. تحديد طبيعة وتوقيت ومدى اجراءات التدقيق للحصول على ادله الاثبات لتحقيق اهداف التدقيق
3. جمع ادله الاثبات
4. فحص ادله الاثبات
5. تقييم هذه الأدلة التي حصل عليها للحكم على مدى كفايتها وصلاحيتها
6. تكوين الراي على ضوء ادله الاثبات التي حصل عليها

ثامنا : المواصفات الفنية لأدلة الاثبات

ان الهدف الرئيسي من تحديد مجموعه الخصائص النوعية لأدلة الاثبات هو استخدامها بوصفها اساسا لتقييم مستوى جوده هذه الأدلة ولتكون الأدلة ذات كفاءه وفعالية في تحقيق اهدافها لابد لها ان تتميز ببعض الخصائص النوعية ولقد اشار بعض الباحثين الى ان الخاصيتين النوعيتين الاساسيتين للأثبات هما الكفاءة والكفاية كما موضح ادناه (القيسي 1998: 90)،

1. الكفاءة: وتشمل الخصائص الفرعية الاتية :

أ. الملائمة

ب. الصحة او المعولية

2. الكفاية : وتنطوي على الخصائص الفرعية الاتية :

أ. درجة الاقناع

ب. الاقتصادية

ت. التوقيت

وقد اشار اخرون الى ان الخصائص النوعية والمحددات الخاصة بالأقناع في ادله الاثبات في التدقيق تشمل ما يأتي :

أ. المناسبة

ب. الصلاحية

ج. الكفاية

د. التوقيت

وفيما يلي شرح مفصل لهذه الخصائص:

- أ. المناسبة (الملائمة) : ومن الضروري ان تتناسب الأدلة مع اهداف التدقيق او تحقيقاً للأفئاع بها ويمكن ان تتناسب الأدلة مع احد اهداف التدقيق ولا تتناسب مع هدف اخر وبصوره عامه تتناسب اغلب الأدلة مع اكثر من هدف وليس بالضرورة الاهداف كلها .
- ب. الصلاحية : تشير الصلاحية الى الدرجة التي تكون فيها الأدلة تستحق ان تثق بها او معولا عليها اذا عدت الأدلة بانها على درجه عالية من الصلاحية او الجدارة فسوف تساعد مراقب الحسابات على الافئاع بعدالة تمثيل القوائم المالية للمركز المالي ونتائج النشاط.
- ج. الكفاية : ويراد بها ان الاثباتات يجب ان تكون مقنعة بصوره كافية لتمكين مراقب الحسابات من تكوين رأيهم وبذلك تحدد كمية أدلة الأثبات درجه كفايتها ، ويتم قياس كميته الاداء اساساً من خلال حجم العينة المختارة و تتوافر عده عوامل تحدد حجم العينة الملائمة ومنها توقعات مراقب الحسابات عن التحريفات او الاخطاء الجوهرية وفعالية نظام الرقابة الداخلية.
- د. التوقيت : عاده ما تغطي مدة تدقيق القوائم المالية مدة زمنيته محدده هي السنه على الاغلب ولا يتم الانتهاء من التدقيق الا بعد مده من تاريخ اصدار تلك القوائم ولذلك يمكن ان يتنوع توقيت اجراءات التدقيق من بداية المده المحاسبية الى ما بعد انتهائها وفي الاغلب تطلب ادارة الجهات الخاضعة للتدقيق بأن يتم تدقيق القوائم المالية في غضون مده لاحقة لانتهاء المده المحاسبية (فيرون كام، 2000، 703 :

المبحث الثالث

الجانب العملي للبحث

تم توزيع 30 استمارة استبيان على العينة المبحوثة وكان المترجح 30 استمارة والجدول التالي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة .

جدول رقم (4) المحور الاول / التدقيق الداخلي

ت	الفقرات / نسبة الاتفاق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة
1	ان للتدقيق الداخلي الاثر الكبير على تحقيق المواصفات الفنية لأدلة الإثبات	4.17	0.38	0.06	مرتفع
2	ان رأي المدقق يعتمد بالدرجة الاولى على حصوله على أدلة الإثبات	4.87	0.35	0.07	مرتفع جد
3	ان رصانة التدقيق الداخلي يؤدي الى تقليص الاجراءات الجوهرية التي يقوم بها مراقب الحسابات	4.53	0.51	0.07	مرتفع جد
4	ان وجود نظام تدقيق داخلي يؤدي الى زيادة القيمة المضافة للمنشأة	4.33	0.48	0.07	مرتفع جد
5	أن للتدقيق الداخلي اثر كبير في تخفيض المخاطر بصورة عامة لنشاط المنشأة	4.53	0.51	0.07	مرتفع جد
6	ان للتدقيق الداخلي دور في تخفيض مخاطر عملية التدقيق	4.5	0.51	0.07	مرتفع جد
7	ان التأثيرات الايجابية للتدقيق الداخلي لا تقتصر فقط على عمل مراقب الحسابات وانما الادارة والاطراف المستفيدة من البيانات المالية	4.37	0.49	0.07	مرتفع جد
8	للتدقيق الداخلي اثر بالغ في تقليص فجوة التوقعات لمستخدمي البيانات المالية	4.33	0.48	0.07	مرتفع جد
9	يلعب التدقيق الداخلي الدور الاول في تحقيق الكفاءة والفاعلية في أنشطة المنشأة	4.47	0.51	0.07	مرتفع جد
10	ان وظيفة التدقيق الداخلي تعتبر بؤرة التركيز بالنسبة لنظام الرقابة الداخلية وصمام الامان له	4.3	0.47	0.07	مرتفع جد
11	ان وجود جهاز للتدقيق الداخلي يؤدي الى اضافة الثقة على أدلة الإثبات الداخلية	4.53	0.57	0.07	مرتفع جد
12	أن التدقيق الداخلي يقلل من التلاعبات بصورة كبيرة مما يؤدي الى اضافة الثقة في الانشطة الم للمنشأة	4.57	0.5	0.07	مرتفع جد

13	وجود جهاز للتدقيق الداخلي يؤدي الى تخفيض تكاليف عملية التدقيق الداخلي	4.5	0.63	0.07	مرتفع جد
14	ان كفاءة نظام التدقيق الداخلي يكسب المنشأة ثقة ومصداقية أكثر من قبل مستخدمي البيانات الم	3.9	0.48	0.06	مرتفع
15	للتدقيق الداخلي اثر كبير على المواصفات الفنية لأدلة الاثبات	4.17	0.38	0.06	مرتفع

جدول رقم (5) المحور الثاني / المواصفات الفنية لأدلة الاثبات

ت	الفقرات / نسبة الاتفاق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة
1	يجب على المدقق أن لا يبدي رايه في التقارير المالية ان لم يكن هذا الراي مبنيًا على القران	4.22	0.44	0.07	مرتفع ج
2	ان من اهم الخطوات التي يجب ان يتبعها مراقب الحسابات عند محاولته للحصول على ادله الاثبات هي طبيعة وتوقيت ومدى اجراءات التدقيق للحصول على ادله الاثبات لتحقيق اهداف التدقيق	4.70	0.39	0.06	مرتفع
3	بعد تحديد حجم العينة الخاص بكل اجراء تدقيق، ينبغي على المدقق تحديد ماهية العناصر التي سيتم اختيارها من المجتمع	4.40	0.35	0.07	مرتفع ج
4	الاثباتات يجب ان تكون مقنعة بصوره كافية لتمكين مراقب الحسابات من تكوين رايه وبذلك تحدد كمية الاثباتات درجه كفايتها	4.54	0.48	0.07	مرتفع ج
5	يمكن لمراقب الحسابات ان يختار اسلوبا أو وسيله للحصول على أدلة الاثبات وخصص لكل اجراءات اسلوبا من اساليب الحصول على ادله الاثبات	4.37	0.49	0.07	مرتفع ج
6	من الضروري ان تتناسب الأدلة مع اهداف التدقيق او تحقيقاً للأفتناع بها ويمكن ان تتناسب الأدلة مع اهداف التدقيق ولا تتناسب مع هدف اخر	4.21	0.53	0.06	مرتفع
7	ادله الاثبات هي تلك الاسس او الاساليب التي تساعد في تحويل الادعاءات او الاعتقادات المزعومة الى افتراضات مثبتة	4.88	0.47	0.07	مرتفع ج
8	يتمثل القرار الرئيسي الذي يجب على المدقق اتخاذه في كل عملية تدقيق هو في تحديد نوع وحجم الاثباتات التي يحتاجها للتحقق من مدى عدالة القوائم المالية	4.56	0.51	0.07	مرتفع ج
9	أن ادله الاثبات هي تلك الاسس او الاساليب التي تساعد في تحويل الادعاءات او الاعتقادات المزعومة الى افتراضات مثبتة	4.94	0.48	0.07	مرتفع ج
10	يستخدم المدقق تقديراته الشخصية واجتهاداته المهنية في تقويم نوعيه القران في تحديد كفاءتها ويم الحصول على القران من مصادر مختلفة والبعض منها يتم توفيره بناء على طلب خاص من المدقق	4.46	0.47	0.06	مرتفع
11	لتقييم مستوى جوده أدلة الاثبات ولتكون هذه الأدلة ذات كفاءه وفعالية في تحقيق اهدافها لابد لها ان يبعث الخصائص النوعية	4.23	0.55	0.06	مرتفع
12	ادلة الاثبات هي المعلومات التي تشكل اساسا يعتمد عليها المدقق او الجهاز الاعلى للرقابة في ابداء و التقارير	4.51	0.55	0.07	مرتفع ج
13	أن ادله الاثبات تعتبر الداعم والساند الأساسي لعمل المدقق الداخلي	4.70	0.67	0.06	مرتفع

14	لكي يكون المدقق موضوعيا في اعطاء المعلومات و صادقا في عرضها يجب ان تكون مبنيه اساسا على الاثبات	0.07	0.47	4.65	مرتفع ج
15	اذا عدت الأدلة على درجه عالية من الصلاحية او الجدارة فسوف تساعد مراقب الحسابات على الاقناع تمثيل القوائم المالية للمركز المالي ونتائج النشاط	0.07	0.56	4.33	مرتفع ج

يتبين من الجدول رقم (4) اعلاه ان مستوى استجابة العينة نحو الفقرة الاولى وهي (يجب على المدقق أن لا يبدي رايه في التقارير المالية ان لم يكن هذا الراي مبني على القرائن) والتي كانت مرتفعة نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) والمتوسط الحسابي البالغ (4.17) والذي هو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وانحراف معياري مقداره (0.38) مما يدل على وجود تجانس فعال في استجابات العينة ، في حين أن الفقرة الثانية والتي هي (ان رأى المدقق يعتمد بالدرجة الاولى على حصوله على أدلة الاثبات) كان مستوى الاجابة مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي (4.87) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.35) ، وقد حصلت الفقرة الثالثة على مستوى اجابة مرتفع جدا والذي بلغت اهميته النسبية (0.07) ومتوسط حسابي (4.53) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري (0.51) مما يدل على انه هنالك مستوى مرتفع جدا بالنسبة الى الفقرة والتي هي (ان رصانة التدقيق الداخلي يؤدي الى تقليص الاجراءات الجوهرية التي يقوم بها مراقب الحسابات) ، وقد حصلت الفقرة الرابعة والتي هي (ان وجود نظام تدقيق داخلي يؤدي الى زيادة القيمة المضافة للمنشأة) على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.33) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.48) ، وان الفقرة الخامسة حصلت على مستوى اجابة مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.53) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.51) والتي هي (ان للتدقيق الداخلي أثر كبير في تخفيض المخاطر بصورة عامه لنشاط المنشأة) وان الفقرة السادسة والتي هي (ان للتدقيق الداخلي دور في تخفيض مخاطر عملية التدقيق) قد حصلت على مستوى اجابة مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) ومتوسط حسابي مقداره (4.5) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.51) ، وأن الفقرة السابعة قد حصلت على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) ومتوسط حسابي مقداره (4.37) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.49) والتي هي (أن التأثيرات الايجابية للتدقيق الداخلي لا تقتصر فقط على عمل مراقب الحسابات وانما الادارة والاطراف المستفيدة من البيانات المالية) وقد حصلت الفقرة الثامنة والتي هي (للتدقيق الداخلي اثر بالغ في تقليص فجوة التوقعات لمستخدمي البيانات المالية) على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.33) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.48) ، وان الفقرة التاسعة قد حصلت على مستوى اجابة مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي (4.47) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.51) والتي هي (يلعب التدقيق الداخلي الدور الاول في تحقيق الكفاءة والفاعلية في انشطة المنشأة) وكان مستوى اجابة الفقرة العاشرة والتي هي (أن وظيفة التدقيق الداخلي تعتبر بؤرة التركيز بالنسبة لنظام الرقابة الداخلية وصمام الامان له) مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي والذي مقداره (4.3) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.47) وان الفقرة الحادية عشر والتي هي (ان وجود جهاز للتدقيق الداخلي يؤدي الى اضافة الثقة على أدلة الاثبات الداخلية) قد حصلت على مستوى اجابة مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.53) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.57) وقد حصلت الفقرة الثانية عشر على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.57) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.5) والتي هي (أن التدقيق الداخلي يقلل من التلاعبات بصورة كبيرة مما يؤدي الى اضافة الثقة في الانشطة المالية للمنشأة) وقد حصلت الفقرة الثالثة عشر والتي هي (وجود جهاز للتدقيق الداخلي يؤدي الى تخفيض تكاليف عملية التدقيق الداخلي) على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.5) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.63) وكان مستوى اجابه الفقرة الرابعة عشر مرتفع نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) والمتوسط الحسابي البالغ (3.9) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.48) والتي هي (أن كفاءة نظام

التدقيق الداخلي يكسب المنشأة ثقة ومصداقية أكثر من قبل مستخدمي البيانات المالية) ، في حين حصلت الفقرة الخامسة عشر والتي (للتدقيق الداخلي أثر كبير على المواصفات الفنية لأدلة الإثبات) على مستوى مرتفع نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) والمتوسط الحسابي البالغ (4.17) والذي هو أعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.38) .

يتبين من الجدول رقم (5) اعلاه ان مستوى استجابة العينة نحو الفقرة الاولى وهي (ان للتدقيق الداخلي الأثر الكبير على تحقيق المواصفات الفنية لأدلة الإثبات) والتي كانت مرتفعة نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.22) والذي هو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وانحراف معياري مقداره (0.44) مما يدل على وجود تجانس فعال في استجابات العينة ، في حين أن الفقرة الثانية والتي هي (ان من اهم الخطوات التي يجب ان يتبعها مراقب الحسابات عند محاولته للحصول على ادله الاثبات هي تحديد طبيعة وتوقيت ومدى اجراءات التدقيق للحصول على ادله الاثبات لتحقيق اهداف التدقيق) كان مستوى الاجابة مرتفع نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) والمتوسط الحسابي (4.70) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.39) ، وقد حصلت الفقرة الثالثة على مستوى اجابة مرتفع جدا والذي بلغت اهميته النسبية (0.07) ومتوسط حسابي (4.40) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري (0.35) مما يدل على انه هنالك مستوى مرتفع جدا بالنسبة الى الفقرة والتي هي (بعد تحديد حجم العينة الخاص بكل اجراء تدقيق، ينبغي على المدقق تحديد ماهية العناصر التي سيتم اختيارها من المجتمع) ، وقد حصلت الفقرة الرابعة والتي هي (الاثباتات يجب ان تكون مقنعة بصوره كافية لتمكين مراقب الحسابات من تكوين رأيه وبذلك تحدد كمية أدلة الأثبات درجة كفايتها) على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.54) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.48) ، وان الفقرة الخامسة حصلت على مستوى اجابة مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.37) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.49) والتي هي (يمكن لمراقب الحسابات ان يختار اسلوبا أو وسيلة للحصول على أدلة الاثبات و يخصص لكل اجراءات تدقيق اسلوبا من اساليب الحصول على ادله الاثبات) وان الفقرة السادسة والتي هي (من الضروري ان تتناسب الأدلة مع اهداف التدقيق او تحقيقاً للأقناع بها ويمكن ان تتناسب الأدلة مع احد اهداف التدقيق ولا تتناسب مع هدف اخر) قد حصلت على مستوى اجابة مرتفع نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) ومتوسط حسابي مقداره (4.21) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.53) ، وأن الفقرة السابعة قد حصلت على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) ومتوسط حسابي مقداره (4.88) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.47) والتي هي (ادله الاثبات هي تلك الاسس او الاساليب التي تساعد في تحويل الادعاءات او الاعتقادات المزعومة الى افتراضات مثبتة) ، وقد حصلت الفقرة الثامنة والتي هي (يتمثل القرار الرئيسي الذي يجب على المدقق اتخاذه في كل عملية تدقيق هو في تحديد نوع وحجم الادلة الملانمين التي يحتاجها للتحقق من مدى عدالة القوائم المالية) على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.56) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.51) ، وان الفقرة التاسعة قد حصلت على مستوى اجابة مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي (4.94) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (0.48) والتي هي (أن ادله الاثبات هي تلك الاسس او الاساليب التي تساعد في تحويل الادعاءات او الاعتقادات المزعومة الى افتراضات مثبتة) وكان مستوى اجابة الفقرة العاشرة والتي هي (يستخدم المدقق تقديراته الشخصية واجتهاداته المهنية في تقويم نوعيه القرائن في تحديد كفاءتها ويمكن الحصول على القرائن من مصادر مختلفة والبعض منها يتم توفيره بناء على طلب خاص من المدقق) مرتفع نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) والمتوسط الحسابي والذي مقداره (4.46) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.47) وان الفقرة الحادية عشر والتي هي (لتقييم مستوى جوده أدلة الاثبات ولتكون هذه الأدلة ذات كفاءه وفعالية في تحقيق اهدافها لا بد لها ان تتميز ببعض الخصائص النوعية) قد حصلت على مستوى اجابة مرتفع نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) والمتوسط الحسابي البالغ (4.23) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.55) وقد حصلت الفقرة الثانية عشر على مستوى اجابه مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.51) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.55) والتي هي (ادلة الاثبات هي المعلومات التي تشكل اساسا يعتمد عليها المدقق او الجهاز الاعلى للرقابة في ابداء واعداد التقارير) وقد حصلت الفقرة الثالثة عشر والتي هي(أن ادله الاثبات تعتبر الداعم والساند الأساسي لعمل المدقق الداخلي) على مستوى اجابه مرتفع نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.06) والمتوسط الحسابي البالغ (4.70) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري مقداره (

0.67) ، وكان مستوى أجابته الفقرة الرابعة عشر مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.65) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.47) والتي هي (لكي يكون المدقق موضوعيا في اعطاء المعلومات وصادقا في عرضها يجب ان تكون مبنية اساسا على ادله الاثبات) ، في حين حصلت الفقرة الخامسة عشر والتي (اذا عدت الأدلة على درجه عالية من الصلاحية او الجدارة فسوف تساعد مراقب الحسابات على الاقناع بعدالة تمثيل القوائم المالية للمركز المالي ونتائج النشاط) على مستوى مرتفع جدا نظرا لأهميته النسبية البالغة (0.07) والمتوسط الحسابي البالغ (4.33) والذي هو أعلى من المتوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري البالغ (0.56) .

اختبار فرضية البحث

من خلال اختبار الفرضية التي تنص على:

- ان للتدقيق الداخلي الاثر الكبير والمهم في اعداد وانشاء ادله اثبات تتمتع بمواصفات فنية عالية.
 - ليس هنالك أثر للتدقيق الداخلي في اعداد هذه الأدلة وفق للمواصفات الفنية العالمية.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرات الخماسي في استمارة الاستبيان ، وأفضت المعالجة الإحصائية للبيانات ، المستخرجة عبر البرنامج الإحصائي (Excel) الى الآتي :
- بالاستناد للبيانات الموصوفة فقد تم تحليل الانحدار بين المتغيرين بيانات متغيري (التدقيق الداخلي) و(ادله الاثبات) . و النتائج ظاهرة في الجدول رقم (6)

الجدول (6) نتائج تحليل العلاقة بين متغيري (التدقيق الداخلي) و(ادله الاثبات)

P-value	Beta	R2	R
0.004	0.007	0.90	0.80

ويتضح من الجدول بأن العلاقة بين المتغيرين طردية ، اذا بلغ معامل الارتباط (0.80) ويكشف معامل التحديد عن اثر ادله الاثبات في ما مقداره (0.90) فقط من التغير في التدقيق الداخلي وهي علاقة معنوية لان قيمة (P-value) اقل من مستوى المعنوية و البالغة (5%) كما ان حساسية ادلة الاثبات ضعيفة و يتضح ذلك من قيمة البيتا (0.007). وان كل هذه النتائج تؤكد على قبول فرضية الوجود ورفض فرضية العدم ، والتي تنص على ان للتدقيق الداخلي أثر على المواصفات الفنية لأدلة الاثبات .

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

1. اثبتت الدراسة ان للتدقيق الداخلي له أثر على المواصفات الفنية لأدلة الاثبات مما ادى الى قبول فرضية الوجود ورفض الفرضية البديلة (العدم) .
2. إن المؤهلات العلمية والمهنية قادرة على تحقيق أهداف وواجبات دائرة التدقيق الداخلي بكفاءة و فاعلية .
3. ان أدلة الاثبات هي عملية اقامة الدليل على صدق او كذب تحويها القوائم المالية .
4. صحة وصدق ادلة الاثبات يؤدي بالضرورة إلى تدعيم وقوة عملية التدقيق الداخلي .
5. ان رأي المدقق يعتمد بالدرجة الاولى على حصوله على ادلة الاثبات .
6. ان رصانة التدقيق الداخلي يؤدي إلى تقليص الإجراءات الجوهرية التي يقوم بها مراقب الحسابات .
7. ان للتدقيق الداخلي دور في تقليل المخاطر بصورة عامة لنشاط المنشأة .

ثانيا : التوصيات

1. يجب على ادارة الشركات بمختلف قطاعاتها ان تصنع الاشخاص المؤهلين علميا وذوي الخبرة والكفاءة في دائرة التدقيق وذلك لتحقيق أهداف التدقيق
2. يجب تدعيم كل عملية تحدث في الشركة بأدلة اثبات وذلك لضمان صحة ومصداقية المعلومات المعروضة في القوائم المالية

3. على ادارات الشركات اقامة دورات تدريبية باستمرار للعاملين في قسم التدقيق الداخلي وذلك لزيادة مصادر القسم وخبراتهم.
 4. يتوجب على ادارات الشركات اصدار كتيبات بصورة دورية للتعريف بماهية وأهمية واهداف مهنة التدقيق واخر التطورات الحاصلة فيها .
 5. يجب فرض عقوبات كبيرة من قبل ادارة الشركة على المدققين الذين لا يلتزمون بقواعد السلوك المهني ولا يؤدون عملهم بشكل جيد وذلك لتقليل من حالات التلاعب والغش والتزوير وزيادة كفاءة عملية التدقيق.
- المراجع و المصادر**

اولا : المراجع

• القرآن الكريم

ثانيا : المصادر العربية

أ- الكتب

1. أرينز الفين ولوبك جيمس ، المراجعة مدخل متكامل ترجمة محمد عبد القادر الدبسطي واحمد حامد حجاج ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، السعودية 2002.
 2. الألوسي / حازم هاشم / الطريق الى علم المراجعة والتدقيق، دار الكتب الوطنية ، ج 1 ، ط ، بنغازي ليبيا ٢٠٠٣ .
 3. الصبان ، محمد سمير وجمعه ، اسماعيل ابراهيم ، السوافيري فتحي رزق (الرقابة والمراجعة الداخلية مدخل نظري تطبيقي) ، الدار الجامعة ، الاسكندرية 1996 .
 4. الطرايرة ، جمال الطرايرة (برنامج تدريبي بعنوان التحليل المالي والاحصائي والاقتصادي للبيانات المالية لغايات رقابية) عمان الاردن 2008.
 5. المجمع العربي للمحاسبين (مفاهيم التدقيق المتقدمة) عمان الاردن 2001.
 6. بكري ، علي حجاج (دور المراجعة الداخلية في تفعيل الرقابة الاقتصادية في منظمات الاعمال) (المجلة العلمية لكلية التجارة جامعة الازهر العدد 30 ، 2005.
 7. توماس ، أوليم وهنكي ، المراجعة بين النظرية والتطبيق ، دار المريخ للنشر - الرياض ، السعودية ، 1989
 8. جمعة ، احمد حلمي ، التدقيق الحديث للحسابات ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان الاردن ، 1999.
 9. جمعة ، احمد حلمي (المدخل إلى التدقيق الحديث) دار الصفاء للنشر والتوزيع ط2، 2005.
 10. سواد ، زاهرة توفيق (مراجعة الحسابات والتدقيق) ، ط 1 ، دار الحرية ، 2009.
 11. عثمان ، عبد الرزاق محمد (اصول التدقيق والرقابة الداخلية) دار الطباعة والنشر ، الموصل ، 1999.
 12. قاموس اكسفورد الحديث ، 2005.
 13. كام فيونون (نظرية المحاسبة) ترجمة رياض العبدالله ، دار الكتب للطباعة والنشر الموصل ، جمهورية العراق 2000.
 14. محمود عبد المنعم وابو طبل ، عيسى (للمراجعة اصولها العلمية والعملية) دار النهضة العربية ، 1967 .
- ب / البحوث والرسائل الجامعية :
1. ابو غزالة طلال وباسم محمد احمد وطيارة ، أسامة على (مفاهيم التدقيق المتقدمة) من اصدارات المجمع العربي للمحاسبين القانونيين 2001.
 2. السيد علي ، أسامة عبد المنعم (القوانين والانظمة المحاسبية والمالية واثارها على كفاءة اداء التدقيق الداخلي ، رسالة ماجستير في المحاسبة مقدمة إلى كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية (غير منشور) 1996.
 3. القيسي خالد ياسين (منهجية الاثبات في الرقابة المالية والتدقيق) اطروحة دكتوراه محاسبية كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية بغداد 1998.
 4. القيسي خالد ياسين (منهجية الاثبات في الرقابة والتدقيق) اطروحة دكتوراه الجامعة المستنصرية 1998.

5. المدلل يوسف سعيد يوسف (دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الاداء المالي والاداري) الجامعة الاسلامية - غزة 2007.
 6. أكبر ، يونس عباس 2015 " أثر كفاية وحجية أدلة الاثبات في مخاطر التدقيق " معهد الادارة / الرصافة / العراق.
 7. خليل عبد اللطيف محمد (نموذج مقترح لإدارة وتقييم اداء وظيفة المراجعة الداخلية في ضوء توجهاتها المعاصرة – بالتطبيق على البنوك التجارية) جامعة الزقازيق ، العدد الأول 2003.
 8. دراسة شاور ، معتز هلالى أحمد ومشرف، فتح الرحمن الحسن منصور(2009) " برنامج المراجعة ودوره في الحصول على أدلة إثبات كافية لتحقيق أهداف المراجعة" الخرطوم /جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات التجارية،2009 .
 9. فضاله ، صدام ابراهيم 2017" مدى اعتماد المدقق على الاهمية النسبية ومخاطر التدقيق في تحديد أدلة الاثبات" جامعة كربلاء .
 10. محمد ، ايمان يحيى (اثر المتغيرات الاقتصادية والسياسية على ادلة التدقيق والمطبقة في العراق) بحث مقدم إلى هيئة اعضاء معهد العربي للمحاسبين القانونيين وهي جزء من متطلبات قبل شهادة المحاسبة القانونية بغداد 2005.
 11. محمد ، احمد عبد المهيم إلى هيئة امانة في المعهد العربي للمحاسبين القانونيين بوصفة جزء من متطلبات نيل شهادة القانونية (مدى الالتزام مراقب الحسابات في جمع ادلة الاثبات ، 2008 .
 12. نجم ، بان توفيق ، رسالة إلى مجلس كلية الادارة والاقتصاد جامعة البصرة 2010.
- ثالثاً: المصادر الاجنبية
1. Dewberry .c . (2004) statistical methods for organizational research : theory and practice first published in the Taylor & France.

ابطال المعرفة كمتغير تفاعلي في العلاقة ما بين البراعة الاستراتيجية والاداء المعرفي
دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من موظفي مركز البحث والتأهيل المعلوماتي في جامعة
الكوفة

Knowledge Champions as a Moderation Variable in the Relationship Between Strategic Ambidexterity and Knowledge Performance

An analytical survey of the opinions of a sample of employees in the
Information Research and Rehabilitation Centre at the University
of Kufa

م. د. محمد نبيل هادي الحبوبى
Mohammed Nabeel Hadi Haboobi

جامعة وارث الانبياء، كربلاء، العراق

University of Warith Al-Anbiyaa

mohammed.nab@uowa.edu.iq

المستخلص. أصبحت المنظمات في الالفية الثالثة تعيش في كنف اقتصاد المعرفة، وبالتالي فهي تعتمد على توظيف شتى انواع الاستراتيجيات من اجل تعظيم اداءها المعرفي، تهدف الدراسة الحالية الى دراسة اثر متغير البراعة الاستراتيجية في متغير تعزيز الاداء المعرفي من خلال التأثير التفاعلي لمتغير ابطال المعرفة. وقد اعتمدت الدراسة منهجاً كمياً معتمداً على الاستبيان الذي تم توزيعه الى موظفي مركز البحث والتأهيل المعلوماتي في جامعة الكوفة والبالغ عددهم خمسون موظف، وقد تم استرجاع (46) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي. وباستخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM فقد تم التوصل الى وجود تأثير معنوي تفاعلي لأبطال المعرفة في العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والاداء المعرفي، وقد اوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالاداء المعرفي من خلال توفير ثقافة تعزز من البراعة الاستراتيجية والاهتمام بأبطال المعرفة.

الكلمات المفتاحية: البراعة الاستراتيجية، ابطال المعرفة، الاداء المعرفي.

Abstract. Organizations in the third millennium are living in the midst of a knowledge economy, all over the world. A quantitative study based on the questionnaire distributed to the employees of the Center for Information Research and Rehabilitation at the University of Kufa and the structure of the number of employees was fifty. Forty-six valid questionnaires were retrieved for statistical analysis. Using PLS-SEM modeling, there was a significant moderating effect of knowledge champions on the relationship between strategic ambidexterity and knowledge performance. The study recommended that knowledge performance should be addressed by providing a culture that promotes strategic ambidexterity and attention to knowledge champions.

Keywords: Strategic Ambidexterity, Knowledge Champions, Knowledge Performance.

مقدمة

مع حلول الالفية الثالثة برز في الأفق عصر جديد أطلق عليه تسمية عصر المعرفة، وانبثت خلاله مفاهيم جديدة في بيئة الاعمال مثل اقتصاد المعرفة وعمال المعرفة وغيرها من المفاهيم التي تركز على أهمية الموارد المعرفية كأساس للتنافس في ظل هذا العصر الجديد. تسعى الدراسة الحالية نحو تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه ابطال المعرفة في خضم هذه التحديات من خلال دعم استراتيجيات المنظمة في استكشاف واستغلال الموارد المعرفية لدعم الاداء المعرفي.

لقد اشتملت الدراسة على أربعة مباحث، إذ تناول المبحث الأول الإطار المنهجي للدراسة وما يتضمنه من مشكلة وفرضيات وخطوات إجرائية. أما المبحث الثاني فقد اشتمل على الإطار النظري للدراسة وما يتضمنه من أطر مفاهيمية لمتغيرات الدراسة. كذلك فقد اشتمل المبحث الثالث على الإطار العملي وما يتخلله من خطوات التحليل الإحصائي. أخيراً فقد اشتمل المبحث الرابع على الاستنتاجات والتوصيات التي تمخضت عنها الدراسة.

المبحث الأول – الاطار المنهجي

يشتمل هذا المبحث على مشكلة ومنهجية الدراسة، ويمثل الركيز الأساسية للبحث من خلال اشتماله على فرضيات البحث والخطوات المنهجية التي سيتبعها الباحث لغرض تحقيق اهداف البحث، فضلا عن ذلك فانه سوف يتم التطرق الى أدوات القياس الخاصة بمتغيرات الدراسة والفقرات التي تشتمل عليها.

أولاً: مشكلة الدراسة

أصبحت المنظمات في الالفية الثالثة تعيش في كنف اقتصاد المعرفة، وبالتالي فهي تعتمد على توظيف شتى انواع الاستراتيجيات من اجل تعظيم اداءها المعرفي، ووفقاً لـ (Kollmann & Stöckmann, 2010) فان أبرز هذه الاستراتيجيات هي البراعة الاستراتيجية التي تمكن المنظمة من استغلال المعرفة الضمنية والظاهرية وتوظيفها من اجل تعظيم الأداء المعرفي. ويشير (Ahn et al., 2006, p. 526) الى ان الأداء المعرفي هو نتيجة للأنشطة الاستكشافية والاستغلالية لأنه يقيس درجة إنشاء المعرفة الجديدة.

فضلا عن ذلك فان الدراسة سوف تسلط الضوء على دور ابطال المعرفة في ظل هذه العلاقة، إذ يمثل ابطال المعرفة بمثابة الجنود المجهولين الذي يكرسون جهودهم بشكل طوعي في المساهمة في تعزيز الأداء المعرفي، بناءً على ما سبق فان الدراسة تسعى لردم هذه الفجوة واختبار العلاقة ما بين هذه المتغيرات الثلاثة في بيئة الشرق الأوسط وبالتحديد في البيئة العراقية.

ثانياً: تساؤلات الدراسة

تطرح الدراسة الحالية التساؤلات الآتية:

- 1- ما مدى توفر متغيرات الدراسة (البراعة الاستراتيجية، ابطال المعرفة، الأداء المعرفي) في المنظمة قيد الدراسة.
- 2- ما طبيعة التأثير المباشر للبراعة الاستراتيجية في الأداء المعرفي
- 3- ما طبيعة التأثير التفاعلي للأبطال المعرفة في العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والأداء المعرفي

ثالثاً: اهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية الى ما يأتي:

- 1- تحديد مدى انتشار متغيرات الدراسة في مركز البحث والتأهيل المعلوماتي في جامعة الكوفة.
- 2- تحديد التأثير المباشر للبراعة الاستراتيجية في الأداء المعرفي
- 3- تحديد التأثير التفاعلي للأبطال المعرفة في العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والأداء المعرفي

رابعاً: أهمية الدراسة

- 1- وجود فجوة معرفية أشارت لها دراسات سابقة ما بين متغيري الدراسة؟
- 2- تختبر الدراسة الحالية متغيرات الدراسة في بيئة الشرق الأوسط وبالتحديد في البيئة العراقية.

خامساً: فرضيات الدراسة

لقد تضمنت الدراسة الحالية الفرضيات الآتية:

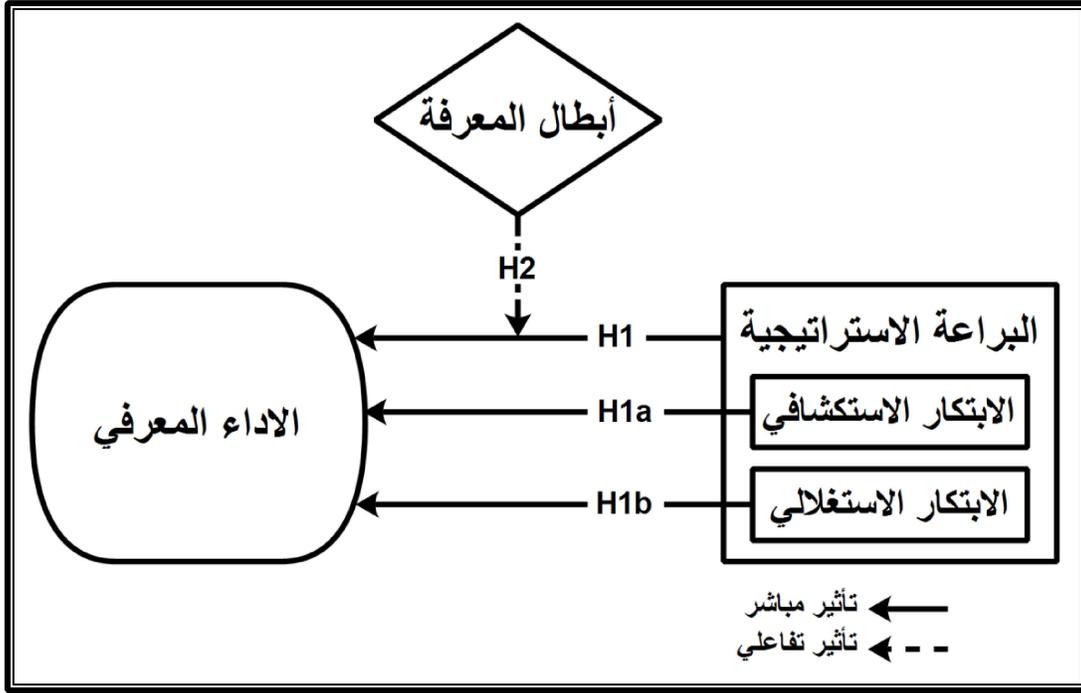
H1 يوجد تأثير مباشر معنوي ايجابي المباشر للبراعة الاستراتيجية في الأداء المعرفي. وينفرد من هذه الفرضية، فرضيتان فرعيتان:

- H1a يوجد تأثير مباشر معنوي ايجابي المباشر للابتكار الاستكشافي في الأداء المعرفي.
- H1b يوجد تأثير مباشر معنوي ايجابي المباشر للابتكار الاستغلالي في الأداء المعرفي.

H2 يوجد تأثير تفاعلي معنوي ايجابي للأبطال المعرفة في العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والأداء المعرفي.

سادسا: المخطط الفرضي للدراسة

يتضمن المخطط الفرضي للدراسة ثلاث متغيرات اساسية: (1) البراعة الاستراتيجية؛ (2) ابطال المعرفة؛ (3) الاداء المعرفي. يستعرض الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة.



شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: اعداد الباحث وفقاً لفرضيات الدراسة

سابعا: مجتمع وعينة الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من الموظفين الذين يعملون في مركز البحث والتأهيل المعلوماتي في جامعة الكوفة والبالغ عددهم خمسون موظف، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع الاستجابات خلال المدة الزمنية 2022/2/10 – 2022/3/10 وقد بلغ عدد الاستجابات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي 46 استجابة.

ثامنا: التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

فيما يأتي التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة والتي اعتمدها الدراسة الحالية:

- 1- البراعة الاستراتيجية: هو قدرة المنظمة في وقت واحد من القيام بكلا استراتيجيات البحث والاستكشاف في مجال المنتج، السوق والمورد.
- 2- ابطال المعرفة: هم الافراد الذين يمثلون قدوة للآخرين من خلال قيامهم بوضع معيار للتميز، والاهتمام بشكل طوعي في الأنشطة المعرفية وبدون مقابل، ويشاركون خبراتهم مع من حولهم من اجل تحقيق المنفعة المشتركة التي تصب في مصلحة المنظمة.
- 3- الاداء المعرفي: المعرفة التي تم إنشاؤها داخليًا (كنتيجة للتعلم، والاستكشاف، ومشاركة المعرفة، وما إلى ذلك) وتطبيقها بشكل أساسي لتوليد منتجات أو خدمات جديدة تضيف قيمة إلى العميل وتسمح بتحسين الموقع التنافسي للمنظمة.

تاسعا: أداة القياس

تم الاستفادة من مقاييس لدراسات سابقة لغرض قياس متغيرات الدراسة وكما يأتي

- 1- البراعة الاستراتيجية: مقياس (Kollmann & Stöckmann, 2010)
 - 2- ابطال المعرفة: مقياس (Lichtenthaler & Ernst, 2009)
 - 3- الاداء المعرفي: مقياس (Pertusa-Ortega et al., 2010)
- يستعرض الجدول (1) ادناه فقرات الاستبيان فضلا عن ترميز كافة المتغيرات والابعاد والفقرات.

جدول (1) أداة القياس مع ترميز الفقرات

الترميز	الفقرة	ت	البعد	المتغير
RI1	نقوم بابتكار منتجات مبتكرة المرة تلو الأخرى.	1	الابتكار	البراءة الاستراتيجية SA
RI2	نعمل على قبول الطلبات التي تتجاوز منتجاتنا الحالية.	2	الاستكشافي	
RI3	نبحث عن طرق ابداعية لإرضاء المستخدمين.	3	RI	
TI1	نعمل على تطوير جودة منتجاتنا بشكل مستمر.	4	الابتكار	
TI2	نعمل بشكل مستمر على تطوير كفاءة عملياتنا.	5	الاستغلالي	
TI3	نقوم باستمرار بتحسين مستويات الامتة في عملياتنا.	6	TI	
KC1	بعض الأشخاص غير الموكلين بمهام رسمية ضمن مركز البحث والتأهيل المعلوماتي يبدون التزاما عاليا في الأنشطة المعرفية للمركز.	7		ابطال المعرفة KC
KC2	بعض الأفكار التي يمتلكها مركز البحث والتأهيل المعلوماتي مدعومة من قبل بعض الموظفين غير الموكلين رسميا بمهام ضمن المركز.	8		
KC3	غالبا ما يتم الحصول على معلومات الاتصال بالجهات الخارجية المرتبطة بمركز البحث والتأهيل المعلوماتي من خلال موظفين غير موكلين رسميا بمهام ضمن المركز.	9		
KC4	عادة ما يتم كبح المواقف السلبية تجاه مركز البحث والتأهيل المعلوماتي من قبل موظفين غير موكلين رسميا بمهام ضمن إدارة المعرفة.	10		
KP1	يقوم المركز بتوليد مستوى عالي من الأفكار حول المنتجات الجديدة	11		الأداء المعرفي KP
KP2	يقوم المركز بتوليد مستوى عالي من الأفكار حول الخدمات الجديدة	12		
KP3	يقوم المركز بتوليد مستوى عالي من الأفكار حول عمليات الانتاج	13		
KP4	تسمح لنا المعرفة المتولدة بتقديم منتجات وخدمات عالية الجودة.	14		
KP4	تسهل لنا المعرفة المتولدة الاستجابة الأنية لمتطلبات المستخدمين	15		
KP6	تسمح لنا المعرفة المتولدة بتقديم منافع إضافية للمستخدمين.	16		

المصدر: اعداد الباحث وفقاً لأدبيات الدراسة

ثامنا: الأساليب الإحصائية

ستعتمد الدراسة التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقاييس النزعة المركزية والتشتت باستخدام برنامج SPSS، كما تم استخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (Partial Least Squares (PLS-SEM) من خلال برنامج SmartPLS.

المبحث الثاني: الإطار النظري

يتناول هذا المبحث الأطر النظرية والفكرية لمتغيرات البحث، ابتداءً بالمتغير المستقل المتمثل بالبراءة الاستراتيجية، مروراً بالمتغير التفاعلي (ابطال المعرفة)، وأخيراً المتغير التابع المتمثل بالأداء المعرفي. وتمكن أهمية هذا المبحث في تسليط الضوء على ما تناولته ادبيات الدراسة من مفاهيم وأهمية لمتغيرات الدراسة.

أولاً: مفهوم البراءة الاستراتيجية

يشير مفهوم البراءة الاستراتيجية الى قدرة المنظمة على القيام بفعلين غير متجانسين في آن واحد، هذين الفعلين مرتبطين بالتغيرات الديناميكية لبينة الأعمال، إذ ان هذه القدرة تسمح للمنظمات بتلبية متطلبات العمل الحالي وفي ذات الوقت فأنها تعمل على التكيف مع التغيرات البيئية، وترتبط هذه المقدرة مع نشاط الاستغلال للفرص وبشكل متزامن يتم تطوير مقدرات جديدة من خلال نشاط الاستكشاف (Mashahadi & Ahmad, 2016, p. 2). يستعرض الجدول (2) بعض التعاريف التي أوردها الباحثين للبراءة الاستراتيجية.

جدول (2) تعاريف البراعة الاستراتيجية

التعريف	الباحث
هو قدرة المنظمة في وقت واحد من القيام بكل استراتيجيات البحث والاستكشاف في مجال المنتج، السوق والمورد.	Aulakh and) (Sarkar, 2005
هو الاستكشاف والبحث عن أسواق وفرص جديدة وفي ذات الوقت يتم الاستغلال الفعال لهذه الأسواق والفرص.	Judge and) Blocker, 2008, p. (916
هو التكامل الفعال بين العمليات الاستراتيجية المخططة والمستقلة والتي توضح كيفية تطبيق البراعة الاستراتيجية في المستويات الوظيفية المختلفة.	Qaiyum &) (Wang, 2016, p. 9

المصدر: اعداد الباحث وفقا للأدبيات الواردة في الجدول.

يعد (Duncan, 1976) اول من اطلق مصطلح البراعة التنظيمية في حين ان (March, 1991) هو اول من أوجد مصطلحي الاستكشاف والاستغلال في حقل إدارة الاعمال، ولقد ركزت الأدبيات التي بحثت في هذا المجال على كيفية ان تكون المنظمة ناجحة في تلبية متطلبات العمل وفي ذات الوقت تكون متكيفة للتغيرات في البيئة، إذ يمكن تعريف البراعة على انها القدرة على تبني التغييرات التدريجية لتلبية حاجات الزبائن الحاليين وفي ذات الوقت فان المنظمة تتبنى الابتكارات الجذرية لتلبية حاجات الزبائن الجدد، ولذا فان المنظمة البارعة هي التي تقوم باستكشاف الفرص الجديدة وبذات الوقت تستغل الاعمال الحالية (Michl et al., 2013, p. 51). وتستطيع المنظمة البارعة من تحقيق ما يأتي: (Han & Celly, 2008, p. 336)

1. تحقيق أداء واستدامة أعلى.
2. تجنب التغييرات التنظيمية المفاجئة والتكاليف المصاحبة لتغيير نمط الحوكمة.
3. تعديل القصور التنظيمي.
4. التكيف والاستفادة من التغييرات التي تحصل خارج سيطرة المنظمة وذلك لكون المنظمة دائما في وضع الاستعداد.

ثانيا: أهمية البراعة الاستراتيجية

تكمن أهمية البراعة الاستراتيجية في النقاط الآتية: (Musigire et al., 2017, pp. 74, 75)

1. تساعد البراعة الاستراتيجية بما تتضمنه من استراتيجيات استكشافية واستغلالية في زيادة أداء المبيعات للمنظمة في كلا الأسواق الجديدة والقديمة.
2. المنظمات التي تتبنى الاستراتيجيات الاستكشافية تستطيع ان تتجاوز حالة الجمود لكونها ذات نظرة الى الامام.
3. تساعد المنظمات في تطوير منتجات جديدة والعثور على أسواق جديدة.
4. يمكن للمنظمات البارعة ان تفهم حاجات الزبائن الحالية وان تستجيب وفقاً لذلك.

ثالثا: أبعاد البراعة الاستراتيجية

اعتمد (Kollmann & Stöckmann, 2010) على الأدبيات السابقة في تحديد بعدين للبراعة الاستراتيجية وهي كما يأتي:

- أ. الابتكار الاستكشافي **Exploitative Innovations**: يعمد الابتكار الاستكشافي الى الاستجابة للتوجهات الكامنة في السوق من خلال خلق تكنولوجيا مبتكرة وأسواق جديدة، ويعتمد بشكل أساسي على المعرفة الضمنية.
- ب. الابتكار الاستغلالي **Exploitative Innovations**: يعمل الابتكار الاستغلالي على الاستجابة للظروف البيئية الحالية من خلال تكييف التكنولوجيا الجديدة وتحسين كفاءة العمليات والمخرجات، ولذا فان الابتكار الاستغلالي يستخدم المعرفة الظاهرية.

رابعا: مفهوم أبطال المعرفة

تم استعارة مصطلح البطل *Champion* من ادبيات الإدارة، إذ يشير المصطلح الى الريادي الذي يقوم باستكشاف أفكار جديدة ويحمل هذه الأفكار الى غاية ان تنضج وبالتالي فهو يلعب دور البطولة فيه (Ray & Bhawuk, 2002, p. 40). وفي ادبيات إدارة المعرفة فان الابطال بمثابة الفئات التي تجري عبرها المعلومات في خمسة مناطق مهمة في التواصل ما بين البحث والتطوير والتسويق وهي كل من: متطلبات الزبون، التغذية العكسية للزبون، المنافسة، تحديد الأهداف وتطوير المنتج، وهذا ما يمكن بطل

المعرفة من توجيه مصادر المعلومات بالشكل الذي يمكن فرق العمل داخل المنظمة من العمل بكفاءة أكثر بسبب سهولة الوصول الى المعلومات (Caraballo, 2009, p. 24).

تجدر الإشارة الى ان بطل المعرفة يعمل بشكل طوعي ليصبح رأس الحربة في بناء شبكات العلاقات الاجتماعية على أساس الثقة المتبادلة، ومن ثم يعمل على تسهيل عملية جمع وتنظيم ونشر المعرفة ضمن شبكات الاعمال (Clodfelter, 2005, p. 5). اذ يعمل بطل المعرفة على البحث عن المعلومات الإبداعية ومن ثم يقدمها على طبق من ذهب الى الإدارة العليا سالكا في ذلك القنوات غير الرسمية ولذا فان بطل المعرفة سوف يجتاز كافة العقبات في الهرم التنظيمي ويقوم باستهداف أصحاب السلطة ومتخذي القرار، بالتالي فان دور بطل المعرفة يكمن امتلاكه للفكرة ودفعها نحو مركز القرار في المنظمة مخاطرا في ذلك في سمعته ومركزه في المنظمة (Straith et al., 2014, p. 257). يتسم ابطال المعرفة بامتلاكهم التزام شخصي تجاه الفكرة وبالتالي يعملون على ترويج هذه الفكرة عبر الاقتناع والمثابرة ومن خلال الشبكات غير الرسمية، ومن ثم يقومون بتعبئة الموارد بخفاء مستغلين في ذلك موارد المنظمة غير المستغلة والمنسية، فضلا عن قيامهم بالحفاظ على تواصلهم مع الإدارة العليا وبالتالي فانهم يجب يمتلكوا مهارات سياسية واجتماعية من اجل تأمين دعم الإدارة العليا لأفكارهم (Howell & Boies, 2004, p. 124).

يمكن تعريف البطل بانه شخص متقبل للمعرفة ويمثل قدوة للأخرين من خلال قيامه بوضع معيار للتميز، فضلا عن ذلك فان الابطال يهتمون بشكل طوعي وبدون مقابل للاخرين ويشاركون خبراتهم مع من حولهم من اجل تحقيق المنفعة المشتركة للجميع (Venter, 2015, p. 153). كذلك يعرف (Howell & Boies, 2004, p. 24) ابطال المعرفة من منظور ابتكاري على انهم الافراد الذين يبرزون بشكل غير رسمي من اجل ترويج الابتكارات بنشاط وحماس عبر مراحل تنظيمية حاسمة وبالتالي فانهم يلعبون دور محوري في نجاح تطبيق الابتكار.

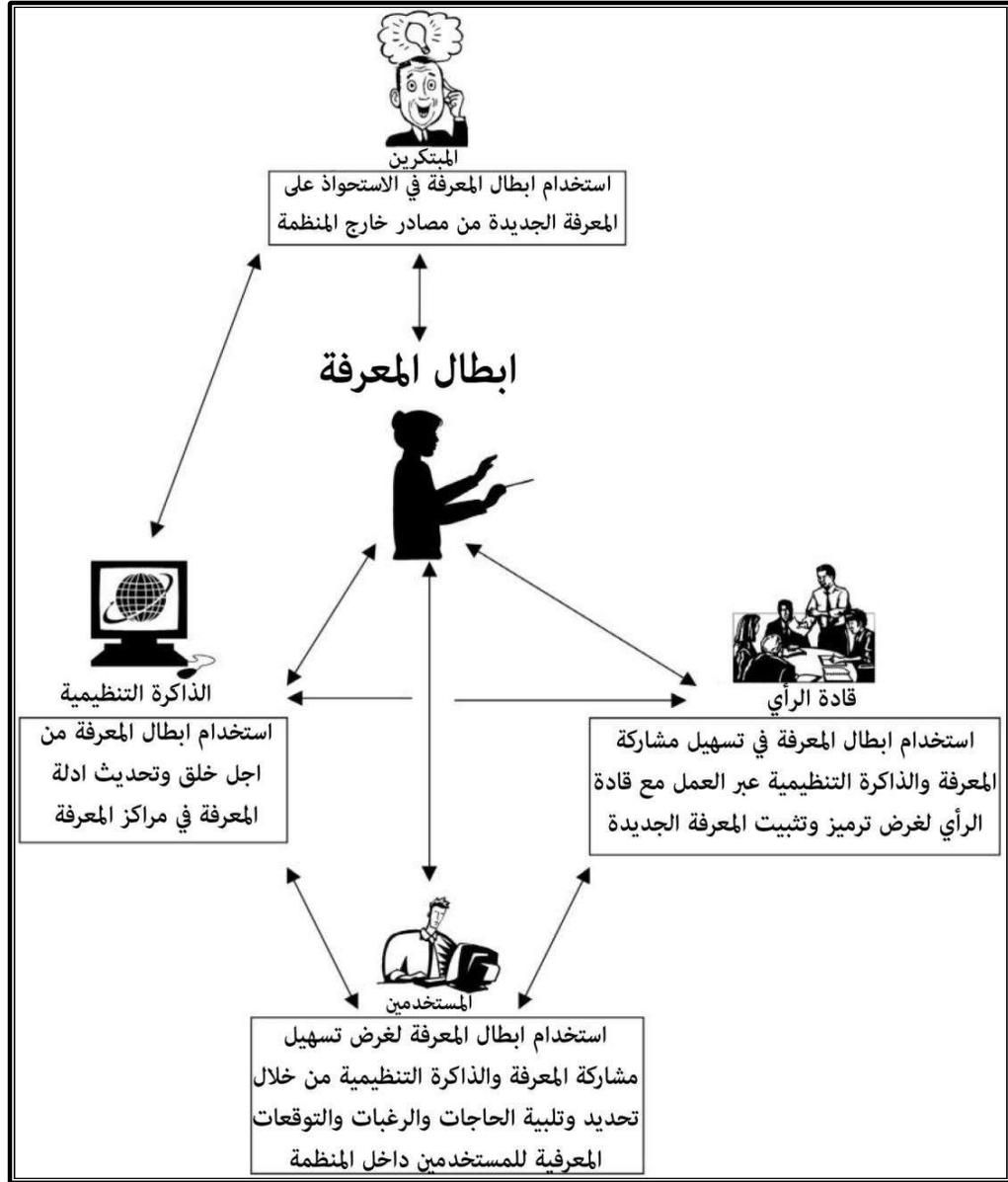
خامسا: خصائص ودوار ابطال المعرفة

يشير (Ray & Bhawuk, 2002, p. 40) الى انه يجب ان لا تقتصر خصائص بطل المعرفة على كونهم اشخاص مبدعين يقدمون حلول فريدة، وانما يجب ان يمتلكوا الصبر والمهارات الاجتماعية في التعبير عن الأفكار وايصالها وإقناع الاخرين في تنفيذ وتطبيق هذه الأفكار. تناول (Straith et al., 2014) ابرز خصائص ابطال المعرفة وكما يأتي.

1. **الخصائص الشخصية** (معرفة عامة وذات صلة، الانفتاح نحو الخبرة): يمتلك الابطال معرفة عامة في عمل المنظمة، فضلا عن خبرة معرفية تخصصية ذات موثوقية، يميل الابطال الى ان يكونوا مبتكرين ومبدعين ومفتحين نحو المداخل الجديدة.
2. **الخصائص الديموغرافية** (التنقل الوظيفي): يمتلك الابطال درجة عالية من التنقل الوظيفي ولذا فانهم يتسلقون بسرعة في السلم الوظيفي.
3. **السلطة** (سلطة شخصية، إقامة الشبكات): تستمد سلطة البطل من خصائصه الشخصية ومهاراته القيادية المستخدمة في دوره الرسمي في المنظمة. كما يركز بطل المعرفة على بناء العلاقات في سبيل تحقيق اهداف المنظمة المتوسطة والبعيدة المدى.
4. **سلوكيات القيادة**: يمتاز بطل المعرفة بامتلاكه السلوكيات الاتية: توليف رؤية ملهمة، مناقشة الوضع الراهن، جمع الدعم السياسي والإداري، اظهار الحماس والثقة، المثابرة في ظل المصاعب.

يقترح (Jones et al., 2003) بانه يمكن توظيف ابطال المعرفة في المنظمة من خلال ما يأتي: (انظر الشكل 2):

1. استخدام ابطال المعرفة في الاستحواذ على المعرفة الجديدة من مصادر خارج المنظمة.
2. استخدام ابطال المعرفة في تسهيل مشاركة المعرفة والذاكرة التنظيمية عبر العمل مع قادة الرأي لغرض ترميز وتثبيت المعرفة الجديدة.
3. استخدام ابطال المعرفة من اجل خلق وتحديث ادلة المعرفة في مراكز المعرفة المناسبة.
4. استخدام ابطال المعرفة لغرض تسهيل مشاركة المعرفة والذاكرة التنظيمية من خلال تحديد وتلبية الحاجات والرغبات والتوقعات المعرفية للمستخدمين داخل المنظمة.



شكل (2) توظيف ابطال المعرفة في المنظمة

Source: Jones, N. B., Herschel, R. T., & Moesel, D. D. (2003). Using "knowledge champions" to facilitate knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), p. 61.

سادسا: مفهوم الأداء المعرفي

يمكن الحفاظ على القدرة التنافسية التنظيمية من خلال استخدام المعرفة بأفضل الطرق الممكنة. إن شكلاً ضمنياً من المعرفة هو جزء لا يتجزأ من العقول ويوجد داخل القوى العاملة وهو "مستودع المعرفة" الفعلي. تؤدي الإجراءات والروتين التنظيمي إلى حافة تنافسية مستدامة مترابطة مع خصائص القيمة والندرة وقابلية التقصير وعدم قابلية الاستبدال للموارد التي توفر المساعدة في تطوير القدرة على الابتكار لدى المنظمة. إدارة المعرفة هي المجموعة الرسمية من الإجراءات والتقنيات المطبقة لتحقيق أقصى نتيجة من أصول المعرفة التنظيمية. يمكن إحالة النتائج التنظيمية المثلى التي يتم تحقيقها من خلال ممارسات إدارة المعرفة التي يتم تنفيذها بشكل فعال كأداء للمعرفة (Singh & Rao, 2018, p. 311).

يتمحور الأداء المعرفي حول قدرة الفرد وفريق العمل والتنظيم على فهم ما تعلموه. المعرفة مستدامة وقد تم تقسيمها إلى أربعة أنظمة فرعية بما في ذلك الاستحواذ، الإنشاء، التخزين والنقل. إدارة المعرفة أمر حيوي لأنها مركز أو قلب التعلم التنظيمي (Shoid & Kassim, 2016, p. 95). إذ أن بروز القيمة من مصدر المعرفة والأشخاص والعوامل الاجتماعية-التنظيمية (أي البنية التنظيمية، والثقافة) وتمثل تكنولوجيا المعلومات قدرات إدارة المعرفة الهامة التي تؤثر على أداء المعرفة من خلال العديد من ممارسات التعلم التنظيمية مثل اكتساب ونقل وتخزين المعرفة (Singh & Kumar, 2017, p. 69).

يعرف (Pertusa-Ortega et al., 2010, p. 311) الأداء المعرفي بأنه المعرفة التي تم إنشاؤها داخلياً (كنتيجة للتعلم، والاستكشاف، ومشاركة المعرفة، وما إلى ذلك) وتطبيقها بشكل أساسي لتوليد منتجات أو خدمات جديدة تضيف قيمة إلى العميل وتسمح بتحسين الموقع التنافسي للمنظمة. كما يعرف (Singh & Kumar, 2017, p. 68) الأداء المعرفي على أنه العملية التي تعزز الفعالية في أنشطة المعرفة مثل خلق ثقافة قائمة على المعرفة، وتطوير مهارات الموظفين، وتعزيز رأس المال الفكري، وإدماج المعرفة والمهارات والقدرات لتحسين جودة المنتج وتقديم القيمة لأصحاب المصالح.

سابعاً: أهمية الأداء المعرفي

يعمل الأداء المعرفي على زيادة الطاقة الاستيعابية للمنظمة والذي هو إلى حد كبير وظيفة من مستوى المعرفة السابقة ذات الصلة، والتي، بدورها، ويزيد من الأداء المعرفي. كما يؤدي زيادة مستوى أداء المعرفة بشكل مباشر إلى تعزيز القدرة الاستيعابية للمنظمة (Ahn et al., 2006, p. 529). كما تؤثر أبعاد المنظمة المتعلمة على عملية نقل المعارف الضمنية وأداء المعرفة والأداء المالي داخل المنظمات، إذ توجد علاقة هيكلية إيجابية بين أبعاد المنظمة المتعلمة ونقل عملية المعرفة الضمنية، وأظهر نقل عملية المعرفة الضمنية على التوالي وجود تأثير إيجابي على أداء المعرفة (Kumar & Idris, 2006, p. 99).

المبحث الثالث – الإطار العملي

اعتمدت الدراسة التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقاييس النزعة المركزية والتشتت باستخدام برنامج SPSS، كما تم استخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) *Partial Least Squares* من خلال برنامج SmartPLS. ويستعرض هذا المبحث خطوات التحليل والنتائج التي تم التوصل إليها.

أولاً: التحليل الوصفي

يستهدف التحليل الوصفي تلخيص البيانات التي جمعها الباحث وذلك من خلال مقاييس التشتت ومقاييس النزعة المركزية، ويستعرض الجدول (3) ادناه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاستبانة، والتي أظهرت تجاوز كافة الفقرات للوسط الفرضي البالغ 3 (عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي)، وهذا يدل على انتشار كافة المتغيرات في المنظمة قيد الدراسة، كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي نسب متدنية من الانحراف المعياري مما يدل دقة إجابات المستجيبين وفهمهم للفقرات.

جدول (3) نتائج التحليل الوصفي

Items	Mean	Standard Deviation	Min	Max
RI1	4.13	0.85	1	5
RI2	4.435	0.681	3	5
RI3	3.935	0.639	3	5
TI1	4	0.885	2	5
TI2	3.891	0.729	3	5
TI3	4.022	0.897	2	5
KC1	4.022	0.707	2	5
KC2	4.109	0.729	3	5
KC3	3.783	1.121	1	5
KC4	4.022	0.921	1	5
KP1	3.957	0.806	2	5
KP2	4.022	0.897	2	5

KP3	3.804	0.924	2	5
KP4	4.391	0.793	2	5
KP5	3.696	0.929	2	5
KP6	3.826	0.916	2	5

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

ثانياً: تقييم أداة القياس

يهدف تقييم أداة القياس الى تقييم صدق وثبات المقاييس التي تم استخدامها في الدراسة، ويتم تقييم أداة القياس في اسلوب نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM وفقاً لـ (Hair et al., 2017) من خلال أربعة معايير وكما يأتي:

1. معامل كرونباخ الفا: الحد الأدنى 0.7
 2. الثبات المركب: الحد الأدنى 0.6
 3. ثبات الفقرة (التشبعات): الحد الأدنى للتشبعات المثلى 0.7
 4. متوسط التباين المستخلص (AVE): الحد الأدنى 0.5
- من خلال استخدام برنامج SmartPLS فقد تم الحصول على نتائج اختبار أداة القياس والذي يستعرض نتائج الجدول (4)

ادناه.

جدول (4) نتائج اختبار أداة القياس

Item	Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
RI1	0.523			
RI2	0.607	0.721	0.823	0.539
RI3	0.72			
TI1	0.546			
TI2	0.732	0.719	0.803	0.513
TI3	0.655			
KC1	0.748			
KC2	0.775	0.744	0.836	0.561
KC3	0.726			
KC4	0.747			
KP1	0.686			
KP2	0.788			
KP3	0.72	0.786	0.849	0.587
KP4	0.567			
KP5	0.728			
KP6	0.678			

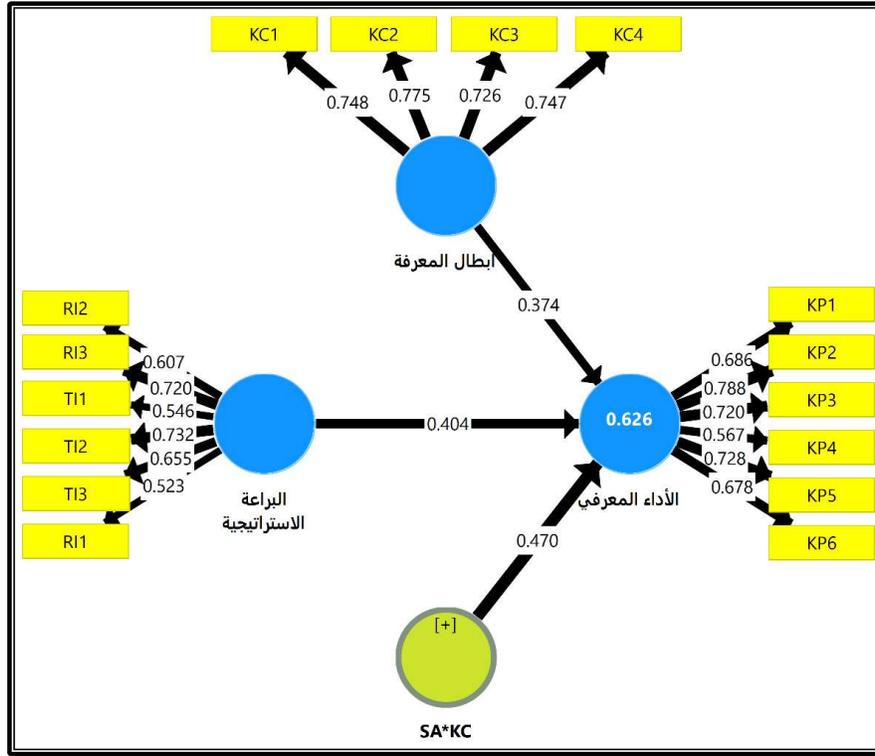
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

من خلال الجدول (4) يظهر بان تشبعات بعض المتغيرات تقل عن القيم المثلى التي يجب ان تزيد عن 0.7، بالرغم من ذلك فان (Hair et al., 2017) أشار الى ان التشبعات التي تتراوح قيمها بين 0.4 و 0.7 فان على الباحث ان يختبر مدى تأثير حذفها على تحسين قيم بقية المعايير، إلا ان حذف هذه الفقرات لم يُحسن قيم بقية المعايير وبالتالي فسيتم الإبقاء على هذه الفقرات.

ثالثاً: اختبار الفرضيات

لقد تضمنت الدراسة الحالية فرضيتان رئيسيتان:

- H1 يوجد تأثير مباشر معنوي ايجابي المباشر للبراعة الاستراتيجية في الأداء المعرفي
 H2 يوجد تأثير تفاعلي معنوي ايجابي للأبطال المعرفة في العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والأداء المعرفي
 لغرض اختبار هذه الفرضيات فقد تم استخدام برنامج SmartPLS لغرض بناء نموذج المسار في الشكل (3) والذي يستعرض نتائجه الجدول (5) ادناه.



شكل (3) نموذج المسار

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (5) نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية

الفرضية	المسار	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	R ²	المعدل R ²
H1	SA -> KP	0.404	2.761	0.006	قبول	0.626	0.599
H2	SA*KC -> KP	0.47	2.09	0.037	قبول		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول (5) معاملات المسار التي تمثل حجم التأثير، والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة t عن 1.96 وان تتجاوز قيمة P عن 0.05 وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017). ولما كانت معاملات المسار تتجاوز الحد الأدنى من قيمة t و p فإنه يتم قبول كلا الفرضيتين، اما معامل التحديد المعدل فقد بلغ 60% لمتغير الأداء المعرفي.

لقد تضمنت الدراسة فرضيتين فرعيتين (H1a) يوجد تأثير مباشر معنوي ايجابي المباشر للابتكار الاستكشافي في الأداء المعرفي؛ H1b يوجد تأثير مباشر معنوي ايجابي المباشر للابتكار الاستغلالي في الأداء المعرفي). لغرض اختبار هذه الفرضيات فقد تم استخدام برنامج SmartPLS لغرض بناء نموذج المسار والذي يستعرض نتائجه الجدول (6).

جدول (6) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية	المسار	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	R ²	R ² المعدل
H1a	RI -> KP	3.339	5.632	0.012	قبول	0.513	0.506
H1b	TI -> KP	2.547	4.277	0.024	قبول		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول (6) معاملات المسار التي تمثل حجم التأثير، والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة t عن 1.96 وان تتجاوز قيمة P عن 0.05 وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017). ولما كانت معاملات المسار تتجاوز الحد الأدنى من قيمة t و p فانه يتم قبول كلا الفرضيتين الفرعيتين، اما معامل التحديد المعدل فقد بلغ 0.506 لمتغير الأداء المعرفي. وهذا يشير الى ان ابعاد البراعة الاستراتيجية تفسر متغير الأداء المعرفي بنسبة 50.6% وباقي النسبة تمثل متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة.

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

1. أولاً: الاستنتاجات

1. اثبتت الجهود العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة ان هنالك فجوة معرفية في دراسة العلاقات البيئية لعناصر الدراسة، وهذا ما اعطى دافعا في الخوض في هذا الموضوع.
2. أظهرت نتائج التحليل الوصفي توافر متغيرات الدراسة في المنظمة المبحوثة.
3. أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر للبراعة الاستراتيجية في الأداء المعرفي.
4. تشير نتائج الدراسة وجود تأثير تفاعلي لأبطال المعرفة في العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والأداء المعرفي.

2. ثانياً: التوصيات

1. على المنظمات عموماً والمنظمات التعليمية خصوصاً تعزيز الأداء المعرفي من خلال خلق الثقافة التي تدعم ابطال المعرفة.
2. ضرورة تقديم الدعم الكامل لأبطال المعرفة باعتبارهم الجنود المجهولين الذين يقفون خلف نجاح استراتيجيات الابتكار الاستكشافية والاستغلالية.
3. من الضروري البحث في سبل تطوير الأداء المعرفي، من خلال توفير وسائل تسهم في اكساب المنظمة قدرات البراعة الاستراتيجية.
4. يجب ان تقوم الادارات الجامعية برصد شامل للبيئة بما لها من آثار إيجابية على البراعة الاستراتيجية والذي ينعكس إيجاباً على الأداء المعرفي.

المصادر

References

1. Ahn, J. H., Lee, D. J., & Lee, S. Y. (2006). Balancing business performance and knowledge performance of new product development: Lessons from ITS industry. *Long range planning*, 39(5), 525-542.
2. Aulakh, P., & Sarkar, M. (2005). Strategic ambidexterity in international expansion: exploration and exploitation of market, product, and organization boundaries. In *Academy of Management Best Paper Proceedings* (pp. 31-7). International Management Division.
3. Caraballo, E. (2009). Leveraging champions to build a knowledge management system for the research and development and marketing interface.
4. Clodfelter, K. (2005). The Embedded Knowledge Manager: A New Title for Community Network 'Champions', a New Role for Librarians, and a New Community of Practice. *Unpublished work*. Accessed December, 10, 2013.
5. Duncan, R. B. (1976). The ambidextrous organization: Designing dual structures for innovation. *The management of organization*, 1, 167-188.
6. Hair, J., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
7. Han, M., & Celly, N. (2008). Strategic ambidexterity and performance in international new ventures. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 25(4), 335-349.
8. Howell, J. M., & Boies, K. (2004). Champions of technological innovation: The influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence. *The leadership quarterly*, 15(1), 123-143.
9. Jones, N. B., Herschel, R. T., & Moesel, D. D. (2003). Using "knowledge champions" to facilitate knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 49-63.
10. Judge, W. Q., & Blocker, C. P. (2008). Organizational capacity for change and strategic ambidexterity: Flying the plane while rewiring it. *European Journal of Marketing*, 42(9/10), 915-926.
11. Kollmann, T., & Stockmann, C. (2010). Antecedents of strategic ambidexterity: effects of entrepreneurial orientation on exploratory and exploitative innovations in adolescent organisations. *International Journal of Technology Management*, 52(1-2), 153-174.
12. Kumar, N., & Idris, K. (2006). An examination of educational institutions' knowledge performance: Analysis, implications and outlines for future research. *The learning organization*.
13. Lichtenthaler, U., & Ernst, H. (2009). The role of champions in the external commercialization of knowledge. *Journal of Product Innovation Management*, 26(4), 371-387.
14. March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization science*, 2(1), 71-87.
15. Mashahadi, F., Ahmad, N. H., & Mohamad, O. (2016). Strategic innovation ambidexterity and the internationalization performance of small and medium enterprises: An insight into

- herbal-based small and medium enterprises (HbSMEs). *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(2), 161-175.
16. Michl, T., Gold, B., & Picot, A. (2013). Managing strategic ambidexterity: the spin-along approach. *International Journal of Technology Management*, 61(1), 47-63.
 17. Musigire, S., Ntayi, J., & Ahiauzu, A. (2017). Does strategic ambidexterity moderate organizational support-sales performance relationship for financial services in Uganda?. *African Journal of Business Management*, 11(4), 74.
 18. Pertusa-Ortega, E. M., Zaragoza-Sáez, P., & Claver-Cortés, E. (2010). Can formalization, complexity, and centralization influence knowledge performance?. *Journal of Business Research*, 63(3), 310-320.
 19. Qaiyum, S., & Wang, C. L. (2016). Examining strategic ambidexterity as an antecedent of functional and cross-functional ambidexterity.
 20. Ray, C., & Bhawuk, D. P. (2001). From ideas to market applications: dynamics of knowledge transfer and the role of champions. *Environmental engineering and policy*, 3(1), 33-43.
 21. Shoid, M. S. M., & Kassim, N. A. The Relationship between Organizational Learning Capabilities (OLC) and Knowledge Performance among Academic Librarians.
 22. Singh, P. K. (2017). A study on infrastructure and organizational learning: rethinking knowledge performance perspective. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(2).
 23. Singh, P. K., & Rao, M. K. (2018). Examining the effect of KM strategy on knowledge performance: the mediating role of sharing behaviour and enablers. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 9(4), 309-324.
 24. Straith, D., Adamowski, J., & Reilly, K. (2014). Exploring the behavioural attributes, strategies and contextual knowledge of champions of change in the Canadian water sector. *Canadian Water Resources Journal/Revue canadienne des ressources hydriques*, 39(3), 255-269.
 25. Venter, K., Erasmus, M., & Seale, I. (2015). Knowledge sharing for the development of service learning champions. *Journal for New Generation Sciences*, 13(2), 147-163.

تأثير النميمة في مكان العمل في التسويف الوظيفي

The Impact of Gossip in Workplace on Job Procrastination

بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة

أ.د حسين حريجة الحسنوي¹ ، أ.م.د علي عبد الحسن عباس² ، م. م ابتسام سرحان صيهود³

جامعة كربلاء- كلية الإدارة والاقتصاد، كربلاء ، العراق

Hussein Hurajah Al Hasnawi,¹ Ali Abdulhassan Abbas², Ebtasam Sarhan Saihood³

، hussein.alhasnawi@uokerbala.edu.iq, ali.abd.alhassan@uokerbala.edu.iq

ebtasam.srh@uowa.edu.iq

University of Kerbala, College of Administration and Economics, Kerbala, Iraq.

المستخلص :

ان البحث الحالي يهدف الى التعرف على طبيعة العلاقة بين النميمة في مكان العمل والتسويف الوظيفي من خلال استطلاع آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة . ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع 260 استبانة، كان عدد الاستبانات الصالحة والخاضعة للتحليل هو (253) وبعد تحليلها احصائيا توصلت نتائج البحث الى وجود علاقة ارتباط بين النميمة في مكان العمل والتسويف الوظيفي وكذلك ووجود تأثير معنوي للنميمة في مكان العمل في التسويف الوظيفي وعلى هذا الأساس تم وضع عدد من الاستنتاجات والتوصيات أهمها ان الاعدادات السلوكية في المنظمة والخصائص الفردية تعتبر المحدد الأساس لسلوك النميمة في مكان العمل ، والتي موضوعاتها تكون اما تقييم او مقارنه ولا تتحدد بالعمل بل قد تتجاوزه للجوانب الشخصية لتخترق الخصوصية، اذ يبرز دور النزعة الفردية في طبيعة الحديث هذه ، فالشخصية العدوانية لديها ميول أكثر للنميمة بطريقة سيئة اكثر من الشخصية المنزلة ، اذ تميل الأخيرة للنميمة بدافع الحصول على المعلومة بسبب كونها منزله وتحدث خارج المكاتب من خلال اجتماعات الصدفة والتفاعل الاجتماعي اليومي للحياة التنظيمية .

الكلمات الرئيسية : النميمة في مكان العمل - التسويف الوظيفي

Abstract

The current research aims to identify the nature of the relationship between gossip in the workplace and job procrastination through a survey of the opinions of a sample of faculty members in private colleges in the holy province of Karbala. To achieve this goal, (260) questionnaires were distributed. The number of valid questionnaires subject to analysis was (253). After analyzing them statistically, the results of the research concluded that there is a correlation between gossip in the workplace and job procrastination, as well as the presence of a significant effect of gossip in the workplace on procrastination. On this basis, a number of conclusions and recommendations were developed, the most important of which is that the behavioral settings in the organization and the individual characteristics are considered the basis for the behavior of gossiping in the workplace, whose topics are either evaluation or comparison and are not determined by work, but may exceed it for personal aspects to penetrate privacy, as the role of individual tendency emerges In this nature of speech, the aggressive personality has more tendencies to gossip in a bad way than the isolated personality, as the latter tends to gossip out of obtaining information due to being isolated and occurring outside offices through chance meetings and the daily social interaction of organizational life.

بحث مستل من أطروحة دكتوراه
تأسيساً لما تقدم وانسجاماً مع منهجية البحث، سوف يتم تناول البحث من خلال المباحث الآتية:

- المبحث الأول – منهجية البحث.
 المبحث الثاني – النميمة في مكان العمل ، والتسويق الوظيفي : خلفية نظرية .
 المبحث الثالث – الجانب العملي .
 المبحث الرابع – الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

: ان توارد بعض السلوكيات وبشكل يومي وخاصة النميمة والتي اصبحت متلازمة سلوكية لأغلب العاملين وعلى مختلف المستويات ، كان لها الأثر في تآكل الثقة والتأثير على المعنويات وربما القلق النفسي والشعور بعدم الارتياح وفقدان الرضا عن النفس والتي قادت بدورها الى التأثير على إشاعة سلوك المماثلة او التسويق الذي ينتج عنه تأخير في المواعيد او الاهمال للأعمال المهمة ، والمقصود هو ذلك النوع من التسويق والذي قد يكون لفشل التنظيم الذاتي جزءاً في ظهوره ولكن الجزء الأكبر هو لمناخ العمل وسلوكيات تعامل الآخرين والتي تؤدي بالشخص الى تأدية هذا السلوك ، لذا يمكن تجسيد مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

- ما مستوى تأثير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي، على مستوى السلوكيات السائدة لعينة البحث ؟

ثانياً : أهمية البحث

تتجسد اهداف البحث الحالية في (اختبار العلاقة السببية المباشرة بين النميمة في مكان العمل ، والتسويق الوظيفي)، للتعرف على طبيعة العلاقة التأثيرية على مستوى الكليات عينة البحث .

ثالثاً : أهداف البحث

تتجسد أهمية البحث الحالية في (محاولة استعمال مقاييس كمية لتقييم متغيرات البحث في المجتمع عينة البحث ، وبالشكل الذي يجعل الفرصة أكبر لتشخيص واقع حال هذا المجتمع وفهم سلوكيات العمل فيه ومن ثم اخذ مساحة أوسع في التحليل، مما يمنح نتائجها مصداقية أكبر تؤدي الى تحقيق فائدة ، اذ يمكن ان تفيد نتائج هذه البحث المجتمع عينة البحث إلى وضع خطط معالجة للحالات السلبية اذا تواجدت فيها من خلال طرح آليات عمل واقعية عن كيفية التعامل مع هذه الحالات) .

رابعاً: مقياس البحث

تم الاعتماد في قياس النميمة في مكان العمل على(Kuo et al,2015) والمتضمن بعدين هما (النميمة المتعلقة بالعمل - النميمة غير المتعلقة بالعمل) ، بينما تم قياس التسويق الوظيفي بالاعتماد على (Strunk et al,2013) وضمن بعدين (التسويق - نهج / التسويق - تجنب)

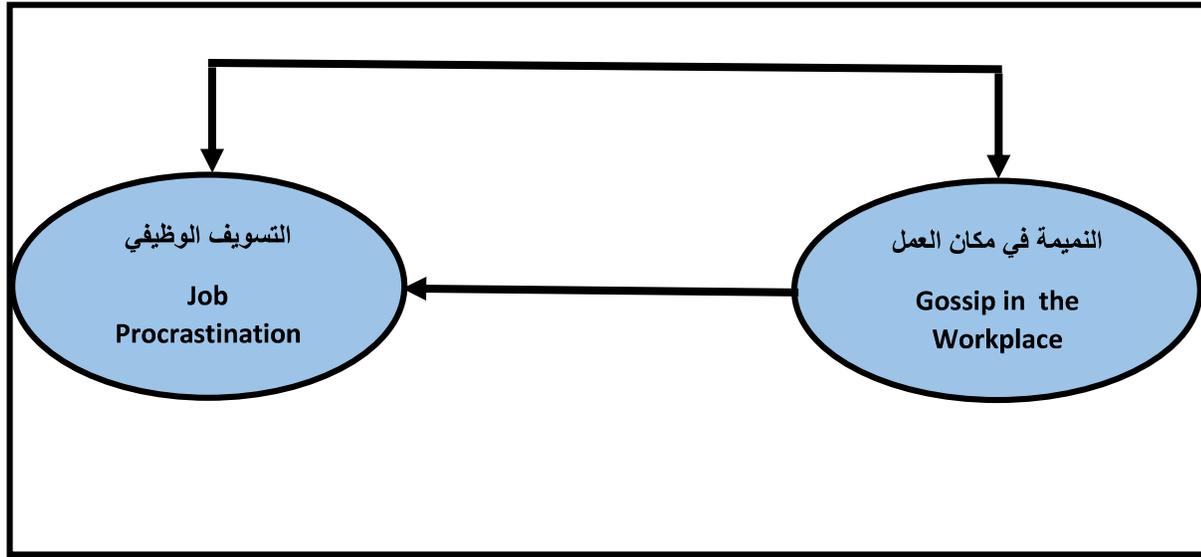
خامساً : فرضيات البحث

ان الفرضيات تشكل المبادئ الأولية للمتغيرات المدروسة اذ تُستساغ اذا كانت مختبرة عملياً ليتم اثباتها بالفعل ليستدل من خلالها الباحث على طبيعة العلاقة بين مجموعة المتغيرات موضوع البحث ، لذلك وللوقوف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث تتجسد فرضيات البحث بالآتي:

- 1- الفرضية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النميمة في مكان العمل و التسويق الوظيفي.
- 2- الفرضية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لدرجة القيادة في النبذ في مكان العمل .

سادساً: مخطط البحث الفرضي

تم تطوير المخطط الفرضي بالاستناد الى التحليل النظري للمشكلة ليتناسب و اساسيات البحث الحالي وبالاعتماد على المقاييس المعتمدة للمتغيرين وكما يأتي



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر : اعداد الباحثة

سابعاً: مجتمع البحث وعينته

يمثل مجتمع البحث الحاضرة لمتغيرات البحث وليبياناته والمصدر الذي تعتمد عليه النتائج وحتى تتحقق المنطقية فيما يتعلق بالجانب الميداني ،من الضروري ان يتناسب الموضوع بمتغيراته مع طبيعة المجتمع وخصائصه ليتم الوصول الى نتائج او معالجات ملائمة لحل المشكلة وان كانت الظاهرة المدروسة عامة أي تمتاز بإمكانية تطبيقها في أكثر من مجتمع ان الاختيار وقع على مجموعة الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة وقد تمثلت العينة بجمع من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة .

وبما يتناسب مع الأسس العلمية في اختيار العينة فقد اتجه البحث الى اعتماد عينة قصدية تمثلت ب(أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات والجامعات الاهلية باختلاف الألقاب والتخصصات والمستويات الإدارية) ،وبالبلغ عددهم (260) عضو هيئة تدريس ، وكما في الجدول (1) والذي يوضح حجم المجتمع وعدد الاستبانات الموزعة والصالحة للتحليل.

جدول (1) :حجم المجتمع وعدد الاستبانات الموزعه والصالحة للتحليل

ت	اسم الجامعة او الكلية	عدد أعضاء الهيئة التدريسية	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات الصالحة
1	جامعة اهل البيت	116	40	253
2	كلية الزهراوي الجامعة	176	60	
3	كلية الحسين الجامعة	38	13	
4	كلية الصفوة الجامعة	145	57	
5	كلية الطف الجامعة	32	11	
6	جامعة وارث الأنبياء (ع)	120	41	

	20	60	جامعة العميد	7
	18	53	جامعة الزهراء (ع) للبنات	8
	260	740	المجموع	

المصدر : اعداد الباحثة استناداً على ما تم جمعه من الكليات أعلاه

وقد وزعت الاستبانات وفقاً لذلك وبلغت نسبة الاسترجاع (97%) ، وبذلك أصبح عدد افراد العينة الكلي للدراسة الحالية (253) مستجيب .

1- وصف افراد عينة البحث

ان عرض صورة واضحة او وصفاً علمياً لأفراد عينة البحث يعتبر جزء ضروري لانهم العامل المهم في اثناء نتائج البحث ، ولإيضاح مدى ملائمتهم للدراسة المختارة من حيث الخصائص ، والجدول يوضح ابرز الخصائص التعريفية لعينة البحث، وكما يأتي:

أ- النوع الاجتماعي :

يشير الجدول (2) الى ان نسبة الذكور هي اكبر من نسبة الاناث اذ بلغت نسبتهم المئوية (53%) مقابل (47) للإناث ، وان حقيقة الفرق بين الاثنتين قليلة وهذا يدل على حجم المساواة في التعيين ضمن هذه الكليات لان طبيعة العمل ومسؤولياته تكون على ذات المسافة من الذكور والاناث .

ب- الفئات العمرية :

يلاحظ من الجدول (2) ان نسبة (6%) و(39%) من افراد العينة هم ضمن الفئة العمرية (30 سنة فأقل) و(40-31) على التوالي ، وهذا يشير الى تمتع هذا الجزء من العينة بروح الشباب والدافعية في العمل والعطاء والتطلع الى بذل المزيد من الجهود لابتكار الطرق التي تتلائم والتقنية في التعليم ، بينما تقع اعمار (55%) من افراد العينة ضمن الفئات التي تزيد على (41) سنة يتوزعون بواقع (27%) منهم للفئة العمرية (50-41) و(18%) ضمن الفئة العمرية (51-60) سنة و(10%) ضمن الفئة العمرية (60 فأكثر) ، اذ ان الجزء الكبير من هذه الفئات تتسم بالخبرة والمهارة في مجال التعليم والتي اكتسبها ميدانياً من خلال عملهم في الجامعات الحكومية اذ ان جزء من هذه الفئات يعملون في الجامعات والكليات الاهلية اما كمتقاعد او تمت اعارته من الجامعات الحكومية بسبب الاحتياج لخبرته في بعض التخصصات او بصفة محاضر ، مما يؤشر الدور الكبير والمساهم لهذه الفئات في الارتقاء بهذه الجامعات والكليات الى مستويات ريادية في مجال التعليم على مستوى العراق .

ج- المؤهل العلمي

يشير الجدول (2) ان نسبة (60%) من افراد العينة يحملون شهادة الماجستير ، في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه (40%) ، باختلاف الألقاب للفئتين فأن النسب تشير الى الرؤية الدقيقة والعلمية لعينة البحث تجاه متغيرات البحث لتشخيص الأسباب الحقيقية ميدانياً مما ينعكس على صدق النتائج الإحصائية ووضوح الاستنتاجات الميدانية .

د- مدة الخدمة الفعلية

يشير الجدول (2) الى ان نسبة (30%) من افراد العينة من الذين لديهم خدمة اقل من (5) ، وان نسبة (47%) من الافراد المبحوثين لديهم خدمة من (5-10) سنة ، اما الافراد الذين لديهم خدمة من (11-15) سنة فقد بلغت نسبتهم (5%) ، في حين اشارت نسبة (2%) من الافراد المبحوثين الى الذين لديهم خدمة من (20-16) سنة ، وان نسبة (4%) من الافراد المبحوثين بلغت خدمتهم الفعلية من (25-21) اما الافراد الذين لديهم خدمة من (26-30) فقد بلغت نسبتهم (5%) واخيراً بلغت نسبة الذين لديهم خدمة من (30 فأكثر) (7%) من اجمالي الافراد المبحوثين ، باختلاف سنوات التأسيس في كلية عن الأخرى وأنظمة التعاقد مع حملة الشهادات فيها الا هذا يدل على تراكم الخبرة المعززة بالجانب العلمي مما انعكس على ادراكهم وفهمهم لفقرات الاستبانة .

الجدول (2): خصائص عينة البحث

النوع الاجتماعي									
انثى					ذكر				
%		العدد		%		العدد			
47		119		53		134			
الفئات العمرية (من- الى)									
30 سنة فأقل		40-31		50-41		60-51		60- فأكثر	
العدد		العدد		العدد		العدد		العدد	
14		98		69		46		26	
6		39		27		18		10	
المؤهل العلمي									
ماجستير					دكتوراه				
العدد		العدد		العدد		العدد			
151		60		102		40			
مدة الخدمة الفعلية									
أقل من 5 سنوات		10-5		15-11					
العدد		العدد		العدد		العدد		العدد	
76		118		47		13		5	
20-16		25-21		30-26		31 فأكثر			
العدد		العدد		العدد		العدد		العدد	
5		11		13		17		7	
2		4		5					

المصدر : اعداد الباحثة بالاستناد الى إجابات افراد عينة البحث

ثامناً: أدوات البحث

للإجابة عن تساؤلات البحث واختبار الفرضيات يحتاج الباحث ان يستخدم اكثر من أداة مخصصة لأغراض جمع البيانات و لمعالجتها واستخراج النتائج ، وعلى الباحث ان يقرر وبشكل مسبق أي الطرق الأكثر تناسباً مع الغرض من البحث التي يقوم بها وان يختار او يطور الأداة المناسبة لهذا الغرض ، وعليه فإن الأدوات التي استخدمت في البحث الحالية تمثلت بالآتي :

1- أدوات جمع البيانات والمعلومات

استوفى المحتوى النظري كافة بياناته على ما توفر في شبكة المعلومات (الانترنت) من كتب وابحاث ورسائل واطاريح جامعية ودوريات ذات العلاقة بموضوع البحث ، اما الجانب الميداني فقد اعتمد على استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات عن متغيرات البحث اذ تمت مراعاة الدقة في صياغة المتغيرات الرئيسية والفرعية مع التأكيد على وضوح فقراتها وامكانياتها على

التشخيص ، وقد اعتمد الباحث في اعدادها على مجموعة من المقاييس العالمية مضافاً إليها آراء الخبراء وذوي الاختصاص في مجال متغيرات البحث ، وقد اشتملت على جزأين هما :

- الجزء الأول : تضمن الخصائص الديموغرافية للمجيب على الاستمارة كـ(النوع الاجتماعي ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، مدة الخدمة الفعلية)
 - الجزء الثاني : تضمن الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث أي ما تضمنته المقاييس المعتمدة في قياس متغيرات البحث .
- 2- أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية**

ان اختيار الأدوات الإحصائية الملائمة لتحليل ومعالجة البيانات واختبار الفرضيات يُسهم في التأكد من صحة الفرضيات او عدم صحتها ، وتمنح الباحث الدقة في تشخيص طبيعة العلاقة بين المتغيرات ،وبذلك سوف يجري اعتماد مجموعة من الأدوات الإحصائية منها مايتعلق بالصدق التوكيدي لمقياس البحث ووصف وتشخيص متغيراتها ،وأخرى أدوات تحليلية وعلى النحو الآتي:

أ- أدوات الصدق والثبات , وتتمثل بالآتي :

- 1- اختبار التوزيع الطبيعي : لتحديد مدى اعتدالية البيانات بهدف تحديد أدوات التحليل المناسبة في اختبار الفرضيات.
 - 2- التحليل العاملي التوكيدي : لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس وضمان ملائمتها لمبانيها النظرية وانسجامها مع اجابات العينة في بيئة التطبيق.
 - ب- معامل الثبات (كرونباخ الفا) : للتحقق من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد او تداخل.الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتتمثل بالآتي:
 - 1- الوسط الحسابي : لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات ميدانياً.
 - 2- الانحراف المعياري : لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي.
 - 3- معامل الاختلاف النسبي : لتحديد مدى تجانس اجابات العينة .
 - د- الاهمية النسبية : لتحديد شدة الاجابات ومستوى اهميتها النسبية ميدانياً.الأدوات الإحصائية التحليلية , وتشمل الآتي:
 - 1- معامل ارتباط (Pearson) : يستخدم في تحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرين .
 - 2- نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) : تستخدم لقياس مستوى علاقات التأثير البسيط والمتعدد بين المتغيرات.
- وقد أُعتمد في تنفيذ الادوات اعلاه بعض البرامج الحاسوبية هي :
- 1- برنامج (SPSS V. 23).
 - 2- برنامج (Amos V. 23).
 - 3- برنامج (Microsoft Excel 2010).
 - 4- برنامج (Mod Graph V.3) .
- تاسعاً: الأساس النظري لفرضيات البحث

1- العلاقة بين التنمية في مكان العمل و التسويق الوظيفي

في ظل الظروف التنافسية المتزايدة ، تهدف المنظمات إلى الاستفادة بشكل أفضل من الفرد العامل وتطمح إلى اكتساب ميزة بهذه الطريقة و بينما تطلب المنظمات أداءً أفضل من الموظفين ، وفي المقابل يتوقع الموظفون ظروف عمل أفضل ودعمًا من المنظمات ، والأداء المقصود هو مستوى إنجاز المهمة أو سلوكيات الموظف وفقاً للشروط المحددة لكن هناك عوامل قد تؤثر على الأداء الوظيفي وهي اما فردية وتنظيمية فالعوامل الفردية هي الخصائص التنافسية (القدرة والمعرفة والخبرة والشخصية) ، والخصائص النفسية (الاهتمام ، والإيمان ، والقيم ، والتأثير ، والدافع ، والموقف) ، والعوامل التنظيمية هي الإدارة وظروف العمل ، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين (الاتصالات). وأحد العوامل التنظيمية التي تؤثر على الأداء الوظيفي ، وهو عنصر اصبح لا يمكن الاستغناء عنه للغالبية وضمن المستويات الرسمية وغير الرسمية والتي تتخلل العلاقات الاجتماعية في المنظمة والمتمثلة بالتنمية في مكان العمل والتي مصدرها الاتصال غير الرسمي والذي ينتج عنه شبكة اتصالات رسمية ضعيفة داخل المنظمة. (Durmuş et al.,2020:17-18) ، قد تؤدي الى اضرار بسمعة المنظمة أو مكانتها اذ تشير التنمية الى مكان عمل و بيئة عمل دون المستوى الأمثل مع علاقات مختلة وانخفاض في

الثقة بين الافراد مما يهدد تطوير علاقات اجتماعية قيمة في العمل عندما تكون العلاقات الشخصية في العمل مهددة ، يتم إطلاق التأثير السلبي وبالتالي ، لأنها تعبر عن حالة مزاجية سلبية تنعكس على الامثلية والالتزام في أداء المهام لأنهم يركزون على مدى شعورهم بالسلبية بدلاً من التركيز على أداء أدائهم (Babalola et al.,2019:138)، وبناءً على ما تقدم يمكن عرض الفرضيات الآتية :

H7: توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين النسيمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي

H8: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنسيمة في مكان العمل في التسويف الوظيفي

ويوضح الشكل (2) العلاقة بين النسيمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي



شكل (2) العلاقة بين النسيمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي

المصدر :اعداد الباحثة

المبحث الثاني

النسيمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي – خلفية نظرية

Gossip in the workplace

اولاً: النسيمة في مكان العمل

ان المنظمات هي مجتمعات من الافراد (Hafen,2004:223) ، والتي احتلت أهمية كبيرة في العديد من الدراسات في السنوات الأخيرة وخاصة المجتمعات غير الرسمية و اقدم هذه الدراسات الهوثورن ، اذ أدرك علماء الإدارة من خلالها وجود هذه المجتمعات على عكس الرسمية منها والتي تظهر في المخططات التنظيمية وتعكس الأنماط المحددة للرسائل المعتمدة رسمياً ، و تتكون من أنماط عفوية ناشئة تنتج عن الاختيارات التقديرية للأفراد والتي تسمى أيضاً بشجرة العنب (Kurland & Pelled,2000:428) ، ولان المنظمة هي المكان الذي يعيش فيه الناس أطول وقت خارج الأسرة ، وبطبيعة الحال لا بد من وجود قنوات لنشر المعلومات داخل المنظمة سواء كانت رسمية او غير رسمية ويقصد بالاخيرة وكما يوحي الاسم وفي جزئها الأكبر ، انتشار المحادثات بين الموظفين كنوع من النسيمة الاجتماعية والنسيمة في مكان العمل والتي لها خصائص لا يمكن القضاء عليها تماماً ، وعلى الرغم ان ما ورد في التفكير الصيني التقليدي والذي يصف الكلمات او المحادثات البشرية بأنها رائعة لكن يبقى الاعتقاد لدى المديرين بأن احد أنواع هذه المحادثات (النسيمة) في مكان العمل يجلب آثاراً سلبية (Yan & Zhang,2021:1) ، كونها ليست فقط احاديث غير رسمية بل لان طبيعتها شخصية وتتم بين اثنين او اكثر عن طرف ثالث غائب (Mills,2010:4)،لذا فهي تعرف (النسيمة) على انها شكل من أشكال المعاملة بين الأشخاص (Liu et al,2018:4) ، تتضمن تدفق المعلومات من شخص إلى آخر حول شخص ثالث غائب عن المناقشة ، اذ تُعتبر نشاط يشارك فيه الأفراد أحياناً لأنهم في وقت فراغ ويعتبرونها كشكل من أشكال الترفيه وقد يرغبون ببساطة في الهروب من الواقع والرتابة ، وبالتالي الانغماس في متعة الذنب (النسيمة) ، من المرجح أن يجد الموظفون أنها ممتعة أو مسلية ، خاصةً بين الموظفين ممن يشتركون في المصالح ذاتها بحيث يفهم بعضهم البعض ويزيد من تقوية علاقتهم ، ومن الممكن ان توفر منصة مزدخرة للشائعات في مكان العمل، وقد تساهم في حدوث الفوضى في المنظمة

(Irvine& Blessing,2019:1) وبناءً على ماورد في الادبيات الخاصة بمفهوم النميمة في مكان العمل يمكن تعريفها وكمايأتي:

النميمة في مكان العمل : هي آلية رقابية اجتماعية غير رسمية تظهر من خلال ممارسات عدة وأكثرها وضوحاً هو الحديث ، تتمحور حول شخص غائب موضوعاتها تستهدف شخصيته ، سواء ذلك تعلق بطبيعة عمله او حياته الخاصة ، الهدف منها هو الحاق الضرر وتشويه السمعة ، اذ تمنح مُصدّرِها الشعور باحترام مؤقت للذات والذي يتلاشى بمرور الوقت، نابعه من ضعفه في الحديث مباشرة للشخص الهدف ومن الاهتمام المفرط بشؤون الآخرين ، تركتها سلبية على الشخص اذ قد تتسبب بألم نفسي يصعب تجاوزه ، وعلى المنظمة حدوث تآكل داخلي لهيكلها يشبه الوباء ليؤثر على العلاقات الرسمية وأداء المنظمة بشكل عام .

Dimensions of Gossip in the workplace

- ابعاد النميمة في مكان العمل

1- النميمة المتعلقة بالعمل

Job-related gossip

هي نوع من أنواع الاتصال الذي يُعبر عنه بأنه حاجة اجتماعية أي انها ليست اتصالاً عبتاً يصدر من قبل مُصدر النميمة ، بل قد تُعزز روح الدعاية لديه ، كما يطلق عليها أيضاً الغيبة أو نقل معلومات عديمة الفائدة او ذات فائدة لكن سرية وشخصية وتستخدم في بعض الأحيان للتعبير عن المشاكل وتتوفر بكثرة في الاعمال الروتينية (Akyön et al ., 2015:26) ، كونها تحدث تلقائياً كنتيجة لطبيعية الألفة الشخصية والعلاقات في البيئات التي يعرف فيها الموظفون بعضهم البعض جيداً ، فهي شكل تلقائي من أشكال الاتصال اللفظي يستخدمه شخصان أو أكثر لاتهام الآخرين او لمشاركة المعلومات القيمة والمهمة ، وهم يتحدثون عندما لا تعمل قنوات الاتصال الرسمية بشكل فعال ، وعندما تكون بعض المعلومات مخفية ، وعندما يواجهون أزمات وشكوكاً مثل إعادة الهيكلة والتحويلات والترقيات والفصل ، ونتائجها تؤدي الى تكوين مواقف سلبية ضد الابتكارات ، وتقليل المعنويات ، وإضعاف للعلاقات ، وهذا بدوره يؤدي إلى اللامبالاة في العلاقات بين الرؤساء والمروسين كما يمكن أيضاً استخدامها كشكل من أشكال المضايقة النفسية أو التهديد التي لا يمكن القضاء عليها تماماً حتى في أفضل المنظمات (Altuntaş et al.2017:108) .

2- النميمة غير المتعلقة بالعمل

Non-job-related gossip

ان الحديث حول العلاقات الاجتماعية في العمل هو يُمثل آلية مركزية تسمح بتحقيق بعض الاستمالة بين أعضاء المجموعة وهو يشبه طبيعة الاحاديث بين الأقارب من حيث اللغة والمواضيع المختارة ومتوفر ضمن السياق الاجتماعي لكل المنظمات (Kniffin&Wilson,2010:158)، فهي ليست ظاهرة ضمن الهيكل الهرمي للمنظمة ، ولكن تأثيرها يكاد يطغى على الجانب الرسمي (Solmaz, 2004:14) ، لان المنظمات في طبيعتها تنشأ من هذه العلاقات (Aydın,2014:2) ، لذلك اعتبرت النميمة غير المتعلقة بالعمل كظاهرة اجتماعية وجانب من جوانب الاتصال التنظيمي (Waddington,2005:221) ، والذي يُعبر عنه بأنه عملية مشاركة بعض المشاعر والأفكار والمعلومات بين شخصين أو أكثر وجعل المعاني مشتركة (Memişoğlu,2013:140) ، كعملية المحادثة وتبادل المعلومات ضمن اطار النميمة غير المتعلقة بالعمل (Mills,2010:21)، لذلك تأثيرها مهم على كل من المجتمعات والمنظمات كونها تعتبر جزءاً طبيعياً من كل بيئة اجتماعية ولها تأثير عميق على السلوك التنظيمي(Thomas & Rozell,2007:11)، ان الحديث غير الرسمي وذات طبيعته الاجتماعية يمكن أن يخدم وظائف سلبية للأفراد والمنظمات، اذ يحركه في المقام الأول الأنا واحتياجات الحالة الفردية ، لأنه يوفر فرصة للتعبير عن مشاعر الضغينة الحقيقية حول الزملاء ذلك لانه يرتبط بمناخ عدم الثقة وضعف الروح المعنوية (Wilkinson et al. ,2020:424) ، من خلال نشر الأكاذيب للمصلحة الخاصة والتلاعب بسمعة الآخرين (Vanderheyden& Warmoes,2007:135)

Job Procrastination

ثانياً: التسويف الوظيفي

أظهرت الأدبيات أن التسويف ليس مجرد مشكلة سلوكية تتعلق بإدارة الوقت، بل ان هناك إجماع بين الباحثين على أن التسويف ليس جانب سلوكي يقتصر على تجنب المهام أو تأخيرها ، ولكن له أبعاد معرفية وعاطفية ، أن سلوك التسويف قد يختلف بين الأفراد ، ولكن قد يواجهون بعض العواطف والأفكار والسلوكيات المشتركة في هذا السياق ، لذلك يمكن تعريف التسويف الوظيفي بأنه عملية معقدة ذات أبعاد عاطفية

ومعرفية وسلوكية ، ويشمل البعد السلوكي للتسويف سلوك التأجيل الناجم عن عادة التسويف المستمر ، ويشمل البعد المعرفي عادة الاختلاف بين النوايا والأولويات والأهداف المتعلقة بالمهمة وإنتاجيتها عند إنجاز هذه المهمة ، والبعد العاطفي ينطوي على الضغط الذي يشعر به الفرد بسبب عادة عدم بدء المهمة ، أو عدم القدرة على العمل ، أو عدم إكمال المهمة قبل الموعد النهائي (Cömert & Dönmez, 2019:130) ، فقد يلجأ الموظفون إلى اعتماد سلوك التسويف عندما يتعرضون لعدم احترام أو تهديد ، لذلك يلجأوا إلى هذا السلوك لحماية أنفسهم (Abbas & Al Hasnawia, 2020:4) . كذلك يُعرف بأنه التأخير طوعاً لمقاربة العمل المقصود ، على الرغم من توقع أن يكون الوضع أسوأ بسبب التأخير (Avnion & Zibenberg, 2018:1) ، إذ يُنظر إلى التسويف على أنه تأخير متعمد في بدء أو إكمال الأنشطة المتعلقة بالمهمة ووصفها من حيث فشل التنظيم الذاتي . كما يُنظر إليه على أنه عادة غير مقبولة أخلاقياً وخلل وظيفي ، مما يؤدي إلى عواقب ضارة للفرد والمجتمع ويرتبط ارتباطاً سلبياً بالضمير والاستقرار العاطفي (Sanecka, 2020:1) ، ويؤثر التسويف الوظيفي على أنه الميل إلى تأجيل أو تأخير شيء غير سارٍ حالياً أو يصعب القيام به ، للوصول إلى هدف معين ، على الرغم من إدراكه للنتائج السلبية (Fuertes et al, 2019:3) ، ويُفهم أيضاً على أنه شكل من أشكال فشل التنظيم الذاتي في التأخير الهادف للمهام المقصودة (Chen & Qu, 2017:1) ، إذ قد يميل الأفراد الذين يظهرون سلوك التسويف نحو عمل آخر بدلاً من القيام بالعمل الرئيسي ، هؤلاء الأفراد يفضلون التوجه نحو السلوك الذي يبدو أكثر جاذبية للهروب من العمل المخطط ، بالفعل لا يمكن أن تُعزى أسباب التسويف فقط إلى الكسل والفشل في إدارة الوقت (Söyleyen et al, 2019:207) ، فقد يعتبر التسويف سلوكاً مهزوماً للذات ، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوكيات الانسحاب والسلوكيات العكسية ، لأنها عادة ما تستند إلى دوافع ضد المنظمة (Van Erde & Venus, 2018:2V) ، كما تم تعريفه على أنه شكل من أشكال التجنب في القيام بالمهام التي يجب أن يكملها الأفراد، إذ يفضل الأفراد الذين يقومون بالتسويف لقضاء الوقت مع الأصدقاء أو أي عمل آخر ليس له علاقة بمضمون العمل (Ghufroon & Risnawati, 2012:17) ، وبناءً على ماورد في الأدبيات الخاصة بمفهوم التسويف الوظيفي يمكن تعريفه وكما يأتي:

التسويف الوظيفي : هو اصلاح مؤقت للحالة المزاجية والتسامح مع الذات ، مع عدم تنظيم للعاطفة ناتج عن الافتقار للدافع أو القدرة على أداء العمل و تعارض فكري (النية - الفعل) مع بعضهما البعض ، مع وجود فروقات بين الذات الحالية والمستقبلية مما يؤدي الى تفوق قيمة فعل شيء على آخر بسبب انخفاض القيمة الذاتية والمؤجلة والذي يقود فيما بعد للقلق والإحباط على المستوى الفردي والى الاختلال الوظيفي على مستوى المنظمة.

Dimensions of Job Procrastination

Procrastination-approach

- ابعاد التسويف الوظيفي

1- التسويف - نهج

هو سلوك سائد في المجتمعات الحديثة ، والذي يُعرف بأنه ميل غير عقلاني لتأخير أداء مهمة عن طريق الانخراط المتعمد في أعمال غير متعلقة بالعمل وإن لم يكن ذلك بنوايا ضارة (Hen et al., 2021:2) ، وضمن هذا المفهوم فهو يتميز بخاصيتين أساسيتين ، الأولى أنه تأخير للسلوك المقصود ، والثانية أن هذا التأخير يتم اختياره على الرغم من إدراك النتائج السلبية للتأخير (Svartdal et al., 2020:2) ، إلا أن بعضهم قد يلجأ لتأجيل المهام المجدولة لتحقيق أهداف أكثر أهمية (Chen et al., 2020:1) ، ان هذا التأجيل يشمل أيضاً جانباً زمنياً مهمًا وغالبًا ما يتم تجاهله فأذا تأخرت المهمة المقصودة دون داعٍ فإن عباً إكمال المهمة يبقى على الفرد ولا ينتقل إلى شخصية مستقبلية بل سيتعين على ذات الفرد المسوف ان يدفع ثمن التقاعس ، لانه عندما أجل العمل كان يعتقد ان الغد سيكون افضل او ان وضعه سيكون مختلف أي انه اعطى الأولوية لمزاجه ولم يُدرك العواقب التي تتحملها الذات المستقبلية، وهو يمثل فشل للعلاقة والفصل الزمني بين الحالة المزاجية للذات الحالية والمستقبلية (Sirois & Pychyl, 2013:5).

Procrastination -Avoidance

2- التسويف - تجنب

ان الأفراد الذين يتوجهون لاتقان مهامهم أكثر ما يحفزهم هو الرغبة في تطوير مهاراتهم وتحسين قدراتهم لذلك يلجأون لتجنب المهام لان هؤلاء الافراد موجهون نحو الذات ومدفوعون بالرغبة في تحقيق مستوى ثابت من الأداء و تلبية معايير معينة ، وبالاعتماد على توجهات الأنا والموجودة في كل مضامين التسويف الوظيفي ومن خلال عدة جوانب ومنها التجنب (الهزيمة الذاتية) (Scher & Osterman, 2002:4) ، والذي يُعرف على أنه تأخير المهمة الناشئ عن خوف الفرد من الفشل والذي يعمل من خلاله على حماية الذات وهذا يرتبط بطبيعة الشخصية ذات الضمير المنخفض ، كذلك الفرد غير الراضي والذي يكون منخفض الكفاءة الذاتية (Parker, 2013:5) ، لذلك

يلجأ الفرد الى تجنب العمل حتى وقت ما في المستقبل إما عن طريق عدم البدء فيه ، أو البدء في اللحظة الأخيرة ، أو البدء دون الانتهاء أي تجنب العمل بالمهمة لوقتٍ آخر (Bell& Dickens,2011:3).

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً: الاختبارات البنائية لأداة القياس وتطويرها 1- اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى

ولأغراض البحث الحالية اتجهت الباحثة الى عرض أداة البحث بمقاييسها الجاهزة والمطورة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال بشكلٍ عام وإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي والإدارة الاستراتيجية والاحصاء بشكل خاص وكان عددهم (10) وذلك للتأكد من الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة القياس وتحديد مدى وضوح كل فقرة من حيث المحتوى المنطقي والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع إضافة أو حذف ما يتفق عليه المحكمون من فقرات في أي بعد من ابعاد المتغيرات ، ويوضح الجدول (3) النسب المئوية التي تحدد اتفاق المحكمين على فقرات الاستبانة ، علماً ان بعض الفقرات التي لم تحصل على اتفاق تام تم تعديل ومعالجة صياغتها حسب الملاحظات المثبتة من قبل السادة المحكمين .

جدول (3) : نسب اتفاق السادة المحكمين حول فقرات اداة القياس

ت	المتغيرات وابعادها	عدد الفقرات الكلي	عدد الفقرات المتفق عليها	نسبة الاتفاق %	نوع التعديل
1	النميمة المتعلقة بالعمل	10	10	100	
2	النميمة غير المتعلقة بالعمل	10	8	80	
3	النميمة في مكان العمل	20	18	90	
4	التسويق – نهج	7	5	71	
5	التسويق – تجنب	4	3	75	
6	التسويق الوظيفي	11	8	73	

المصدر : اعداد الباحثة في ضوء نتائج تحكيم اداة القياس .

3- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

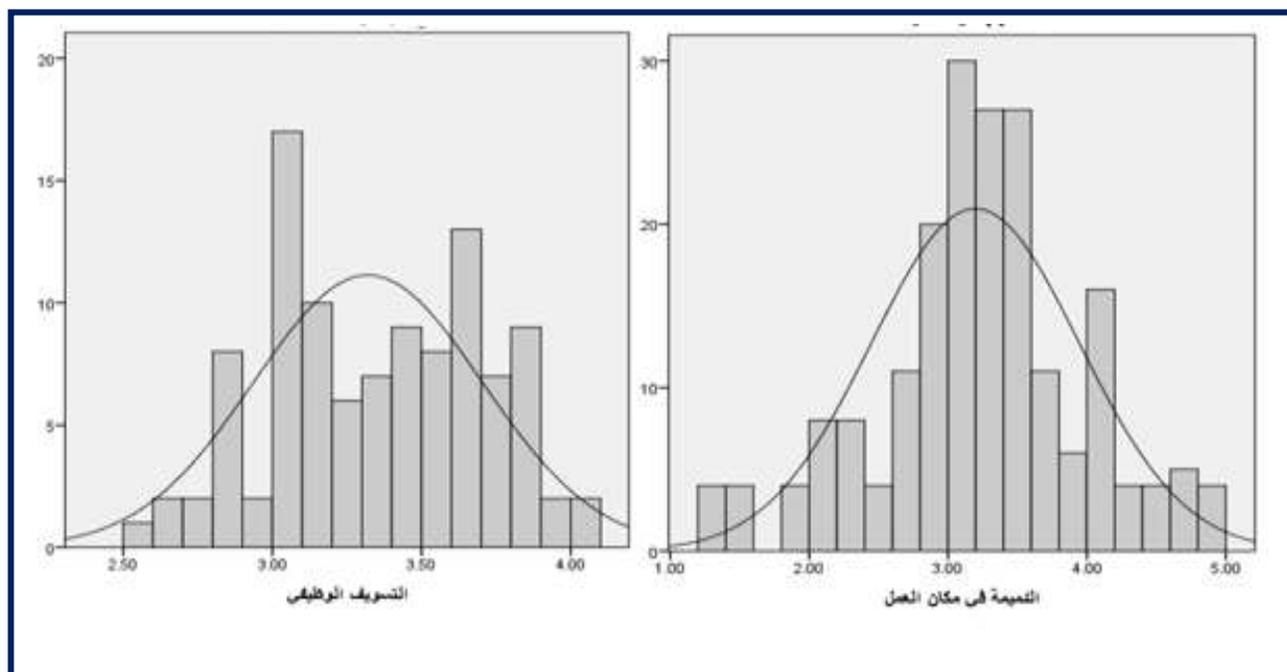
اعتمدت الباحثة اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) كونه من اكثر الاساليب شهرة ودقة للتحقق من اعتدالية البيانات وكيفية توزيعها وتلائمه مع حجم العينة الكبير المعتمد في البحث الحالية ، اذ يتضح من نتائج الاختبار في الجدول (4) بان قيمة احصائية الاختبار قد بلغت (0.059 ، 0.077). على التوالي لمتغيرات البحث (النميمة في مكان العمل، التسويق الوظيفي) ، في حين بلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (0.164 ، 0.123) على التوالي ، وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأن جميع بيانات متغيرات الدراسة الاربع تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار. ويوضح الشكل (3) منحنى التوزيع الطبيعي على مستوى متغيرات البحث .

الجدول (4) : اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لمتغيرات البحث

Tests of Normality						
Var.	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

النميمة في مكان العمل WorGos	.059	197	.164*	.985	197	.037
التسويق الوظيفي JobPro	.077	107	.123	.971	107	.019

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)



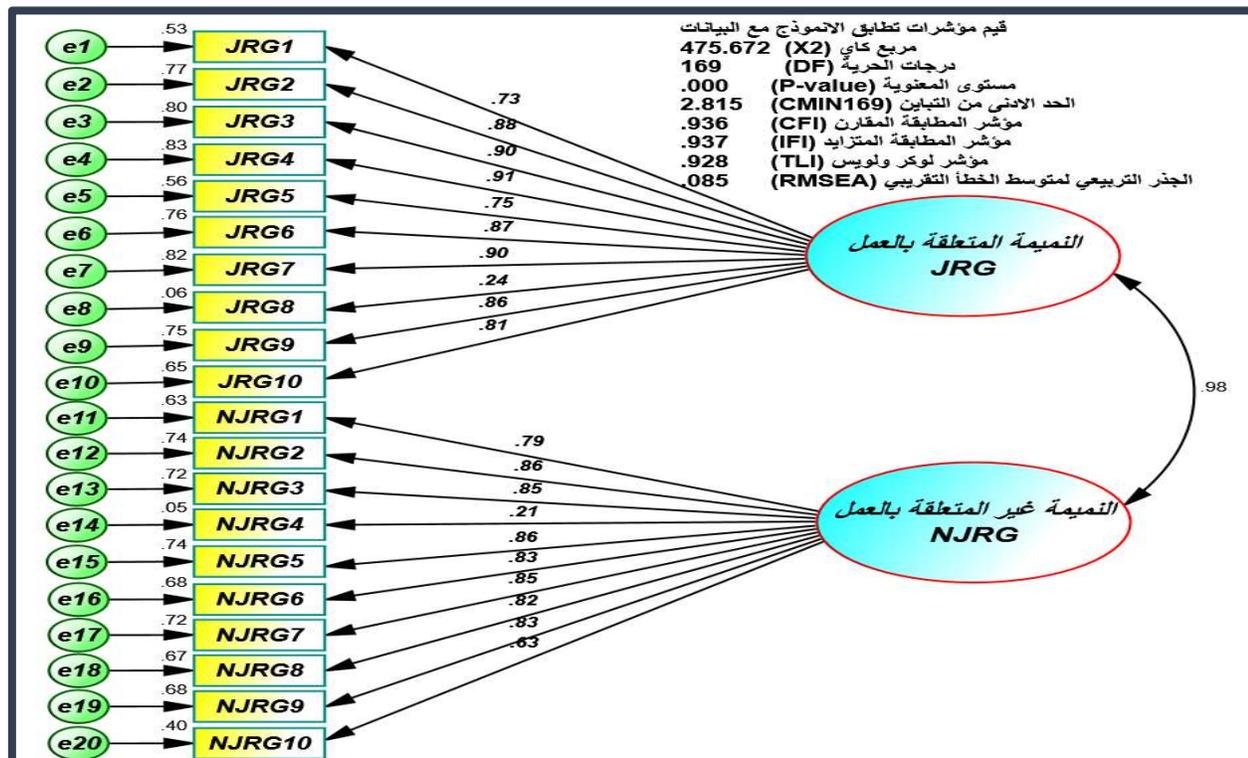
الشكل (3) : منحنى التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.23.

4- اختبار الصدق البنائي التوكيدي

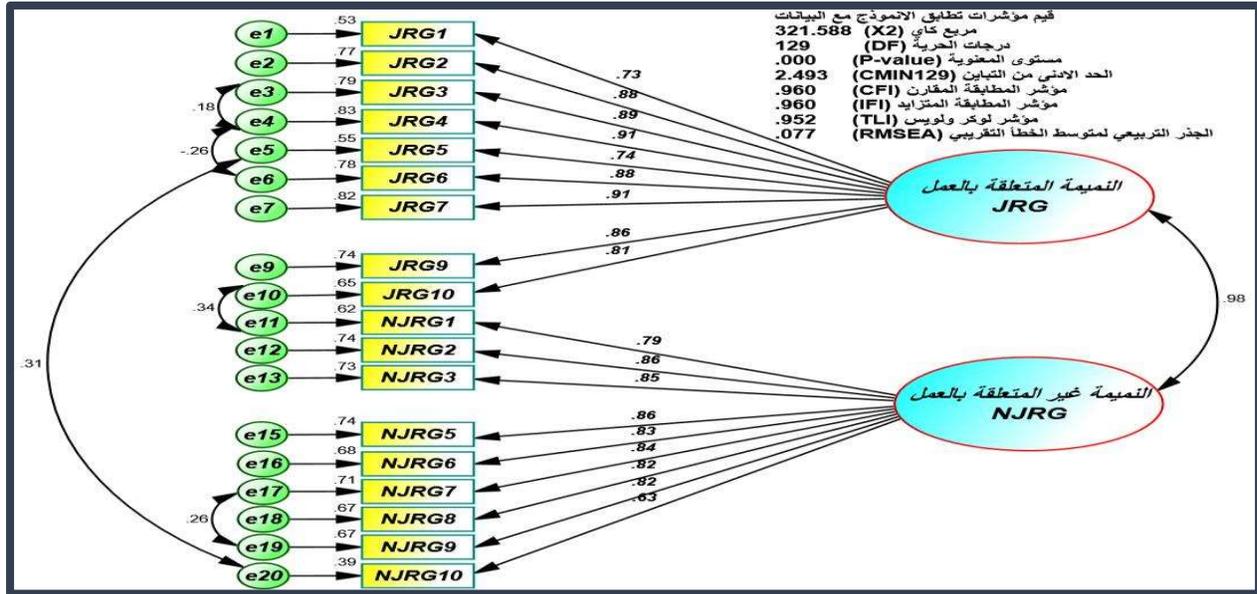
- الصدق البنائي التوكيدي لمتغير التنمية في مكان العمل :

لقد تم قياس متغير التنمية في مكان العمل من خلال اثنين من الابعاد الفرعية (النميمة المتعلقة بالعمل (10 فقرات) ، النميمة غير المتعلقة بالعمل (10 فقرات). اذ يتضح من خلال الشكل (4) ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية (النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد بفقراتها) قد تجاوزت النسبة المقبولة (0.40) الا الفقرة (JRG8) الظاهرة في بعد النميمة المتعلقة بالعمل اذ كان تقديرها (24)، والفقرة (NJRG4) الظاهرة في بعد النميمة غير المتعلقة بالعمل اذ كان تقديرها (21)، وهذا يدل على ضعف تمثيلهما القياسي للمتغير الذي ينتمون اليه مما يستوجب حذفهما ، وهذا يستوجب الاسترشاد بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي الذي يمكن من خلاله تحديد مدى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد من خلاله المقياس مع اجابات افراد العينة على مستوى الكليات الاهلية عينة الدراسة.



الشكل (4) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنمية في مكان العمل قبل التعديل
المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23.

ولذلك وبعد حذف الفقرات اعلاه واجراء خمسة من مؤشرات تعديل الانموذج الهيكلي نلاحظ ان الانموذج قد اكتسب مستوى المطابقة اللازمة وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (5) . وبهذا يكون الانموذج الهيكلي قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لاجابات افراد العينة على مستوى الكليات الاهلية عينة الدراسة، اما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية وذلك من خلال متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (5) التي اتضح بانها قيم معنوية مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلمات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الابعاد التي تنتمي اليها .



الشكل (5) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنمية في مكان العمل بعد التعديل
المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23
الجدول (5) : قيم معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير التنمية في مكان العمل

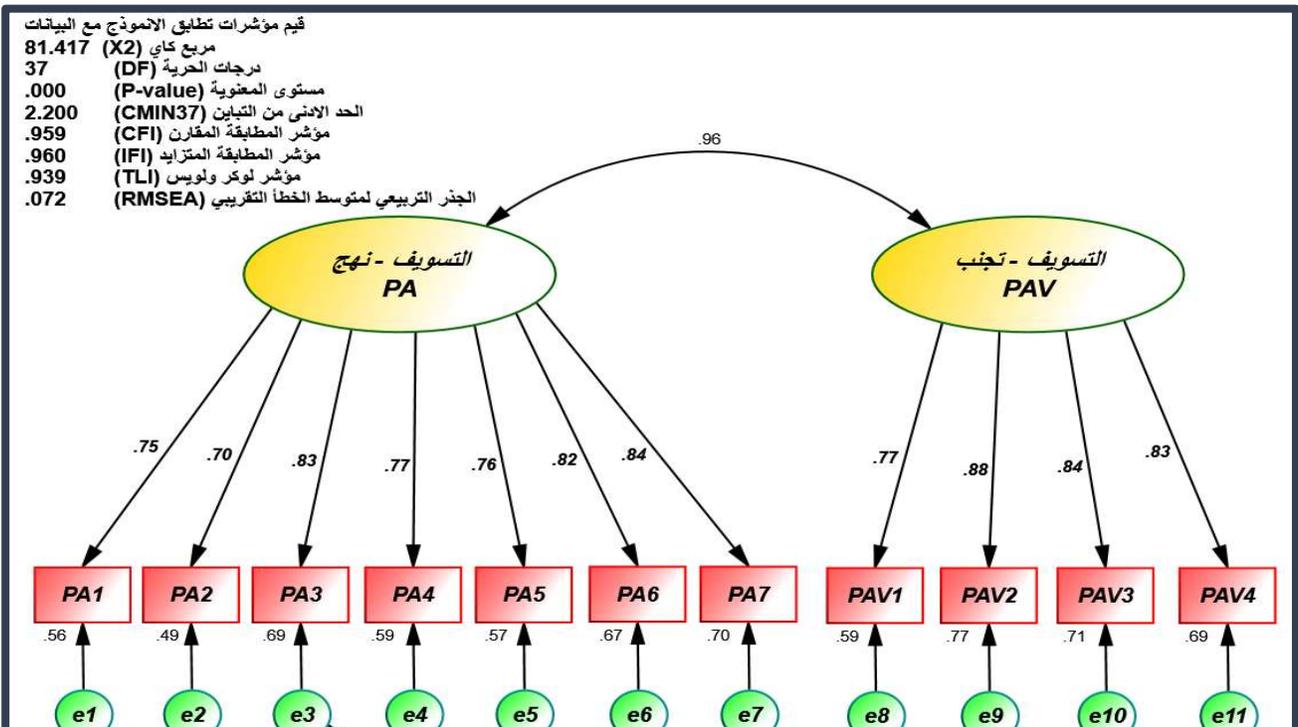
المسارات		الاوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعاري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
JRG10	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.807	1.101	.082	13.493 ***
JRG9	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.863	1.173	.081	14.554 ***
JRG7	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.908	1.242	.080	15.451 ***
JRG6	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.883	1.251	.084	14.926 ***
JRG5	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.743	1.000		
JRG4	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.912	1.237	.080	15.501 ***
JRG3	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.890	1.252	.083	15.064 ***
JRG2	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.879	1.182	.079	14.869 ***
JRG1	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.730	1.087	.090	12.051 ***
NJRG10	<---	التنمية غير المتعلقة بالوظيفة	.626	.835	.076	10.925 ***

NJRG9	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.819	1.000			
NJRG8	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.816	1.037	.066	15.627	***
NJRG7	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.844	1.133	.059	19.150	***
NJRG6	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.826	.990	.062	15.902	***
NJRG5	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.858	.993	.059	16.867	***
NJRG3	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.854	1.008	.060	16.740	***
NJRG2	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.863	1.026	.060	17.031	***
NJRG1	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.789	.923	.062	14.864	***

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)

التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التسوييف الوظيفي :

لقد تم قياس متغير التسوييف الوظيفي من خلال اثنين من الابعاد الفرعية هي (التسوييف- نهج ، (7 فقرات ، التسوييف - نهج ، (4 فقرات) . اذ يتضح من الشكل (6) ان تقديرات المعلمة المعيارية قد تجاوزت نسبة (0.40) كما هي مبينة في الشكل (6) وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (6) اتضح انها اكبر من (2.56) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها، أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء ستة مؤشرات تعديل فقد أظهرت النتائج بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وبذلك فان الانموذج قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير التسوييف الوظيفي يقاس بواقع (11) فقرة موزعة على بعدين ولكل بعد (4،7) على التوالي.



الشكل (6) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التسوييف الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23.

الجدول (6) : معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير التسوييف الوظيفي

المسارات	الاوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة النسبة الحرجة	النسبة المعنوية		
PA1	<---	التسوييف - نهج	.749	.728	.042	17.519	***
PA2	<---	التسوييف - نهج	.701	.734	.047	15.695	***
PA3	<---	التسوييف - نهج	.833	1.000			
PA4	<---	التسوييف - نهج	.768	.840	.059	14.207	***
PA5	<---	التسوييف - نهج	.756	.810	.059	13.813	***
PA6	<---	التسوييف - نهج	.820	.876	.056	15.606	***
PA7	<---	التسوييف - نهج	.838	.839	.052	16.159	***
PAV1	<---	التسوييف - تجنب	.769	.998	.070	14.187	***
PAV2	<---	التسوييف - تجنب	.880	1.070	.061	17.495	***
PAV3	<---	التسوييف - تجنب	.843	.988	.060	16.346	***
PAV4	<---	التسوييف - تجنب	.830	1.000			

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)

5- اختبار معامل الثبات والصدق الهيكلي لأداة القياس

يعتبر اختبار الثبات من اهم الركائز الاساسية التي تستند اليها ادوات القياس وتوليها الاهمية القصوى كي تأتي نتائج البحث على مستوى عالي من الثقة. كما يشار الى الثبات بأنه مدى اتساق محتوى المقياس داخليا من حيث احتفاظه بدرجة مرتفعة من دقة قياس السمة موضع القياس ، ويعد مقياس كرونباخ الفا من اهم المقاييس المستخدمة في قياس ثبات الاستبانة واكثرها شهرة وشيوع بين الباحثين في شتى مجالات البحث العلمي (115 : 2020 , Korkmaz) ، وبغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثباته اعتمد الباحث على اختبار كرونباخ الفا الذي يعد من افضل اساليب ثبات المقاييس السلوكية ومعامل الصدق الهيكلي الذي يمثل الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات كرونباخ الفا ، وفي هذا الصدد اشارت (273 : 2016 , Sharma) الى كيفية تفسير قيم كرونباخ الفا لتقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة وكما مبين في الجدول (7).

الجدول (7) : مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا

ت	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الثبات

ممتاز	$\alpha \geq 0.9$	1
جيد	$0.9\alpha \geq 0.8$	2
مقبول	$0.8\alpha \geq 0.7$	3
مشكوك فيه	$0.7\alpha \geq 0.6$	4
ضعيف	$0.6\alpha \geq 0.5$	5
غير مقبول	0.5α	6

/Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), P. 273.

اذ نلاحظ من الجدول (8) أن قيم معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.898- 0.979). وتعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة وذات مستوى ثبات مطمئن في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية ، كما نلاحظ ان قيم معامل الصدق الهيكلي كانت ممتازة وعالية ضمن اجابات العينة ، وبذلك أصبحت أداة الدراسة ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات والصدق العالي.

الجدول (8) : معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات وابعاد الدراسة

معامل الصدق الهيكلي	معامل كرونباخ ألفا	المتغيرات والابعاد	ت
.983	.966	النميمة المتعلقة بالوظيفة	7
.977	.954	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	8
.989	.979	النميمة في مكان العمل	9
.961	.924	التسويق - نهج	10
.948	.898	التسويق - تجنب	11
.975	.950	التسويق الوظيفي	12

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V.23)

6- اختبار الاتساق الداخلي

يعد اختبار الاتساق الداخلي من الاختبارات التي تُستخدم لإثبات اتساق أداة القياس من خلال معرفة مستوى الاتساق الداخلي (الارتباط) بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية وفقراتها ومن اجل التحقق من ذلك استخدم معامل الارتباط (Pearson) ، اذ تشير الارتباطات المعنوية العالية الى قوة المقياس المستخدم والعكس صحيح كذلك ، ويوضح الجدول (9) قيم معاملات الارتباط بين جميع فقرات المقياس ومتغيراته وابعاده ، اذ تبين قيم نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (9) الى وجود علاقات ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين المتغيرات وفقرات القياس تراوحت بين (**.743- **.903). وبلغت معاملات الارتباط المعنوية بين الابعاد وفقرات القياس (**.786**-.922-) ، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالي بين محتوى جميع مقاييس الدراسة .

الجدول (9) : الاتساق الداخلي بين متغيرات الدراسة وابعادها الفرعية وفقرات المقياس

المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	الفقرات	اتساق الفقرة مع البعد	اتساق الفقرة مع المتغير	مستوى المعنوية
النميمة في مكان العمل	النميمة المتعلقة بالوظيفة	JRG1	.878**	.888**	.01
		JRG2	.886**	.870**	.01
		JRG3	.905**	.888**	.01

.01	.903**	.910**	JRG4		
.01	.868**	.875**	JRG5		
.01	.871**	.897**	JRG6		
.01	.899**	.922**	JRG7		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			JRG8		
.01	.873**	.875**	JRG9		
.01	.827**	.832**	JRG10		
.01	.803**	.824**	NJRG1		
.01	.864**	.870**	NJRG2		
.01	.847**	.848**	NJRG3		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			NJRG4		
.01	.831**	.835**	NJRG6	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	
.01	.855**	.875**	NJRG7		
.01	.830**	.843**	NJRG8		
.01	.833**	.858**	NJRG9		
.01	.828**	.844**	NJRG10		
.01	.786**	.837**	PA1		
.01	.743**	.812**	PA2		
.01	.836**	.878**	PA3		
.01	.775**	.812**	PA4		
.01	.778**	.786**	PA5		
.01	.819**	.853**	PA6		
.01	.843**	.825**	PA7		
.01	.795**	.853**	PAV1	التسويق - نهج	التسويق الوظيفي
.01	.881**	.881**	PAV2		
.01	.849**	.874**	PAV3		
.01	.855**	.895**	PAV4		
			التسويق - تجنب		

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)

ثانياً: الوصف والتحليل الاحصائي لمتغيرات الدراسة

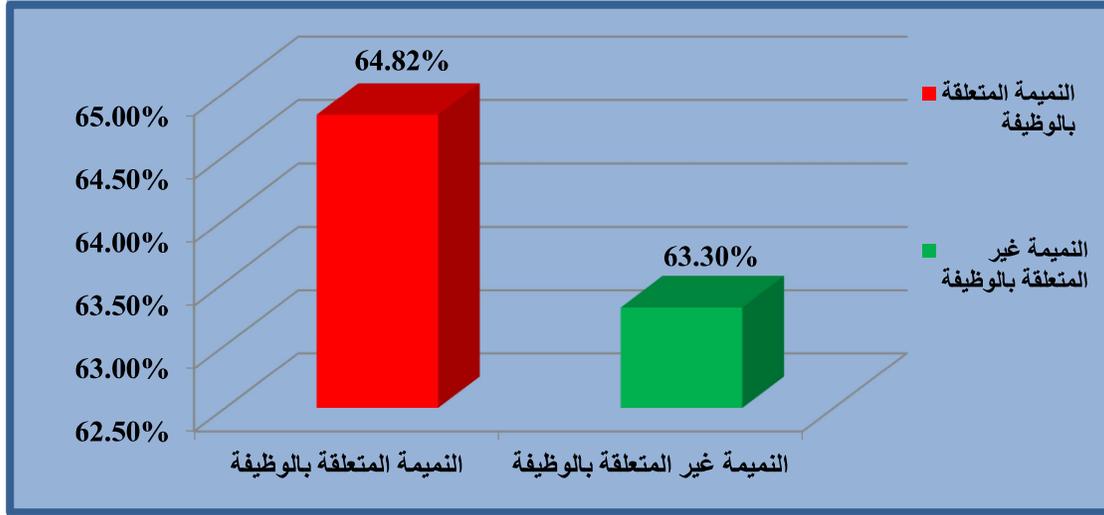
يوضح الجدول (10) الاحصاءات الوصفية لمتغير النميمة في مكان العمل فقد حقق وسط حسابي قدره (3.203) وقيمة الانحراف المعياري له (0.977) ومعامل اختلاف قدره (30.49) وكانت الأهمية النسبية المتحققة قد بلغت (64.06) ، وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية دون المرتفع حسب اجابات افراد العينة ، وهذه النتائج تدل على توفر مستوى معتدل من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة حول وجود ابعاد النميمة في مكان العمل ميدانياً ، مما يؤكد ان الكليات عينة الدراسة قد تحتوي سياقات العمل اليومية فيها على بعض السلوكيات ومنها النميمة في مكان العمل على اعتبار انها حالة عامة لا تقتصر على بيئة دون أخرى، ولكن قد تختلف شدتها من حيث سمات ومبادئ الافراد ومؤهلاتهم والمعايير السلوكية وقيم البيئة التنظيمية التي ينتمون لها . اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير النميمة في مكان العمل ميدانياً والذي يعكس مدى اهتمام الكليات عينة الدراسة بهذه الأبعاد , اذ جاء ترتيبها كما يلي: (النميمة المتعلقة بالعمل - النميمة غير المتعلقة بالعمل) على التوالي .

جدول (10) : الاحصاءات الوصفية لمتغير النميمة في مكان العمل

ترتيب الابعاد	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد	ت
1	64.82	31.83	1.032	3.241	النميمة المتعلقة بالعمل JRG	3

2	63.30	30.02	0.950	3.165	النميمة غير المتعلقة بالعمل NJRG	4
-	64.06	30.49	0.977	3.203	المعدل العام لمتغير النميمة في مكان العمل WorGos	

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .
 وبهدف تمثيل مستوى اهمية ابعاد النميمة في مكان العمل بيانياً على مستوى الكليات الاهلية عينة الدراسة ، تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة لكل بعد والشكل (7) يوضح ذلك :



الشكل (7) : التمثيل البياني لأبعاد النميمة في مكان العمل

المصدر : اعداد الباحثة.

2- وصف و تشخيص متغير التسوية الوظيفي :

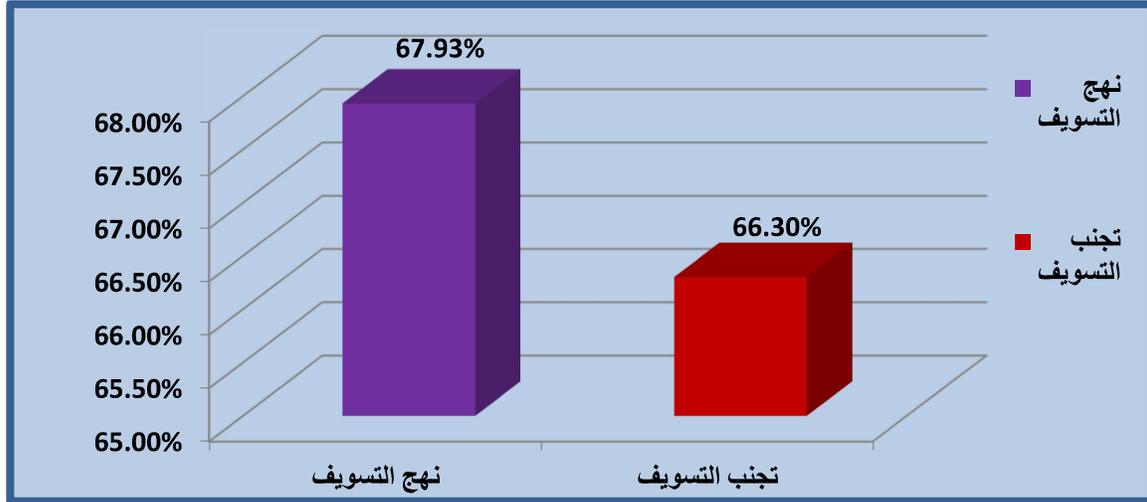
و يوضح الجدول (11) الاحصاءات الوصفية لمتغير التسوية الوظيفي الرئيسي فقد حقق وسط حسابي قدره (3.356) وقيمة الانحراف المعياري له (0.790) ومعامل اختلاف قدره (23.53) وكانت الاهمية النسبية المتحققة قد بلغت (67.12) وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية معتدل ودون المستوى المرتفع وحسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على ان الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة هو نسبي حول وجود ابعاد التسوية الوظيفي ميدانياً ، مما يؤكد ومن المنظور السلوكي أن تأجيل الإجراءات المتعلقة بالعمل من خلال الانحرط (سلوكياً أو معرفياً) في إجراءات غير متعلقة به للحصول على راحة مؤقتة وفورية يرتبط بالنوايا والتي تختلف من فردٍ لآخر ، فليس كل من لديهم هذا السلوك نواياهم الإضرار ببيئة العمل فقد يكون نمط حياة المتمثل وبالاستراتيجيات والمعتقدات الشخصية وبعض العادات والتي تأسست في مراحل مبكرة ، كما ان قوانين العمل في بعض البيئات قد يكون لها الدور في ظهور هكذا سلوكيات ومنها الكليات عينة الدراسة والتي تتباين في بعض المعايير والسياسات الداخلية . اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد التسوية الوظيفي ميدانياً والذي يعكس مدى اهتمام الكليات عينة الدراسة بهذه الابعاد ، اذ جاء ترتيبها كما يلي (التسوية – نهج – التسوية - تجنب) على التوالي .

جدول (11) : الاحصاءات الوصفية لمتغير التسوية الوظيفي

ترتيب الابعاد	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد	ت
1	67.93	23.63	0.803	3.396	التسوية – نهج PA	3

2	66.30	25.27	0.838	3.315	التسويق- تجنب PAV	4
-	67.12	23.53	0.790	3.356	المعدل العام لمتغير التسويق الوظيفي JobPro	

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .
 وبهدف تمثيل مستوى اهمية ابعاد التسويق الوظيفي بيانياً على مستوى الكليات الاهلية عينة الدراسة ، تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة لكل بعد والشكل (8) يوضح ذلك :



الشكل (8) : التمثيل البياني لأبعاد التسويق الوظيفي

المصدر : اعداد الباحثة.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث وتفسير النتائج

1- اختبار فرضية الارتباط

استخدمت الباحثة اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار فرضية الارتباط بين المتغير المستقل (النميمة في مكان العمل) بأبعاده الفرعية والمتغير التابع (التسويق الوظيفي) والتي تنص على : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النميمة في مكان العمل و التسويق الوظيفي.

اظهرت نتائج الجدول وجود علاقة ارتباط قوية موجبة وذات دلالة معنوية بين المتغير المعدل النميمة في مكان العمل و المتغير التابع التسويق الوظيفي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.588) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%)، وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير ماورد بان يؤدي الى ورود احاديث جانبية قد يتعلق جزء منها بالعمل او تكون شخصية بالشكل الذي يؤدي الى احداث تأثير سلبي على نسق العمل اليومي .

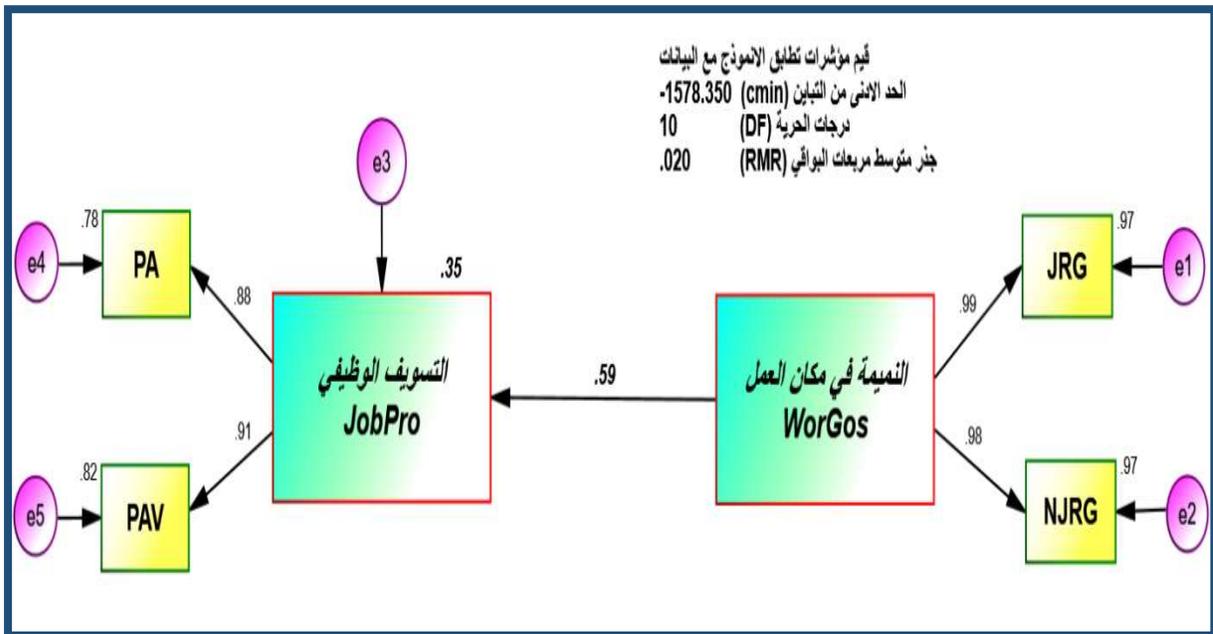
الجدول (12) : معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات		النميمة في مكان العمل	التسويق الوظيفي
النميمة في مكان العمل	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		253
التسويق الوظيفي	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	253	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

2-اختبار فرضية التأثير التي تنص على : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي

يوضح الشكل (9) وجود تأثير قوي ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.020) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.59) وهذا يعني ان النميمة في مكان العمل يؤثر في التسويق الوظيفي بنسبة (59%) على مستوى الكليات عينة البحث . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من النميمة في مكان العمل في الكليات عينة البحث سوف يؤدي الى تغير التسويق الوظيفي بنسبة (59%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (13) البالغة (11.544) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته، كما يتضح من الشكل (1) ان قيمة معامل التفسير (R²) قد بلغت (0.35) وهذا يعني بأن متغير النميمة في مكان العمل قادر على تفسير ما نسبته (35%) من التغيرات التي تطرأ على التسويق الوظيفي في الكليات عينة البحث أما النسبة المتبقية والبالغة (65%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث، وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية اعلاه .



الشكل (9) تأثير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

المسارات	الاوران الاحدافية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية		
التسويق الوظيفي	<---	النميمة في مكان العمل	.588	.481	.042	11.544	***
JRG	<---	النميمة في مكان العمل	.987	1.043	.011	95.802	***
NJRG	<---	النميمة في مكان العمل	.984	.957	.011	87.982	***
PA	<---	التسويق الوظيفي	.883	.863	.029	29.822	***
PAV	<---	التسويق الوظيفي	.906	.961	.028	34.050	***

جدول (13): مسارات ومعلمات اختبار النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

- أ- ان الاعدادات السلوكية في المنظمة والخصائص الفردية تعتبر المحدد الأساس لسلوك النميمة في مكان العمل ، والتي موضوعاتها تكون اما تقييم او مقارنه ولا تتحدد بالعمل بل قد تتجاوزه للجوانب الشخصية لتخترق الخصوصية، اذ يبرز دور النزعة الفردية في طبيعة الحديث هذه ، فالشخصية العدوانية لديها ميول أكثر للنميمة بطريقة سيئة اكثر من الشخصية المنعزلة ، اذ تميل الأخيرة للنميمة بدافع الحصول على المعلومة بسبب كونها منعزله وتحديث خارج المكاتب من خلال اجتماعات الصدفة والتفاعل الاجتماعي اليومي للحياة التنظيمية .
- ب- على المؤسسات الأكاديمية التأكد من حصول الأكاديميين على المعلومات الدقيقة التي يحتاجونها من خلال تطوير أنظمة اتصال رسمية فعالة وهذا من شأنه المساعدة في السيطرة على النميمة وآثارها السلبية، وفي ذات الوقت وضع إجراءات تتعلق بعدم التسامح بشأن النميمة في مكان العمل، لحماية المعلومات التي لا ترغب في مشاركتها مع الجامعات والكليات الأخرى .
- ج- الإدارة التي تدعم بيئة عمل صحية وتعزز لثقافة إيجابية ، من الممكن أن تعالج مشكلة النميمة في مكان العمل من خلال تفعيل مبدأ الصراحة والشجاعة في الإبلاغ عن حالات نقل المعلومات دون معرفة ومن خلال الطرق غير الرسمية .

التوصيات

- أ- عند التعرض للنميمة من الممكن لعضو هيئة التدريس استخدام استراتيجية مواجهه مع منتج النميمة وبعيداً عن الآخرين للتوضيح له وبأمثلة محددة كيف يؤثر سلوكه على العمل ويعطله.
- ب- قد يتخذ تأجيل المهام لدى بعض الافراد اتجاهين الأول : ان يكون التأجيل حالة مزمنة تتعلق بالشخصية اي يُتخذ كنهج ويوصف بأنه تعديل للحالة المزاجية وبشكل مؤقت حتى لو كان لدى الفرد الدافع ويريد حقاً إنجاز العمل بالوقت المحدد، ، اما الثاني فيتمثل بالميل الى تأجيل المهام لاسباب منها ان الاهداف مجردة او الشعور بأن المهمة أكبر من امكانيته او الطموح لتحقيق المثالية أي إنتاج عمل ليس به أي عيوب او الخوف من الفشل او القلق من تلقي ردود فعل سلبية او النفور من المهام .
- ج- تحديد أسباب التسويف الوظيفي من قبل الإدارات لوضع معالجات حقيقه له ، وبناء على واقع هذه الظاهرة فأنها لا تُعبر عن المشكلة في إدارة الوقت على العكس، فقد أصبحت ظاهرة مكتسبة وليست فطرية تنتقل بالتعلم او تمثل حالة الاستجابة لقيادة احد سماتها النرجسية لذلك تترجع قدرة الأعضاء على التنظيم الذاتي لانشطتهم لتكون شكلا من أشكال الثورة ضد سوء المعاملة من قبل القيادة ، لذلك فأن الاجراء المناسب هو التأكيد على تحديد الفترة المطلوبة لأداء المهام ، لتتخذ الإجراءات اللازمة عند التأخير.

- د- ضرورة التأكيد في كل الحوارات العلمية على اخلاقيات العمل ومنها الجودة في إدارة الوقت والى آثاره على المستوى الشخصي والتنظيمي .
- ه- تحديد أسباب التسويف الوظيفي من قبل الإدارات لوضع معالجات حقيقه له ، وبناءا على واقع هذه الظاهرة فأنها لأتعب عن المشكلة في إدارة الوقت على العكس، فقد أصبحت ظاهرة مكتسبة وليست فطرية تنتقل بالتعلم او تمثل حالة الاستجابة لقيادة احد سماتها النرجسية لذلك تتراجع قدرة الأعضاء على التنظيم الذاتي لانشطتهم لتكون شكلا من أشكال الثورة ضد سوء المعاملة من قبل القيادة ، لذلك فأن الاجراء المناسب هو التأكيد على تحديد الفترة المطلوبة لأداء المهام ، لتتخذ الإجراءات اللازمة عند التأخير.

المصادر:

- 1- Abbas ,Ali Abdulhassan & Al Hasnawia ,Hussein Hurajah,(2020)," **Role of Psychological Contract Breach and Violation in Generating Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Job Procrastination**", Management Letters / Cuadernos de Gestión, pp.1-14
- 2- Akyön ,Fehmi Volkan , Yozgat, Uğur & Ayas ,Çağdaş ,(2015)," **A Research About The Relationship Between The Knowledge Sharing Behavior And Gossip At Work** ", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi , Cilt: X Sayı: II,pp.21-31.
- 3- Altuntaş ,Serap, Altun ,Özlem Şahin & Aky ,Rahşan Çevik ,(2017)," **“Gossip” in Organizational Communication Between Nurse, Doctor and Dentist Academicians**", journal of health and Nursing Management , Number. 3 , Vol. 4 ,pp.107-116.
- 4- Avniona ,Shiri Pearlman & Zibenberg ,Alexander ,(2018)," **Prediction and job-related outcomes of procrastination in the workplace**", Journal of Prvention & Intervention in The Community , Taylor & Francis ,Vol. 46, No. 3.
- 5- Aydın,Mustafa , (2014)," **Eğitim yönetimi**", Gazi Kitabevi, Ankara.
- 6- Babalola ,Mayowa T., Ren ,Shuang, Kobinah ,Thomas, Qu ,Yuanmei Elly, Garba, Omale A., Guo ,Liang,(2019)," **Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness** ", Vol.80 , International Journal of Hospitality Management ,pp. 136–143.
- 7- Bell ,Jim & Dickens,Dave ,(2010)," **Decreasing Academic Procrastination: Fighting the Thief of Time**",Teaching Learning Institute Howard Community College,pp.1-19.
- 8- Chen ,Bin-Bin & Qu, Wenxiang ,(2017)," **Life history strategies and procrastination: The role of environmental unpredictability** ", Personality and Individual Differences ,Vol.117, Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.036>, pp. 23–29.
- 9- Chen ,Zhiyi , Zhang ,Rong , Xu ,Ting , Yang, Yaqi , Wang, Junyu , Feng ,Tingyong ,(2020)," **Emotional attitudes towards procrastination in people: A large-scale sentiment-focused crawling analysis**", Computers in Human Behavior,Vol. 110 , pp.1-11.
- 10- Cömert ,Melike & Dönmez,Burhanettin,(2019)," **A Qualitative Study on the Perceptions of Administrators and Teachers on Procrastination Behavior and Workload of School Administrators**", Journal of Education and Training Studies, Vol. 7, No.2.
- 11- Durmuş,Ayhan, Kırılmaz,Harun, Akboğa ,Özlem Şahin,(2020)," **Is Gossip Associated with Nurses' Job Performance Perceptions?** ", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi,Nisan , C. 15, S. 1, pp17 – 30.
- 12- Fuertes ,Maria Cristina M., Jose, Beatriz Marie D., Singh ,Mary Angelie A. Nem, Rubio, Pauline Eirisse P.& Guzman ,Allan B. de,(2019)," **The moderating effects of information overload and academic procrastination on the information avoidance behavior among Filipino undergraduate thesis writers**", Journal of Librarianship and Information Science, Sagepub.com.

- 13- Ghufron ,Nur & Risnawati, Rini,(2012)," **Teori-teori psikologi**",2st ed, Ar-Ruzz Media .
- 14- Hafen ,Susan,(2004)," **Organizational gossip:A Revolving Door of Regulation and Resistance** ", Southern Communication Journal, Spring ,Vol. 69, No. 3, pp. 223-240.
- 15- Hen ,Meirav, Goroshit ,Marina & Viengarten,Stav,(2021)," **How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers** ", Personality and Individual Differences,Vol. 172 ,pp.1-6.
- 16- Irvine ,Dlamini Phakamani & Blessing, Mdletshe Bonga ,(2019)," **Employee's Perception on Workplace Gossip in the South African Public Sectors: The Implication on Job Performance** ", Journal of Management and Strategy, Vol. 10, No. 3.
- 17- Kniffin ,Kevin M. & Wilson,, David Sloan,(2010)," **Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups** ", Group & Organization Management,35(2),pp. 150–176 .
- 18- Korkmaz, Ö., Çakir, R., & Erdogmus, F. U., (2020)," **A validity and reliability study of the Basic STEM Skill Levels Perception Scale**", International Journal of Psychology and Educational Studies, 7(2), pp.111-121
- 19- Kuo ,Chien-Chih, Chang ,Kirk, Quinton ,Sarah, Lu ,Chiu-Yi & Lee ,Iling ,(2015) ,"**Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism**", The International Journal of Human Resource Management, Taylor & Francis, Vol. 26, No. 18
- 20- Kurland ,Nancy B. & Pelled, Lisa Hope,(2000)," **Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace**", The Academy of Management Review, Vol. 25, No. 2, pp. 428-438.
- 21- Liu, Hongling & Xia, Hongsheng ,(2016)," **Workplace Ostracism: A Review and Directions for Future Research** ", Journal of Human Resource and Sustainability Studies, Vol. 4, pp.197-201
- 22- Memişoğlu, S. P., (2013), "**Okulda yönetim süreçleri**", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1. baskı, Ankara,Pegem Akademi, pp. 128-155.
- 23- Mills,Colleen,(2010)," **Experiencing Gossip:The Foundations for a Theory of Embedded Organizational Gossip**",Group & Organization Management,SAGE,Vol. 35,No.2,pp 213–240.
- 24- Parker ,Zachary ,(2013)," **The Differential Framing Measure for Procrastination:An Implicit Measure of Procrastination Cognitions** ", Thesis of Master, East Carolina University.
- 25- Sanecka, Elżbieta,(2020)," **Psychopathy and procrastination: Triarchic conceptualization of psychopathy and its relations to active and passive procrastination**", Current Psychology, Springer.
- 26- Scher ,Steven J. & Osterman,Nicole M. ,(2002)," **Procrastination, Conscientiousness, Anxiety, And Goals:Exploring The Measurement And Correlates Of Procrastination Among School-Aged Children**", Faculty Research and Creative Activity,pp.1-19.
- 27- Sharma, B., (2016)," **A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals**"., Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), 271-278.
- 28- Sirois, Fuschia M. and Pychyl, Timothy A., (2013) ,"**Procrastination and the Priority of Short-Term Mood Regulation: Consequences for Future Self. Social and Personality Psychology Compass**", 7 (2),pp. 115 - 127.
- 29- Solmaz, Başak, (2004), "**Kurumsal söylenti ve dedikodu: Türkiye'deki işletmeler üzerine bir uygulama**", Konya: Tablet Yayınlar.

- 30- Söyleyen ,Neriman Hazal, Aksu ,Melisa, Sayar ,Gökben Hızlı,(2019)," **Procrastination And Academic Procrastination Erteleme Ve Akademik Erteleme** ", The Journal Of Neurobehavioral Sciences, Vol.6 ,pp.206-210.
- 31- Strunk ,Kamden K. , Cho, YoonJung , Steele Misty R. , Bridges ,Stacey L. ,(2013)," **Development and validation of a 2 × 2 model of time-related academic behavior: Procrastination and timely engagement** ", Learning and Individual Differences ,Vol.25 ,pp. 35-44.
- 32- Svartdal Frode, Klingsieck ,Katrin B., Steel ,Piers, Klaussen, Thor Gamst,(2020)," **Measuring implemental delay in procrastination: Separating onset and sustained goal striving** ", Personality and Individual Differences ,Vol.156 , pp.1-12.
- 33- Thomas ,Sarah A , Rozell ,Elizabeth J ,(2007)," **Gossip and nurses: Malady or remedy? Health Care The Health Care Manager** ", Vol. 26, Number (2),pp. 111-115.
- 34- Van Eerde ,Wendelien & Venus, Merlijn,(2018)," **A Daily Diary Study on Sleep Quality and Procrastination at Work: The Moderating Role of Trait Self-Control**", Frontiers in Psychology | www.frontiersin.org, Vol: 9
- 35- Vanderheyden ,Karlien & Warmoes, Veronique ,(2007)," **Grootmeester in communicatie-Grootmeester in management** ", Lannoo Uitgeverij,pp.174.
- 36- Waddington ,Clive &Fletcher ,Kathryn, (2005)," **Gossip and emotion in nursing and health-care organizations**",Journal of Health Organization and Management, Vol. 19, Iss 4/5, pp. 378 - 394.
- 37- Wilkinson,Adrian, Donaghey ,Jimmy, Dundon ,Tony & Freeman, Richard B. ,(2020)," **Handbook of Research on Employee Voice Research Handbooks in Business and Management series** ",2st ed , Edward Elgar Publishing,pp.624.
- 38- Yan,Liang & Zhang ,Qian ,(2021)," **The Study on the Influence of Workplace Gossip on Employees' Work Enthusiasm**", E3S Web of Conferences.

Recommender System and E-Sales

Kaiser A. Reshak^{1*}, Haider N. Almayali², Nidhal Abdullah Yaseen Almaliki³, Murtadha Matai Al-Fatlawi⁴

^{1,2,3,4} College of Administration and Economics, University of Warith Al-Anbiyaa, Karbala, Iraq

*Corresponding author: Kaiser.alkinani@uowa.edu.iq

Abstract

Customers build strong relationships according to new technology models. Therefore, some software is used to find things that the user wants to view or buy online, and the website recommends these products to the customers, called recommender systems. Today, many recommendation systems have been developed for different fields and on a large scale in most electronic companies. In this paper, we study the effect of the company's revenues via e-sales before and after the use of the recommendation systems.

Keywords: Collaborative filtering, E-commerce, Recommender system, Online Sales, Revenue, Customer, Company, Amazon.

1. Introduction

Electronic commerce (EC) systems have seen significant growth in sales volume in recent years, particularly with the rapid advancement of technology and services offered by the Internet. This competition is represented in growing the number of presented products, offering offers, easing payment, as well as simplifying the process of searching for goods for each user based on his directions (Abdul Hussien, Rahma, & Abdulwahab, 2021; Lee, Choi, Moon, & Kim, 2020). One way to make shopping easier for users is to provide a list that suggests a user's merchandise based on user trends, which is known as a recommender system (RS). In this field, many types of research have emerged that suggest different methods to build a RS that improves the efficiency of commercial websites (Guo, Yin, Li, Ren, & Liu, 2018). RS is a part of information filtering that uses many machines learning and statistical techniques to predicate items to users according to specific methods, it provides different items for every customer, whether through the online or offline store (Aggarwal, 2016). This difference is based on the preferences of the previous history for the user or other similar users (Ricci, Rokach, & Shapira, 2011). The system uses several relevant information for users to recommend items according to the type of approaches of the RS that is used. RS has three methods: collaborative filtering (CF), content-based filtering (CBF), and hybrid filtering (Isinkaye, Folajimi, & Ojokoh, 2015; Mishra, Chaturvedi, Mishra, Srivastava, & Bargah, 2017; Ricci et al., 2011). CF has become one of the most widely used method of presenting

personalized services to users. The goal behind collaborative filter comes from the idea that people as a whole often get the best recommendations from other people with similar tastes. It involves techniques for matching people interactions based on similar interests and making recommendations accordingly (Reshak, Dhannoon, & Sultani, 2020).

2. Literature review

In recent years, the RS has become hugely popular due to its importance in many fields: entertainment (Netflix: movies recommendations), social networks (Facebook: friends suggestion, or some ads), e-commerce (Amazon: purchase items recommendation). In this section, we present some previous studies dealing with recommendation systems.

- 1- (Wen, Ding, Liu, & Wang, 2014) The MF was used in addition to the similarity, where the cosine similarity was used instead of the inner product of MF (COSMF), the datasets (Epinions, Douban, Flixter and Movielens10M) were used. The MF was used for its ability to reduce the problem of sparsity in many datasets
- 2- (Yu, Wang, Wang, & Gao, 2017) Presented a hybrid approach that incorporates item-information into MF method to handle cold-start problem (specifically, new item) called ACMF (Attribute Coupling based MF). They used Cosine similarity to compute the similarity among items. The results showed that the suggested approach outperforms normal recommendation algorithm.
- 3- (Hwangbo, Kim, Cha, & Applications, 2018) Offered a method for presenting fashion items to customers by reinforcing the current CF procedure for considering the features of fashion products. They also evaluated the ways to purchase these products offline and online in their approach.
- 4- (Wu et al., 2018) Suggested recommendation system and used four real datasets for experiments. “Kindle Store (KS), Apps-Android (AA), and Amazon-Instant Video (AIV),” are obtained from data of Amazon item (jmcauley.ucsd.edu/data/amazon), while Yelp from (<https://www.yelp.com/>).
- 5- (Zhang, Zhang, Wang, & Chen, 2019) A new approach deep variational MF recommendation is suggested for sparse dataset of big scale. It is used to expect the ratings based on latent factors. For the users and items, the latent features are obtained via a deep-nonlinear form.
- 6- (Lara-Cabrera, González-Prieto, & Ortega, 2020) Implemented the CF through using the deep learning (DL) with MF. Movielens dataset (100K and 1M) ratings were used in this approach,

also the FilmTrust that contain 32675 (1508 users and 2071 items) and MyAnimeList that contain 32675 ratings (69600 users and 600 items) were used.

- 7- (Lee et al., 2020) introduced a recommendation system based on deep learning (applied the Recurrent Neural Network) and experimented with online food markets
- 8- (Lara-Cabrera et al., 2020) Suggested solving the problems of recommender system through the use of Linked-Open-Data (LOD) and MF. the suggested system retrieves demographic information from the (LOD) base. The Netflix and Movielens (20M) dataset were used to implement this proposal.
- 9- (Wang, Zhu, Dai, Xu, & Gao, 2021) Implemented a recommendations model to solve the sparsity problem based on MF, which expected users' rating of the items by learning the totality of the low-rank, then effectively decreasing sparsity and cold start issues utilizing prior information.
- 10- (Li, Zhang, & Zhang, 2021) Suggested a RS algorithm according to content-based and user CF. Taking advantage of CF, when the number of customers and the evaluation level are large, the customer scoring data matrix becomes relatively dense to decrease the matrix sparse and to allow a more accurate CF.

3. Types of Recommender systems

Recommender systems techniques are classified into three types (Nadia F Al-Bakri & Hashim, 2018; Nadia Fadhil AL-Bakri & Hashim, 2019; Isinkaye et al., 2015; Reshak et al., 2020), as shown in Figure (1):

- Content-based filtering (CBF),
- Collaborative filtering (CF),
- Hybrid filtering.

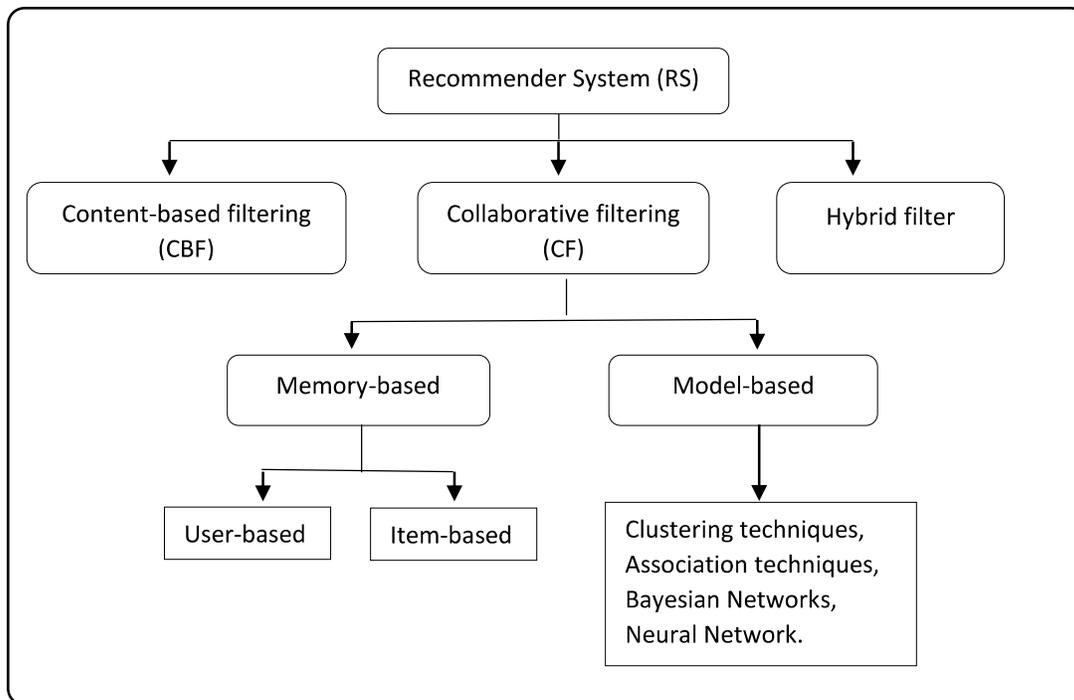


Figure 1: Types of Recommender Systems (Isinkaye et al., 2015).

3.1. Collaborative filter (CF)

The huge amount of data requires mechanisms to filter information efficiently. CF is one of the technique that is used to handle this problem (Mustafa, Ibrahim, Ahmed, & Abdullah, 2017). It involves techniques for matching people based on similar interests and making recommendations accordingly (Raghuwanshi & Pateriya, 2019). There are two methods in CF, which are model-based CF and memory-based CF (Amin, Philips, & Tabrizi, 2019), as shown above in figure (1).

3.1.1. Memory based CF:

In this type, the ratings of user-item sets are predicted based on their neighborhoods, and it classified into user-based CF and item-based CF (Aggarwal, 2016; Reshak et al., 2020). To calculating the similarity between users or items, the Pearson and cosine similarity are utilized, as shown in equations (1 and 2) (Raghuwanshi & Pateriya, 2019).

$$\text{Pearson} = \frac{\sum_{i=1}^k (p_{u,i} - \hat{p}_u) \times (p_{v,i} - \hat{p}_v)}{\sqrt{\sum_{i=1}^k (p_{u,i} - \hat{p}_u)^2 \times (p_{v,i} - \hat{p}_v)^2}} \quad \dots(1)$$

$$\text{Cosine} = \frac{\sum_{i=1}^k p_{u,i} \cdot p_{v,i}}{\sqrt{\sum_{i=1}^k (p_{u,i})^2 \times (p_{v,i})^2}} \quad \dots(2)$$

Where $p_{u,m}$ is the rate for user u to item i while \hat{p}_u \hat{p}_v , are users u , v mean rating, and k is the total number of items.

4. Recommendation system and Companies Sales

Amazon is one of the leading companies in the field of electronic sales, as well as one of the first companies to use the recommendation system (Smith & Linden, 2017). Amazon uses recommendation systems to a large extent, whether through its websites or even through the use of e-mail, and its sales have increased to 60% (Zhao, Zhang, Friedman, & Tan, 2015), see figure (2). Netflix, a company specialized in showing movies and series over the Internet, held a competition worth one million dollars in order to develop its algorithm by 10% based on the recommendation system. The competition began in 2006 and ended in 2009 with the winning of one of the competing teams with the prize money (Amatriain & Basilico, 2015; Bell, Koren, & Volinsky, 2010), see figure (3) to show the company revenues. Also, YouTube has used recommendation systems in order to display appropriate views to the user (Zhou, Khemmarat, & Gao, 2010). The famous electronic sales site (Alibaba) uses the recommendations systems on its site to ensure that the right product is suggested to the customer (Chen, Zhao, Li, Huang, & Ou, 2019).

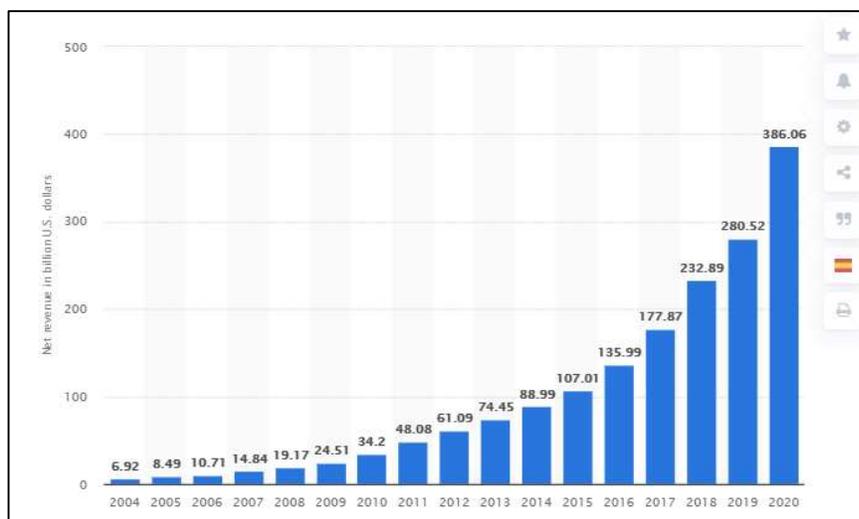


Figure 2: Amazon revenues 2004-2020 (<https://www.statista.com/>, 2022).

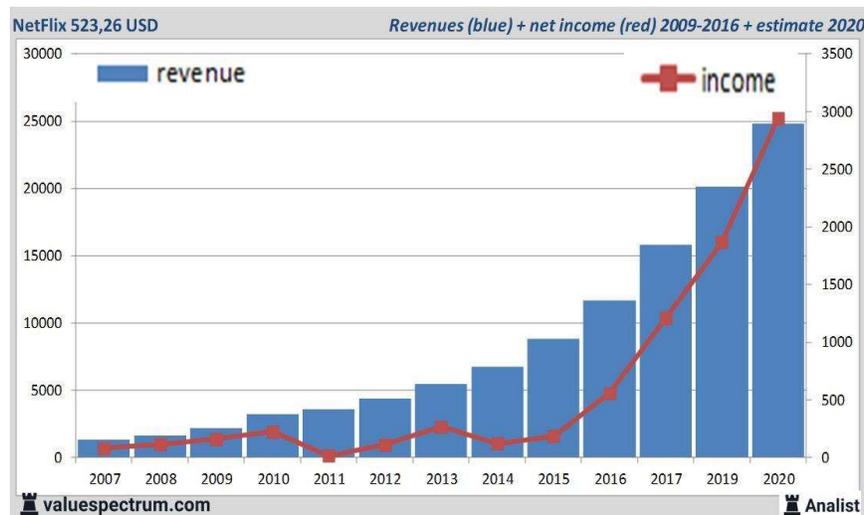


Figure 3: Netflix revenues 2007-2020 (<https://www.valuespectrum.com/>, 2020).

5. Conclusion and Future Work

Good sales come from good product marketing and this is what the recommendation system does by using complex algorithms to analyze user behavior and then directing sales offers and promotional activities to specific users. By reviewing research, we find that most websites or applications used recommendation systems, and we also find that most, if not all, companies have increased their sales after using this system, and an example of this is the Amazon company that has increased its sales by a large percentage that reached 60%, as well as the million-dollar prize from Netflix to develop its system of recommendations is evidence of the importance of this system and its great impact in attracting viewers to its movies. As a future work, we suggested a detailed analytical study of one of the data of the mentioned companies, then design a program that simulates the company's recommendation and uses other criteria in order to increase the accuracy of these systems.

Reference

- Abdul Hussien, F. T., Rahma, A. M. S., & Abdulwahab, H. B. J. S. (2021). An E-Commerce Recommendation System Based on Dynamic Analysis of Customer Behavior. *13*(19), 10786.
- Aggarwal, C. C. (2016). *Recommender systems*: Springer.
- Al-Bakri, N. F., & Hashim, S. H. (2018). Reducing Data Sparsity in Recommender Systems. *Al-Nahrain Journal of Science*, *21*(2), 138-147.
- AL-Bakri, N. F., & Hashim, S. H. (2019). Collaborative Filtering Recommendation Model Based on k-means Clustering. *Al-Nahrain Journal of Science*, *22*(1), 74-79.
- Amatriain, X., & Basilico, J. (2015). Recommender systems in industry: A netflix case study. In *Recommender systems handbook* (pp. 385-419): Springer.
- Amin, S. A., Philips, J., & Tabrizi, N. (2019). *Current Trends in Collaborative Filtering Recommendation Systems*. Paper presented at the World Congress on Services.
- Bell, R. M., Koren, Y., & Volinsky, C. J. C. (2010). All together now: A perspective on the netflix prize. *23*(1), 24-29.

- Chen, Q., Zhao, H., Li, W., Huang, P., & Ou, W. (2019). *Behavior sequence transformer for e-commerce recommendation in alibaba*. Paper presented at the Proceedings of the 1st International Workshop on Deep Learning Practice for High-Dimensional Sparse Data.
- Guo, Y., Yin, C., Li, M., Ren, X., & Liu, P. J. S. (2018). Mobile e-commerce recommendation system based on multi-source information fusion for sustainable e-business. *10*(1), 147.
- Hwangbo, H., Kim, Y. S., Cha, K. J. J. E. C. R., & Applications. (2018). Recommendation system development for fashion retail e-commerce. *28*, 94-101.
- Isinkaye, F., Folajimi, Y., & Ojokoh, B. (2015). Recommendation systems: Principles, methods and evaluation. *Egyptian Informatics Journal*, *16*(3), 261-273.
- Lara-Cabrera, R., González-Prieto, Á., & Ortega, F. (2020). Deep Matrix Factorization Approach for Collaborative Filtering Recommender Systems. *Applied Sciences*, *10*(14), 4926.
- Lee, H. I., Choi, I. Y., Moon, H. S., & Kim, J. K. J. S. (2020). A multi-period product recommender system in online food market based on recurrent neural networks. *12*(3), 969.
- Li, L., Zhang, Z., & Zhang, S. J. S. P. (2021). Hybrid algorithm based on content and collaborative filtering in recommendation system optimization and simulation. *2021*.
- Mishra, N., Chaturvedi, S., Mishra, V., Srivastava, R., & Bargah, P. (2017). Solving Sparsity Problem in Rating-Based Movie Recommendation System. In *Computational Intelligence in Data Mining* (pp. 111-117): Springer.
- Mustafa, N., Ibrahim, A. O., Ahmed, A., & Abdullah, A. (2017). *Collaborative filtering: techniques and applications*. Paper presented at the 2017 International Conference on Communication, Control, Computing and Electronics Engineering (ICCCCEE).
- Raghuwanshi, S. K., & Pateriya, R. (2019). Collaborative Filtering Techniques in Recommendation Systems. In *Data, Engineering and Applications* (pp. 11-21): Springer.
- Reshak, K. A., Dhannoon, B. N., & Sultani, Z. N. (2020). *Explicit feedback based movie recommendation system: A survey*. Paper presented at the AIP Conference Proceedings.
- Ricci, F., Rokach, L., & Shapira, B. (2011). Introduction to recommender systems handbook. In *Recommender systems handbook* (pp. 1-35): Springer.
- Smith, B., & Linden, G. J. I. i. c. (2017). Two decades of recommender systems at Amazon. com. *21*(3), 12-18.
- Wang, J., Zhu, L., Dai, T., Xu, Q., & Gao, T. J. A. I. (2021). Low-rank and sparse matrix factorization with prior relations for recommender systems. *51*(6), 3435-3449.
- Wen, H., Ding, G., Liu, C., & Wang, J. (2014). *Matrix factorization meets cosine similarity: addressing sparsity problem in collaborative filtering recommender system*. Paper presented at the Asia-pacific web conference.
- Wu, H., Zhang, Z., Yue, K., Zhang, B., He, J., & Sun, L. (2018). Dual-regularized matrix factorization with deep neural networks for recommender systems. *Knowledge-Based Systems*, *145*, 46-58.
- Yu, Y., Wang, C., Wang, H., & Gao, Y. (2017). Attributes coupling based matrix factorization for item recommendation. *Applied Intelligence*, *46*(3), 521-533.
- Zhang, W., Zhang, X., Wang, H., & Chen, D. (2019). A deep variational matrix factorization method for recommendation on large scale sparse dataset. *Neurocomputing*, *334*, 206-218.
- Zhao, Q., Zhang, Y., Friedman, D., & Tan, F. (2015). *E-commerce recommendation with personalized promotion*. Paper presented at the Proceedings of the 9th ACM Conference on Recommender Systems.
- Zhou, R., Khemmarat, S., & Gao, L. (2010). *The impact of YouTube recommendation system on video views*. Paper presented at the Proceedings of the 10th ACM SIGCOMM conference on Internet measurement.

<https://www.statista.com/>. (2022). Annual net sales of Amazon 2004-2021. Retrieved from <https://www.statista.com/>.

<https://www.valuespectrum.com/>. (2020). Analysts expect over 2020 rising revenue NetFlix. Retrieved from <https://www.valuespectrum.com/>.

دور القيادة الحربية في المصارف التجارية لتعزيز استغراق العاملين -دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين المصارف العراقية التجارية

The role of chameleon leadership in commercial banks to enhance employee engagement - an analytical study of the opinions of a sample of Iraqi commercial bank employees

م.م. سليم رشيد عبود فياض

Saleem Rasheed Aboud Fayyad

جامعة وارث الانبياء (ع)-كلية الإدارة والاقتصاد

-University of Warith Al-Anbiyaa

Faculty of Administration and Economics

Saleem.ra@g.uowa.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث الى دراسة التعرف على اهمية دور القيادة الحربية في المصارف الحكومية لتعزيز استغراق العاملين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستدلالي من خلال دراسة اراء عينة من العاملين في المصارف التجارية العراقية (مصرف الرافدين الفرعي ، مصرف الرشيد الفرعي ، المصرف العراقي للتجارة TBI، مصرف النهدين الاسلامي) وتم اجراء التحليل باعتماد مجموعة من الادوات الاحصائية التي تتناسب وهدف الدراسة، وللمعالجة مشكلة الدراسة المتمثلة بمدى اسهام القيادة الحربية وابعادها في تعزيز استغراق العاملين في المصارف عينة الدراسة ، تم اعتماد برنامج الاحصائي (SmartPLS)، وتضمن البحث عدد من الاستنتاجات: اهمها ان تتسم الشخصية الحربية بانها ذات المستوى العالي من المراقبة الذاتية من شأنه ان يساهم بشكل فاعل في تقليل الجهد والوقت وانسيابية العمل مما يساهم في تعزيز استغراق العاملين في المصارف عينة الدراسة، وقد قدم البحث مجموعة من التوصيات بالاعتماد على النتائج التي تم التوصل اليها، من أهمها عند استخدام اساليب القيادة الحربية يجب توفير مناخ يساعد على تطبيقها والذي يخلق التعاون والمحبة في عمليات اتخاذ القرارات والتي ينعكس على تعزيز استغراق العاملين المتميز الذي يخلق بالمصارف عينة الدراسة كونها احدى اهم المصارف العراقية العريقة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الحربية، استغراق العاملين، المصارف التجارية العراقية

Abstract

The research aims to study to identify the importance of the chameleon leadership's role in government banks to enhance employee engagement. And the analysis was carried out by adopting a set of statistical tools that fit the goal of the study, and to address the study problem represented in the extent of the chameleon leadership's contribution and its dimensions in enhancing the absorption of workers in banks the study sample, the statistical program (SmartPLS) was adopted, and the research included a number of conclusions: the most important of which are: The chameleon personality is characterized as having a high level of self-monitoring that would contribute effectively to reducing effort, time and work flow, which contributes to enhancing the absorption of workers in the study sample banks. The research presented a set of recommendations based on the results that were reached, the most important of which When using chameleon leadership styles, an atmosphere must be provided for their application, which creates cooperation and love in decision-making processes and for We reflect on the promotion of distinguished employees' intake, which befits the banks of the study sample, as it is one of the most important ancient Iraqi banks.

Keywords: chameleon leadership, employee engagement, Iraqi commercial banks

المقدمة

تمارس المصارف التجارية نشاطات مختلفة وتسعى لبلوغ أهداف متعددة و القاسم المشترك بينها هو أنها في نهاية المطاف بإطار سلسلة الوسائل والغايات تصبح وسيلة لتحقيق هدف أسمى تجسده الرغبة الملحة لتلك المصارف في البقاء والاستمرار بتأدية نشاطاتها بالشكل الذي يكسبها ميزة عن سواها من المنافسين وبالتالي رفع مستوى أدائها وصولاً إلى حالة من الريادة على مستوى القطاع التي تعمل في محيطه وبغية تحقيق هذا الهدف وتزامناً مع التقلبات المستمرة في بيئات اليوم لا تدخر المنظمات جهودها نحو محاولة كسب المراكز التنافسية وتجنب حدوث مخاطر في عملياتها تمثلها احتمالية فقدان المنافسة مع المصارف الأخرى. الأمر الذي يجعل من المصارف تواجه مشاكل عديدة تصورها احتمالات فقدان المنافسة فب سوق العمل أو حتى إمكانية المحافظة عليها على أقل وصف أو تقدير إذ يمكن مواجهة المشاكل التي تحدث في البيئات المتقلبة وذلك عن طريق استخدام مناهج قيادية تتناسب مع الظروف ومن هذه المناهج هو منهج القيادة الحربية والذي يعد من الأساليب المناسبة في بيئة العمل المصرفي والعمليات المصرفية، من خلال ما تقدم قسم الباحث البحث إلى أربعة مباحث حيث تناول الأول منها منهجية الدراسة للبحث وقد جسد الإطار النظري المبحث الثاني منها. أما المبحث الثالث فقد عرض تحليل النتائج الجانب التحليلي للبحث، وقد جاء المبحث الرابع متناولاً أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

في ظل الظروف الاقتصادية والامنية والسياسية التي تمر بها بلدنا العراق ، وما نتج عنها من افرازات وضغوط تسببت في ضياع الجهد والوقت والمال ، أصبح لزاما للبحث عن مجموعة العوامل والاساليب التي يمكن ان تساهم في معالجة بعض من اهم المشاكل التي تواجه المؤسسات وخصوصا المصارف الحكومية ، وهنا برز دور القيادة الحربية وكيفية توظيفها للمساهمة في حل هذه المشكلة ، ولعل القيادة الحربية تقف في مقدمة الوسائل التي يجب توظيفها وبشكل فاعل في تسهيل اجراء الاعمال المطلوبة وبالتالي تعزيز استغراق العاملين والنهوض بواقع جيد ، ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة والتي يمكن تمثيلها بالاتي : ما مدى اسهام القيادة الحربية وابعادها في تعزيز استغراق العاملين في المصارف الحكومية عينة الدراسة.

ثانياً:اهمية الدراسة

ان التوجه في جهود القيادة الحربية ابرزت مجموعة متعددة من الاراء والخبرات التي تشير الى ان عملية تجاوز المشاكل التي تعاني منها المصارف لا يمكن اكمالها الا بالبحث عن الاساليب الحربية الابداعية ، وفي هذا الاطار تبرز اهمية الدراسة من اهمية الموضوع الذي تنطلق منه وتحاول معالجته ، فالقيادة الحربية من الموضوعات الحيوية الحديثة والتي تحاول الدراسات والابحاث تقديم الحلول اللازمة لتحقيقه ، باعتباره عنصرا حيويا ينبغي الاحاطة بكل جوانبه ، بالإضافة الى ان التقدم العلمي القي بضلاله على كافة القطاعات ، ووجب ان تتماشى معه المصارف وتحاول ان تستفيد من افرازاته ، وهذا ما اوجد ضرورة بحثية لنتناول دور القيادة الحربية في المصارف وربطها بعملية تعزيز استغراق العاملين والذي سيعزز من ادائها في المستقبل.

ثالثاً:اهداف الدراسة

يهدف البحث الى تحقيق الاتي :

1. التعرف على مفاهيم القيادة الحربية واستغراق العاملين والمفاهيم المرتبطة بها .
2. التحقق من مستوى تأثير القيادة الحربية وابعادها في تعزيز استغراق العاملين.
3. الاستفادة من النتائج وتوظيفها في تحقيق الاصلاح المنشود للمصارف والمؤسسات المالية الاخرى.

رابعاً: فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة كالاتي :

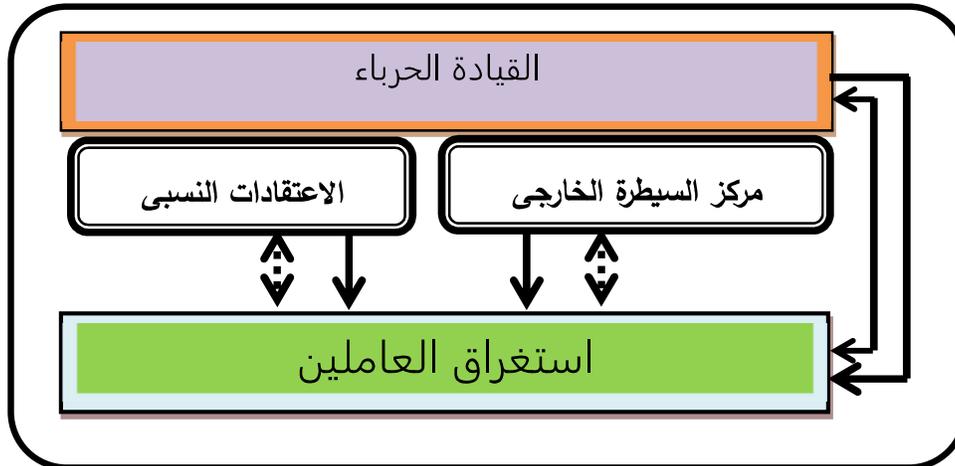
الفرضية الرئيسية توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الحربية واستغراق العاملين. وتنبثق عنها الفرضيات الآتية:

- توجد علاقة تأثير معنوية بين مركز القيادة الحربية واستغراق فكري.
 - توجد علاقة تأثير معنوية بين القيادة الحربية واستغراق اجتماعي.
 - توجد علاقة تأثير معنوية بين القيادة الحربية واستغراق عاطفي.
- الفرضية الفرعية** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الحربية واستغراق العاملين
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين مركز القيادة الحربية واستغراق فكري.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الحربية واستغراق اجتماعي.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الحربية واستغراق عاطفي.

خامساً: انموذج الدراسة الفرضي

يتضمن الانموذج الفرضي الاتي :

1. المتغير المستقل: (القيادة الحربية) : وتشمل (مركز السيطرة الخارجي ، الاعتقادات النسبية)
2. المتغير المعتمد: (استغراق العاملين): وتشمل (استغراق فكري، استغراق اجتماعي، استغراق عاطفي)



الشكل (1) انموذج الدراسة الفرضي

سادسا: حدود الدراسة

يعد تشخيص الدراسة من الخطوات المهمة في البحث العلمي والذي يرسخ توجهات الدراسة وأهدافها ضمن برمجة واضحة وبالمؤشرات الآتية:

1. الحدود المكانية: تنحصر الدراسة في مصرف الرافدين ، مصرف الرشيد ، المصرف العراقي للتجارة TBI، مصرف النهدين الاسلامي ضمن الحدود الجغرافية لمدينة كربلاء والنجف الاشراف.
2. الحدود البشرية: يشكل المدراء ومعاونوهم والمخولون ومسؤولي الوحدات والعاملين فيها في فروع المصارف المبحوثة الذين اعتمد عليهم في جمع البيانات الخاصة بالدراسة.
3. الحدود الزمانية: تمت الدراسة في العراق وتحديداً في مدينة النجف الاشراف للمدة من 2021- 2022.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

إن التعريف بمجتمع وعينة الدراسة وتبيان خصائصها ضرورة أساسية تركز عليها الدراسة الميدانية، خاصة إذا ما علمنا أن طبيعة التوافق بين خصائص كل منها يتيح إمكانية تعميم نتائج البحث في العينة على بقية مفردات المجتمع الذي سحبت منه، وهذا يستدعي التحديد الدقيق لمجتمع وعينة الدراسة الحالية ، ونظراً للتطورات والأهمية المتزايدة التي بدأت تحتلها المصارف العراقية (مصرف الرافدين ، مصرف الرشيد ، المصرف العراقي للتجارة TBI، مصرف النهدين الاسلامي)، فقد تم اختيارها مجالاً تطبيقياً للدراسة هي المصارف، أما مجتمع الدراسة تمثل (الموظفين او العاملين في تلك المصارف) ، أما العينة فقد كانت عشوائية حيث تضمنت العاملين في المصارف عينة البحث. ويتألف مجتمع الدراسة من (824) فرداً ووفقاً لـ (Rejcie & Morgan, 1970) فإنه يتطلب (262) استجابة لتمثيل هذا المجتمع وقد تم الحصول على (244) استجابة صالحة للتحليل الاحصائي.

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولاً: القيادة الحربية

1. مفهوم القيادة الحربية او المتلون

يتشابه الحربيون مع كائن الحربية من حيث انهم يتلونون حيثما يداهمم الخطر، فبدلاً من المواجهة او الهرب او الاستسلام فانهم يلجئون الى التلون والخداع ووضع الأقنعة التي تخفي وجوههم الحقيقية، وعادة ما يبدأ السلوك الحربي كحالة لصداقة لمنافسين وحماية الذات الا انها سرعان ما تتحول الى سلوك تلقائي يحدث بصورة غير واعية، يصف الشخص الحربي بأنه شخص غير منسق ومتقلب ويتلون لليد التي تطعمه، وبذلك فإنه يختلف عن سلوك الديناصور الذي يشير الى الشخص الذي لا يتكيف ولا يتغير. وبشكل عام يحاول الحربيون الى إرضاء أي شخص يكون بجانبهم سواء كانوا خصوماً او اصدقاءً، أملاً في ان يمتازوا في المجموعة (Finn, 2021: 231)، وعندما يكون الالتزام بالقيم والمواقف الأخلاقية مستقرًا وموحداً يمكن للموظفين الاعتماد على آليات التنظيم الذاتي للتغلب على توجههم الذي لا يهتم بالاهتمام الذاتي في كثير من الأحيان وإزالة صنع القرار وقد تؤدي الميزات الشخصية التي تبرز السلوك الحربية إلى زيادة قدرة الموظفين على التأثير الخارجي وتعيق التزامهم بقيم أخلاقية مختارة إن مجرد إدراك سلوكيات الآخرين أو سماتهم أو قيمهم أو التفكير فيها يخلق ميلاً قوياً للانخراط دون وعي في سلوكيات مماثلة أو مقترنة ولكن قد تؤدي الاختلافات الفردية أيضاً خاصة إذا كانت تشجع التأثيرات الشبيهة بالحرباء مثل المظهر الخارجي والمعتقدات النسبية على سبيل المثال اثنين من الميزات الشخصية التي يمكن أن تدفع الموظفين لاستخدام نهج تشبه الحربية في صنع القرار وتوحي مقابلات خارجية بالحاجة إلى قرارات تعتمد على السياق والمعتقدات النسبية التي لا تركز على أي مبادئ أخلاقية عالمية وبالتالي فإن هذه السمات الشخصية أكثر توافقاً مع استخدام أساليب تشبه سلوك الحربية كما أن المصلحة الذاتية ليست سمة أساسية لهؤلاء الأفراد في حد ذاتها فإننا نقول إنهم أكثر عرضة للدافع وراء هذا الدافع لعدة أسباب ويتطلب استخدام المناهج الشبيهة بسلوك الحربية تحليل البيئة الطبيعية لاتخاذ القرار الأنسب وفقاً لكل حالة معينة ولا يرتبط هذا النهج في حد ذاته بالانتهازية وهو ما يحدده على أنه مصلحة ذاتية تسعى إلى الوصم ولكن يمكن أن يشجع أنماط صنع القرار التي تعكس تعديلات عملية محتسبة مع السياق لتلبية توقعات الآخرين ويميل هذا الأسلوب العملي إلى اشتغال التصرفات على السلوكيات التي تمارس في سياق معين ويحدد طريقة استجابة متلاحقة تستند إلى الفضيلة على سبيل المثال النمو البشري والخداع الهائل وباستخدام هذه المقاربات الشبيهة بالحرباء إذا كانوا يعتمدون على تقليد السلوكيات لتحقيق نهاية إيجابية معينة والتي يبدو أنها هي الحالة التي على الأرجح لا يمكن أن تتطور الى عادات جيدة موجهة إلى الخير نفسه والتي تبني شخصيتها وتنتج تحسناً اجتماعياً من حولهم فالفضائل التي تم تعريفها على أنها عادات مستدامة تؤثر على السمات الشخصية للأفراد هي أقل عرضة للتطور في مثل هذه السيناريوهات وبالتالي فهي تنطوي على اعتبارات لاحتياجات الآخرين (Ruiz-Palomino & Banon-Gomis, 2017: 1)، لذا ترى (Hamdoon, 2021: 164) أن سلوك الحربية هو أفضل سلوك يمكن ان يتبع في المنظمات ، وان يلعب الانسان سلوكيات الحربية والذي لا يمكن إلا أن تأخذ عليه من خلال مجموعة من السلوكيات كسلوك والشخصية، والقيم. وان يتغير كلون الحربية ليتناسب مع محيطه الحالي، ويتغير سلوك الفرد او القائد ليتناسب مع معايير وقيم المجموعة التي يشارك فيها حالياً. كما يرى (Williams, et, 2011: 10) ان القيادة الحربية عبارة عن سلوك تمويه يتمتع بمجموعة من السمات والخصائص التي يمكن من خلالها ان تنسجم مع محيطها الداخلي والخارجي لضمان البقاء على قيد الحياة في بيئات غير مألوفة ، في حين عرفه (Ruiz-Palomino & Banon, 2017) سلوك الحربية وهو قدرة الافراد على تغيير عن سلوكه والتكيف مع بيئات مختلفة من اجل تحقيق أهدافه الشخصية او الذاتية.

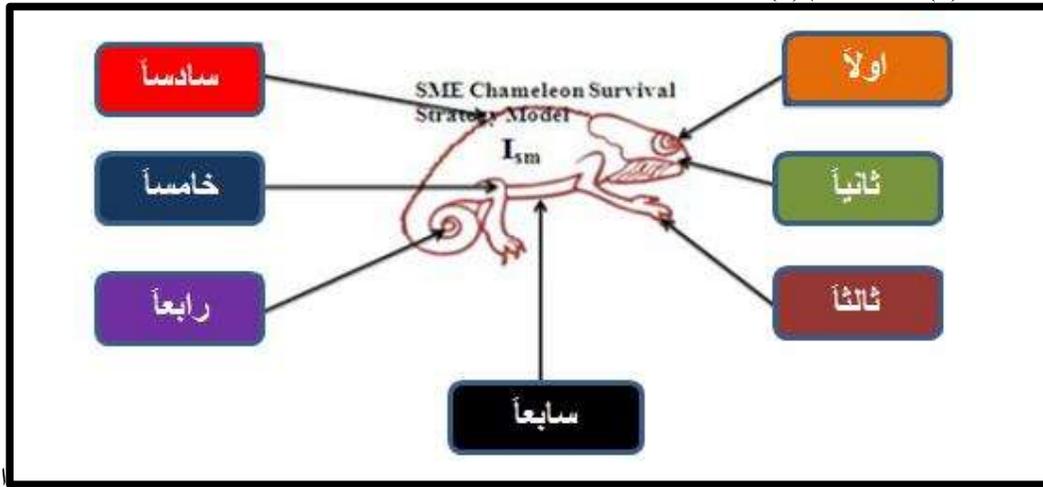
لذا فیراها الباحثان القيادة الحربية هي مجموعة من الأعمال او السلوكيات او الممارسات التي لديها القدرة على التكيف مع احتياجات البيئة في حين تبقى في جوهرها. الحربية فقط تغيير الألوان لا الأشكال.

2. فلسفة المنظمات (المصارف) الحرباء من منظور استراتيجي

عندما نتكلم عن المنظمات الحرباء فأنا يجب النظر الى القيادة العليا للمنظمة بإدارتها وقوتها وصلابتها ومقاومته للعوامل الداخلية والخارجية لها نرى ان مثل هكذا قيادة يجب ان يكون لها قياده وإدارة تتمتع بمجموعة من الألوان والمرونة والاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تحقيق أهدافه الشخصية وأهدافه المجموعة، وإن الصفات القيادية الفعالة ضرورية في المنظمات المعقدة والمتنوعة اليوم لأن منظمات اليوم تواجه قضايا تتعلق بالأفراد العاملين والطوارئ الخارجية. لذا زودت قيادة الحرباء المشاركين بالأدوات اللازمة لاستخدام مهارات القيادة الشخصية المتطورة بثقة لإدارة التغيير بنجاح داخل المنظمة. يعتقد أن التواصل الجيد زاد من التنوع للقيادة عند التفاعل مع الأفراد الذين يظهرون شخصيات مختلفة وأساليب تعلم مختلفة، يبدو أن موضوع قيادة الحرباء يؤثر على المهارات البيئية التي تم تطويرها في المنظمات وخبرات الإدارة (10: 2011، Williams .at).

3. خصائص القيادة الحرباء

القيادة الحرباء هي القيادة التي تتغير بسرعة وبشكل مستمر مع تأثيرات البيئة، ولها القدرة على محاكاة استراتيجيات المنظمات المنافسة. وتأخذ هذه القيادة صفاتها من الخصائص والقدرات التي يمتلكها كائن الحرباء (194: 2015، Baqer & Yousef) وكما يتضح في الجدول (1) والشكل رقم (2) ادناه.



شكل رقم (2) يوضح خصائص الحرباء

Source: Alick Mhizha , " Application of the 'Chameleon Survival Strategy Model' in the Study of Strategic Management in Small and Medium-Scale Enterprises " , June, 2014 Vol 3 Issue 6

جدول (1) خصائص القادة والكائنات للمصارف الحرباء

ت	خصائص كائن الحرباء	خصائص القادة الحرباء
1	قدرة للعنين بالتحرك بشكل مستقل الأخرى.	نظرة مستمرة ومتعددة المحاور لمراقبة البيئة، وتصحبها قدرة على الاستجابة الفعالة مع البيئة.
2	لسان يمكن اطلاقه لصيد الفريسة.	توظيف سمات ومقدرات فريدة من اجل كسب ميزة تنافسية، ومن ثم العمل على تعظيم هذه المقدرات التي يفقر اليها المنافسون.
3	أقدام خاصة قادرة على امسك الأشياء.	تدعيم مركز المنظمة في السوق وجعل المنظمة مقاومة للاهتزازات في منطقة عملها.
4	ذيل طويل يدعم توازن الجسم وقادر على المناورة.	المعايرة واستقرار العمليات، والتي تمنحها القدرة على تأسيس هية لها في السوق.
5	خلايا الجلد قادرة على تغيير لونها.	التكيف مع التغييرات والتطورات في البيئة، وهذا التكيف يجب ان يركز على البقاء وإصلاح الرؤية الاستراتيجية.

6	حركات حذرة ومدروسة.	صياغة وتنفيذ استراتيجي فعال، من خلال اخذ الحذر والحيطه عندما تجري المنظمة حساباتها من اجل ضمان مستقبل ناجح.
7	قدرات تمرکز استراتيجيه.	التمرکز الاستراتيجي من اجل البقاء، اذ ان النظام لايمكن باي حال ان يعمل بمعزل عن البيئه وهنا يبرز دور واهميه التمرکز الاستراتيجي في نجاح المنظمه.

Source: Hamdoon, S. N. (2021). The role of the chameleon leadership in achieving marketing superiority in light of the environmental disruption An applied study in the Mosul dairy plant in Nineveh Governorate. Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, 17(53 part 1).

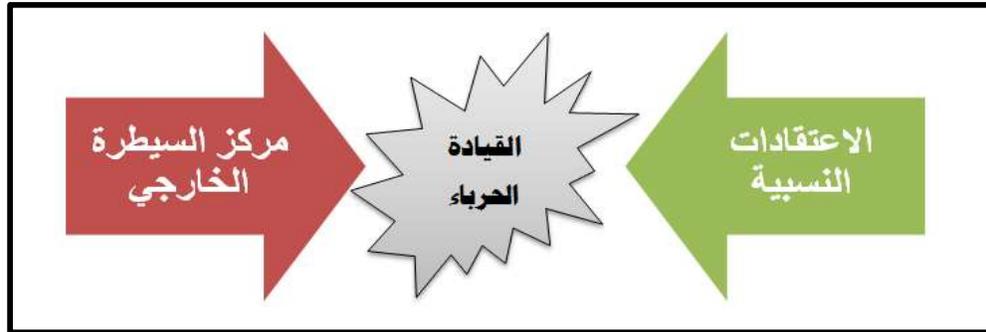
4. ابعاد القيادة الحربياء

تم تحديد بُعدين للقيادة الحربياء والمتمثلان بنوعين من السمات الشخصية وهما مركز السيطرة الخارجي والاعتقادات النسبية، اذ تم قياس مركز السيطرة الخارجي من خلال فترتين تم اعتمادها من مقياس (Zahra, 1989:58)، في حين قام بقياس الاعتقادات النسبية من خلال ثلاثة فقرات تم تكييفها من مقياس (Peterson et al. (2001) وكما يتضح في الجدول رقم(3).

1. **مركز السيطرة الخارجي:** يشير الى درجة اعتقاد الافراد بان لديهم السيطرة على النتائج والاحداث المؤثرة في حياتهم. والأشخاص التي تكون لديهم هذه السمة يعتقدون بان القدر والحظ يحدد قراراتهم ونتائج هذه القرارات ولذا فانهم يتجنبون تحمل مسؤولية قراراتهم ويعتمدون على إشارات موقفية بدلا من قيمهم في تحديد المسار الصحيح للتصرف. (Zahra, 1989:58)

2. **الاعتقادات النسبية:** وفقا للأشخاص الذين يؤمنون بالنسبية فان الصواب والخطأ هي مفاهيم نسبية، كذلك فان المعايير الأخلاقية مرتبطة بالمجتمع والثقافة والتفضيلات الشخصية ولذا فانهم يرفضون هذه المعايير، وتكون لديهم النزعة في السعي للكسب على حساب الاخرين بسبب فقدان الوازع الأخلاقي واعتقادهم بان الاخلاق تسوقها الظروف المحيطة بالاحداث. (Lynch, 2009 : 19)

والشكل رقم (3) ابعاد لقياس القائد الحربياء



الشكل رقم (3) يوضح ابعاد القائد الحربياء

ثانياً: استغراق العاملين

1. مفهوم استغراق العاملين

يعود اصل المصطلح الى وقت مبكر في بداية سنة (1921) في الدراسات التي أجريت على معنويات او استعداد مجموعة من الافراد على تحقيق الاهداف التنظيمية. وقد ساهم الجيش الامريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للتنبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب الى اي مدى من اجل رفاهية المنظمة (2: Gopinath, 2021) وكانت هناك حاجة الى ايجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة، وشركائهم الاخرين والوظيفة. وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "الاستغراق العاملين" ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل شركة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة (العبادي، 2013:66) إن المفاهيم العديد للاستغراق والتي عرضتها الادبيات التنظيمية يمكن تجميعها في عناصر أربعة جوهرية: (Gopinath, 2021 :1494)

1. العمل بمثل الاهتمام الاساسي في الحياة.
2. المشاركة الفعالة في العمل.
3. الاداء بمثل الاساس لتحقيق الذات.
4. الاداء مرتبط بالمفهوم الذاتي.

لذا يعد المورد البشري من الركائز الاساسية في المنظمة إذ ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبة فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة بل ان نجاح اي منظمة في تحقيق اهدافها يعتمد على ما يبذله الانسان من جهة تجاه هذا العمل ويمثل العمل جزءا مركزيا في صيانه وبمرور الوقت بشكل كل فرد مجموعة من الاراء والمعتقدات والمشاعر اتجاه العمل ويميل الفرد الى ان يتصرف سلوكيا تجاه عمله ويظهر ذلك في غيابه وتأخره وتركه العمل (شيلان : 2013، 1) ويعتبر الاستغراق العاملين احد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث أن له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات العمل، مثل الغياب عن العمل، وترك العمل والجهد في العمل. ويعتبر الاستغراق العاملين من

المصطلحات الحديثة نسبياً بالمقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية. حيث يتم تقديمه بشكل أكثر وضوحاً في الستينات من القرن الحالي استناداً إلى أفكار قدمت في السابق عن أهمية العمل في حياة الأفراد (ماضي، 2014: 24) كما يعرف على أنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا (العنقري، 2010: 22)

2. أهمية الاستغراق العاملين

للاستغراق العاملين أهمية بالغة في المؤسسة تبرز ما يلي (صافي، 2017: 150-151) & (Lambert .at، 2021: 23)

1. يزيد الاستغراق العاملين من الشعور بالرضا الوظيفي
2. يجعل الفرد أكثر التزاماً نحو عمله ومؤسسته
3. الاستغراق العاملين عامل مؤثر لتحفيز العاملين
4. يعمل الاستغراق العاملين على زيادة سلوكيات التطوعية
5. التحسين المستمر في الانتاجية والكفاءة
6. انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل.

3. ابعاد استغراق العاملين

أ- الاستغراق الإدراكي المعرفي: هو يعد من ابعاد استغراق العاملين الا انه ينغمس بشكل كامل في ممارسة عملهم في المصارف (64: 2020، Jumaan.at) وفي الواقع، أوضح (Jumaan) ان الافراد المستغرقين قادرين على تجاهل لهو المنافسة وركزوا بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم. ومن جهة أخرى، يعني مفهوم فك الاستغراق المعرفي، عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد وقدم بيانات المقابلة من دراسة (Rathee & Sharma، 2020) في المخيم الصيفي، وكان مدركاً اتمام لأدراك للغواصين تحت مسؤولية، اعتمد المصمم المسؤول في شركة معمارية نهج روتيني ولا يبالي بمراقبة قرارات الآخرين (21: 2021، Alketbi .at)

ب- الاستغراق الشعوري: يعني وجود علاقة قوية بين عواطف، افكار، ومشاعر الفرد، وبين الوظيفة (217: 2013، Sandstrom, & Russo) مما يؤدي الى مشاعر الحماس والفخر وعلى العكس من الاستغراق الشعوري يبرز مفهوم "الغياب الشعوري (84: 2021، Fergus .at) الذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين، ويعد الاستغراق الشعوري عكس عنصر "السخرية"

ت- الاستغراق الجسدي: يعني الاستغراق توصية الطاقات المادية للمرء نحو استكمال المهمة معينة في المؤسسات المصرفية (129: 2021، AL-Zobaidy & Al-Joufi) ووضح (AL-Zobaidy & Al-Joufi) ان الاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط للمؤسسات المصرفية.

المبحث الثالث: الجانب العملي للدراسة

أولاً: ترميز فقرات المقياس

جدول (1) ترميز فقرات المقياس

المتغير	الفقرات	المتغير	الفقرات
القيادة الحرياء	CL	استغراق العاملين	UP
مركز السيطرة الخارجي	ELC	استغراق فكري	SH
الاعتقادات النسبية	RB	استغراق اجتماعي	P
		استغراق عاطفي	R

ثانياً: جمع وفحص البيانات

ان وصف وتشخيص العينة للبيانات هو ان البيانات تم جمعها من المصارف سابقة الذكر عن الموظفين العاملين في تلك المصارف، تم توزيع الاستبانات على مجموعة من موظفي العاملين في مصرف الرافدين، مصرف الرشيد، المصرف العراقي للتجارة TBI، مصرف النهرين الاسلامي، حيث تم توزيع 262، وكانت 244 منها صالحة للتحليل الاحصائي.

ثالثاً: التحليل الوصفي

يكشف الجدول (2) عن التحليل الوصفي للمقياس وباستخدام المعدل كمقياس للنزعة المركزية واستخدام الانحراف المعياري كمقياس لتشتت البيانات، لقد أظهرت نتائج المعدل تجاوز كافة الفقرات للوسط الفرضي البالغ 3 (عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي) وهذا يدل على انتشار كافة الفقرات والمتغيرين في المنظمة قيد الدراسة، كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي نسب متدنية من الانحراف المعياري مما يدل دقة إجابات المستجيبين وفهمهم للفقرات.

جدول (2) الجدول الوصفي لفقرات المقياس

الفقرة	Mean المعدل	Min ادنى قيمة	Max اقصى قيمة	Standard Deviation الانحراف المعياري
ELC1	4.50	2	5	0.73

0.68	5	2	4.04	ELC2
0.84	5	2	4.34	ELC3
0.78	5	2	3.98	RB1
0.81	5	2	4.37	RB2
0.74	5	2	4.41	RB3
	5	2		القيادة الحربية
0.87	5	2	4.05	SH1
0.79	5	2	3.94	SH2
0.87	5	2	4.05	SH3
0.75	5	2	4.37	P1
0.67	5	2	3.94	P2
0.89	5	2	3.78	P3
0.84	5	2	4.08	R1
0.74	5	2	3.92	R2
0.87	5	2	4.01	R3
	5	2		استغراق العاملين

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

رابعاً: تقييم جودة المقياس

يعد تقييم جودة المقياس أو ما يسمى بانموذج القياس من الخطوات الأساسية للتحليل والتي تسبق عملية اختبار الفرضيات، ويتم تقييم انموذج القياس في نمذجة المربعات الصغرى وفقاً لـ (Hair et al., 2014) من خلال أربعة معايير وكما يظهر في الجدول (3):

جدول (3) معايير تقييم انموذج القياس

الحد الأدنى المقبول	الغرض	المعيار
0.7	اختبار ثبات واتساق المقياس	معامل كرونباخ الفا
0.6	اختبار ثبات واتساق المقياس	الثبات المركب
0.7	اختبار صدق المقياس	ثبات الفقرة (التشبعات)
0.5	اختبار صدق المقياس	متوسط التباين المستخلص (AVE)

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى:

Source: Hair, J. (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.

وباستخدام برنامج SmartPLS تم بناء انموذج القياس والذي يظهر في الجدول (4) ادناه:
جدول (4) نتائج اختبار انموذج القياس

المتغير	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
القيادة الحربية	ELC1	0.764	0.797	0.840	0.308
	ELC2	0.677			
	ELC3	0.525			
	RB1	0.748			
	RB2	0.573			
	RB3	0.622			
استغراق العاملين	SH1	0.566	0.737	0.766	0.432
	SH2	0.587			
	SH3	0.659			
	P1	0.591			
	P2	0.628			

			0.652	P3
			0.530	R1
			0.543	R2
			0.537	R3

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (4) نتائج اختبار نموذج القياس والتي ظهرت الفقرات وتفصيلها

خامسا: اختبار فرضية التأثير

يتم اختبار فرضيات التأثير من خلال معاملات المسار في الانموذج الهيكلي، ويتم تقييم الانموذج الهيكلي في نمذجة المربعات الصغرى وفقا لـ (Hair et al., 2014) من خلال المعايير في الشكل معايير وكما يظهر في الجدول (5) ادناه:

جدول (5) معايير تقييم الانموذج الهيكلي

المعيار	العتبة (الحد المسموح)
قيمة T	أكبر او تساوي 1.96
قيمة p	اقل او تساوي 0.05
R ²	0.25 ضعيف، 0.5 متوسط، 0.75 عالي

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى

Source: Hair, J. (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.

لغرض اختبار فرضية التأثير تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الجدول (6) ادناه

جدول (6) نتائج تحليل الانموذج الهيكلي (المتغير المستقل مع التابع)

المسار	معامل المسار	R ²	قيمة t	قيمة p
القيادة الحرياء → استغراق العاملين	0.716	0.513	12.155	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التحليل الظاهرة في الجدول (6) بان معامل المسار (التأثير المباشر) قد بلغ 0.716 وبمعامل تحديد R² (تفسير) قدره 0.513 وللتحقق من معنوية معامل المسار فان كل من قيمة t و p تحقق الحدود المسموحة في الجدول (5) مما يدل على معنوية علاقة التأثير وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على انه "توجد علاقة تأثير معنوية بين القيادة الحرياء واستغراق العاملين".

- الفرعية الاولى توجد علاقة تأثير معنوية بين القيادة الحرياء- استغراق الفكري. حيث اظهرت النتائج بان معامل المسار (معامل التأثير) قد بلغ (0.907) وبمعامل تحديد (تفسير) (R²) (0.824) وللتحقق من معنوية المسار وفق اختبار (t) بلغت (9.520) وهذه القيمة مقبولة مما يدل على معنوية علاقة التأثير وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الاولى "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الحرياء واستغراق الفكري".
- الفرضية الفرعية الثانية توجد علاقة تأثير معنوية بين القيادة الحرياء- استغراق الاجتماعي. حيث اظهرت النتائج بان معامل المسار (معامل التأثير) قد بلغ (0.823) وبمعامل تحديد (تفسير) (R²) (0.677) وللتحقق من معنوية معامل المسار فان قيمة (t) بلغت (10.561) وهذه القيمة مقبولة مما يدل على معنوية علاقة التأثير وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الاولى "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الحرياء واستغراق الاجتماعي".
- ✓ الفرضية الفرعية الثالثة توجد علاقة تأثير معنوية بين القيادة الحرياء- استغراق العاطفي. حيث اظهرت النتائج بان معامل المسار (معامل التأثير) قد بلغ (0.555) وبمعامل تحديد (تفسير) (R²) (0.308) وللتحقق من معنوية معامل المسار فان قيمة (t) بلغت (4.226) وهذه القيمة مقبولة مما يدل على معنوية علاقة التأثير وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثالثة "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الحرياء واستغراق العاطفي".

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

1. تطوير الاساليب القيادة الحرياء من خلال تطوير وتنمية العاملين واستغراقهم بالعمل المصرفي الذي ينعكس على الممارسات الاجتماعية والفكرية والعاطفية للعاملين في المصارف.
2. ان استخدام القيادة الحرياء يمكن للمنظمات وخاصة المصارف من خلال تعزيز استغراق العاملين في عملهم والذي يعزز من أداء المصارف بالشكل الذي ينعكس على افراد عينة الدراسة.

3. ان تطوير المهارات القيادية واستخدام الاساليب الحربية في المصارف والتكيف مع التغيرات من اجل تحقيق اهدافها بشكل الذي يرسم صورته مشرقة للمصارف عينة الدراسة والذي يعكس من خلال استغراقهم الفكري والاجتماعي والعاطفي.
4. اتضح من خلال التحليل الاحصائي، ان أفراد عينة الدراسة متفقون تماماً وبشكل كبير حول استخدام الاساليب الحربية التي تعزز من استغراق العاملين فيها وهذا يعني ان استخدام مثل هكذا اساليب قيادية حربية من قبل المصارف موضوع الدراسة سيمكنها من تعزيز استغراقهم المتميز.

ثانياً: التوصيات

1. يوصي الباحثين الاخرين بأجراء الدراسات المستفيضة والمتعمقة وبصوره مستمرة حول الليات واستراتيجيات استخدام الاساليب الحربية في المصارف او المنظمات من أجل التكيف مع متغيرات الواقع المصرفي.
2. التأكيد على ضرورة تطوير من استخدام الاساليب القيادة الحربية من اجل تعزيز استغراق العاملين في المصارف عينة الدراسة ضمن استراتيجيات واساليب التي تعزز من تحقيقها وتكيفها في بيئة العمل المصرفي التي تمس روح وثقافة وقيم الافراد الموظفين.
3. يجب الاستفادة الضرورية القصوى من اهداف القيادة الحربية في المصارف وابعادها في بيئة تتسم بأستغراق العاملين فكرياً وعاطفياً واجتماعياً.
4. العمل على تبني استخدام المعايير والخصائص ذات الطابع الفكري والاجتماعي والعاطفي والثقافي والذي ينعكس على عمليات أداء العمل المصرفي والنهوض بالواقع المصارف العراقية المتطورة.
5. بهدف النجاح وتطوير عمليات الحربية يجب اجراء عمليات التدريب واستخدام اساليب تتماشى من الواقع الذي تعيشه المصارف على الرغم من وجود القوانين لكن التغيرات التي يحيط بها تجعلها تتكيف من اجل تحقيق اهدافها.
6. ضرورة تبني وتطبيق خصائص وممارسات استغراق العاملين في المصارف والتي يمكن من خلالها النهوض بالواقع بما مكفها بها في الوقت الحاضر كونها مصارف عراقية والتي سينعكس ادائها على المصارف الاخرى.
7. يجب عند استخدام اساليب القيادة الحربية توفير مناخ يساعد على تطبيقها والذي يخلق التعاون والمحبة في عمليات اتخاذ القرارات والتي ينعكس على تعزيز استغراق العاملين المتميز الذي يليق بالمصارف عينة الدراسة كونها احدى اهم المصارف العراقية العريقة.

المصادر والمراجع

اولاً: المصادر العربية

1. الحكيم، ليث علي، زوين، عمار عبد الامير، الخفاجي، حاكم جبوري، 2009، دور ادوات التعليم التنظيمي في تحقيق الاداء الجامعي المتميز (دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الادارية في جامعة الكوفة)، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد (11) العدد (2).
2. علي، ليث، زوين، عمار، الخفاجي، حاكم، 2010، دور نموذج سلسلة القيمة لإدارة المعرفة في تحقيق الاداء الجامعي المتميز (دراسة استطلاعية)، دراسات ادارية المجلد (3) العدد (6).
3. العنزوي، سعد علي حمود والعبادي، علي رزاق جبار وكاظم، فايق جواد، 2009، دور ادارة المعرفة في تحقيق الاداء الجامعي المتميز (دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية / جامعة بغداد/كلية الادارة والاقتصاد، المجلد 15: الإصدار 56.
4. العبادي، علي رزاق والعبادي، هاشم فوزي، 2007، استخدام اسلوب المقارنة المرجعية في تقويم الاداء الجامعي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد التاسع العدد الثالث.
5. شعبان، عبد الكريم هادي والعبادي، علي رزاق، 2009، الانماط القيادية ودورها في تقويم اداء اعضاء الهيئة التدريسية (دراسة تطبيقية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد التاسع، العدد الخامس.
6. يوسف، بسام عبد الرحمن، 2005، أثر تقنية المعلومات وراس المال الفكري في تحقيق الاداء الجامعي المتميز، دراسة استطلاعية في عينة من كليات جامعة الموصل، رسالة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في اختصاص ادارة الاعمال.

ثانياً: المصادر الأجنبية

7. Alick Mhizha, Application of the 'Chameleon Survival Strategy Model' in the Study of Strategic Management in Small and Medium-Scale Enterprises “, June, 2014 Vol 3 Issue 6.
8. Alketbi, S., Akmal, S., Al-Shami, S. S. A., & Hamid, R. A. (2021). Conceptual framework: The role of cognitive absorption in delone and mclean success model in online learning in united arab emirates. Academy of Strategic Management Journal, 20, 1-9.
9. AL-Zobaidy, A. M. K. J., & Al-Joufi, A. S. A. (2021). The reality of job engagement for the employees of Iraqi Residency Affairs Directorate. journal of Economics and Administrative Sciences, 27(129).

10. Fergus, T. A., Weinzimmer, S. A., Schneider, S. C., & Storch, E. A. (2021). Associations between self-absorption and working memory capacity: A preliminary examination of a transdiagnostic process spanning across emotional disorders. *Journal of Anxiety Disorders*, 83, 102457.
11. Finn, K. (2021). *Assessing Leadership in Business–Finance: A Critical Investigation of Jamie Dimon*.
12. Gopinath, R. (2021). An Investigation on mediating role of Job Involvement, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Academic Leaders' Self-Actualization in Tamil Nadu Universities.
13. Gopinath, R. (2021). *Job Involvement Influence to Knowledge Management–A Study*.
14. Hair, J. (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.
15. Hamdoon, S. N. (2021). The role of the chameleon leadership in achieving marketing superiority in light of the environmental disruption an applied study in the Mosul dairy plant in Nineveh Governorate. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 17(53 part 1).
16. Jumaan, I. A., Hashim, N. H., & Al-Ghazali, B. M. (2020). The role of cognitive absorption in predicting mobile internet users' continuance intention: An extension of the expectation-confirmation model. *Technology in Society*, 63, 101355.
17. Karen Danna Lynch, " The Chameleon Factor: The Mental Management of Multiple Roles (And What It Reveals About the Organization of Culture) ", New Brunswick, New Jersey May,2009.
18. Kotler, Philip, (2000), "Marketing Management", Millennium Edition, Prentice-Hall International, Inc.
19. Lambert, E. G., Keena, L. D., Haynes, S. H., Ricciardelli, R., May, D., & Leone, M. (2021). The Issue of Trust in Shaping the Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Southern Correctional Staff. *Criminal Justice Policy Review*, 32(2), 193-215.
20. Pablo Ruiz-Palomino A, Alexis Ban On-Gomis B, " The Negative Impact of Chameleon-Inducing Personalities on Employees' Ethical Work Intentions: The Mediating Role of Machiavellianism", *European Management Journal* Xxx (2016) 1e14.
21. Rathee, R., & Sharma, M. V. (2020). *Journey of Engagement: From Personal Engagement to Employee Engagement (A Conceptual Review)*.
22. Robins, Gregory & Wiersema, Ricky W., "Organization & Behavior" Princeton, New Jersey, 1995.
23. Sandstrom, G. M., & Russo, F. A. (2013). Absorption in music: Development of a scale to identify individuals with strong emotional responses to music. *Psychology of Music*, 41(2), 216-228.
24. Williams, J. A., Roberts, C., & Bosselman, R. (2011). Youth Sports and the Emergence of Chameleon Leadership. *Journal Of Leadership Studies*, 5(3), 6-12.
25. Yousef Al-Taie Hagym Sultan, Baqer Khudhair Abdul Al-Abbas Alhadrawi, " The Chameleon Organization Assumptions and Futures Digital Age Organization ", No; 2, (2015), Issue No1 (January).

تأثير الادارة الالكترونية في الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي : بحث استطلاعي
 تحليلي في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود(مصنع الصوفية)/ الادارة العامة

**The impact of electronic management on organizational
 performance through functional empowerment:An analytical
 survey in the General Company for Textile and Leather Industries
 (Sofia Factory) / Public Administration**

م.م. امير عباس رحمة الله

Abaas Rahmatallah Ameer

كلية الطب / جامعة بغداد / بغداد / العراق

College of Medicine, University of Baghdad

ameer.a@comed.uobaghdad.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث الى اختبار العلاقة والتأثير للإدارة الالكترونية كمتغير مستقل في الاداء التنظيمي كمتغير تابع عبر التمكين الوظيفي كمتغير وسيط , في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود / مصنع الصوفية / الادارة العامة, اذ انطلق البحث من الفرضية الرئيسية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية غير مباشر للإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة) بغية كشف العلاقة بين متغيرات البحث وابعادها, معتمدة على المنهج التحليلي الوصفي في عرض المعلومات وتحليلها , ولغرض تحقيق هدف البحث صممت الاستبانة لجمع بيانات العينة , والذي شملت مدراء الشعب والوحدات والموظفين والبالغ عددهم (80) من اصل (90) مستجيب بطريقة قسدية عمدية , اذ استعمل البرنامج الاحصائي (spss) لتحليل البيانات , وبصدد ماتقدم توصل البحث الى ابرز النتائج (بوجود تأثير غير مباشر ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية والاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي) مايبث صحة الفرضية الرئيسية حول العلاقة مابين متغيرات البحث, ويوصي الباحث بالاعتماد على الادارة الالكترونية بدلاً من الادارة التقليدية كونها تجلي بثمارها من حيث الدقة واختصار الوقت والجهد في ادارة العمل وعقد الاجتماعات والمخاطبات, عبر تفويض الصلاحية ومنحهم الحرية وتشكيل فرق العمل لتبادل المعرفة مابين الموظفين لما له من تأثير مباشر على الاداء التنظيمي
الكلمات المفتاحية: الادارة الالكترونية , التمكين الوظيفي, الاداء التنظيمي

Abstract

The study aims to test the relationship and impact of electronic management, As an independent variable in organizational performance ,As a dependent variable through functional empowerment, As an intermediate variable, In the General Company for Textile and Leather Industries / The Sufi Factory / Public Administration, As the study started from the main hypothesis),There is an indirect significant effect of electronic management on overall organizational performance, And at the level of dimensions in the researched organization(In order to reveal the relationship between the study variables and their dimensions,It is based on the descriptive analytical method Presentation and analysis of information, and for the purpose of the study, A questionnaire was designed to collect sample data.Which included the directors of divisions, units, and employees, Who numbered (80) out of (90) respondents intentionally, Intentionally The statistical program (SPSS) was used to analyze the data.In connection with the foregoing, The study reached the most important results), There is an indirect effect with a moral significance between electronic management and organizational performance through functional empowerment(What proves the validity of the main hypothesis about the relationship between the variables of the study And, The researcher recommends relying on electronic management instead of traditional management, As it manifests its fruits in terms of accuracy and shortening of time and effort in managing work and holding meetings and correspondences, By delegating authority and giving them the freedom, And forming work teams to share knowledge among employees, For what he has direct impact on organizational performance

key words, Electronic management ,functional empowerment, organizational performance

المقدمة

تعد الإدارة الالكترونية ثمرة المنجزات التقنية في العصر الحديث ، اذ ادى بروزها الى التطور في مجال الاتصالات في المنظمات الصناعية خاصة الذي تعمل في بيئة متسمة بالتطور والتجديد عبر الانتقال من اسلوب الإدارة التقليدية الى الإدارة الالكترونية معتمدة على التقنية باستعمال الحاسوب وشبكات الانترنت في انجاز الأعمال والمهام فضلاً عن تقديم الخدمات باقل جهد واقصر وقت ، وهذا يتحتم على المنظمات توفير البنى التحتية والامكانيات المادية والبشرية والتقنية وهذا سينعكس بالإيجاب على المنظمة وادائها ، كونها من ضروريات نجاح أي منظمة خاصة في القطاع الصناعي ، لأنها تساعد المنظمة على قدرة خزن البيانات ومعالجتها واسترجاعها باقل كلفة وجهد على العكس من العمل بالاعتماد على الورق ، اذ يمثل الاداء التنظيمي عنصراً مهماً في نمو المنظمة وتطورها خاصة التي تعتمد على الاداة الالكترونية في ادارة اعمالها ، لذا يتحتم على المنظمات الصناعية الاهتمام والتركيز على تحسين الاداء التنظيمي بكفاءة وفاعلية عالية بغية مواكبة التطورات التي تطرأ في البيئة الصناعية وتحقيق المنافسة لنظيراتها من المنظمات ، وان التهاون وعدم الاهتمام بالأداء يؤدي الى تراجع المنظمة وفقدان قيمتها واهميتها في القطاع الصناعي وهذا يتطلب مقياساً للفرد وعلى مستوى المنظمة بغية الاهتمام به وتطويره والارتقاء به نحو الأفضل بما يناسب تطلعاتها وتحقيق الاهداف المرجوة ، وفي ظل سعي المنظمات الصناعية لمواكبة النمو والتطور لا بد لها من تطبيق الإدارة الالكترونية كونها الاسلوب الرائد في ادارة المنظمات خاصة الراغبة في تحسين ادائها التنظيمي ، وهذا لا يمكن تحقيقه الا عبر تنمية وتطوير الموارد البشرية واتباع استراتيجية التمكين الوظيفي باعتبارها اداة ومكسب مهمة للموظفين بعد منحهم الثقة من قبل الادارة العليا فضلاً عن الصلاحيات والحرية والاستقلال بالعمل بعيداً عن البيروقراطية في حل بعض المشكلات التي تواجههم مختصرة الجهد والوقت في ذلك ، فضلاً عن مواجهة التغيرات السريعة الذي تحصل بين فترة واخرى ، مما يخلق الولاء والالتزام للموظف بمبادئ المنظمة والعمل على تحقيق الاهداف المرجوة. تحقيقاً لم تقدم ينقسم البحث الى خمسة مباحث ، تناول المبحث الاول منهجية البحث و المبحث الثاني الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث، في حين تضمن المبحث الثالث الجانب النظري ، بينما تطرق المبحث الرابع للجانب العملي بعد تحليل البيانات احصائياً ، واخيراً المبحث الخامس تضمن الاستنتاجات والتوصيات الذي توصل اليها البحث.

المبحث الاول / منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

يواجه مصنع الصوفية تغيرات في البنية الصناعية بصورة مستمرة مما يتطلب منها الوقوف بحزم بوجه التحديات التي تواجهها كي تتمكن من تحقيق المنافسة والنجاح المستمر في عملها وزيادة وتحسين منتجاتها ، اذ ان الاعتماد على الإدارة التقليدية والعمل بالورق في المخاطبات الادارية وتقديم الخدمات واتباع البيروقراطية في حل المشكلات سيقضي على امال المصنع وحرمانه من تحقيق المنافسة ومواكبة التطور واقتناء التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في الصناعة، فضلاً عن عدم استثمار الامكانيات المالية والمادية والبشرية ، الذي تنعكس سلباً على ادائها التنظيمي ، وهنا اصبح لزاماً على مصنع الصوفية الاعتماد على الإدارة الالكترونية في نمو وتطور عملها كونها احد الحلول الناجحة لانها توفر الوقت والجهد اللازم للموظفين ، كما ينبغي على الإدارة العليا منح الموظفين بعض الصلاحيات والحرية والاستقلال وتشكيل فرق العمل من اجل حل المشكلات التي تواجههم سريعاً كونه ينعكس بدوره على اداء المنظمة وتحسين وزيادة منتجاتها بما ينسجم مع تطلعاتها وتحقيق اهدافها ، مما تقدم تبرز مشكلة البحث عبر الاجابة عن التساؤل (ما هو دور الإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي) ومن التساؤل الرئيس ينبثق عدة تساؤلات فرعية:

- 1- ما طبيعة العلاقة والتأثير الذي تحدثه الإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة؟
- 2- ما تأثير التمكين الوظيفي في الاداء التنظيمي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة؟
- 3- هل هناك تأثير معنوي للإدارة الالكترونية في التمكين الوظيفي في المنظمة المبحوثة؟
- 4- هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية للإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي ؟

ثانياً : اهمية البحث

تتجلى اهمية البحث عبر الاهمية لمتغيرات البحث وابعادها في المنظمة المبحوثة بغية حل المشكلات القائمة ، وتسليط الضوء على مواكبة التطور المتسارع في المفاهيم الادارية الحديثة لاسيما مفهوم الإدارة الالكترونية الذي بات يلعب دوراً فاعلاً في تحسين الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي، لتحقيق النجاح المطلوب بما ينسجم مع اهداف المنظمة المرجوة .

1. تقديم مقترحات وتوصيات تخدم المنظمات الصناعية في ضوء ما نتوصل اليه البحث من نتائج.
2. يساهم تطبيق الإدارة الالكترونية في المنظمة الصناعية في زيادة فاعلية الموظفين وتحسن وزيادة مستوى الإنتاجية.

3. اجراء وتحليل اهمية التمكين الوظيفي وابرار دوره في الاداء التنظيمي في المنظمة المبحوثة .
4. أهميتها في القطاع الصناعي اذ يعد من ركائز الاقتصاد العراقي , اذ يسهم بالقضاء على البطالة المقنعة داخل المنظمات ومواكبة التطور في الادارة الحديثة وتحسين الاداء المنظمي.
5. الافادة من طبيعة واهمية العلاقة بين متغيرات البحث (تأثير الادارة الالكترونية في الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي) اجمالاً وعلى مستوى الابعاد.

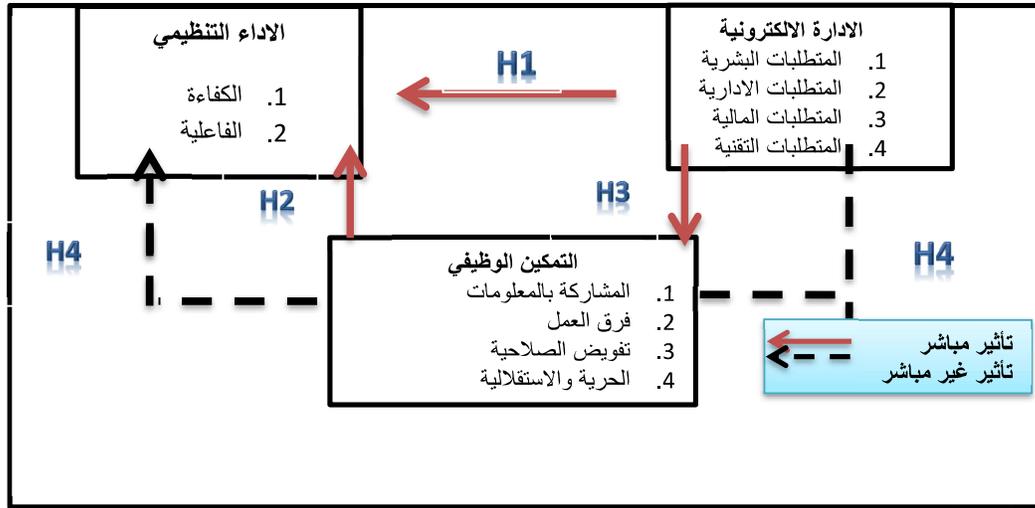
ثالثاً : اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق الاهداف الاتية :

- 1- قياس مدى العلاقة والتأثير بين الإدارة الالكترونية والاداء التنظيمي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.
- 2- تحديد اهمية التمكين الوظيفي في الاداء التنظيمي داخل المنظمة المبحوثة.
- 3- توضيح العلاقة ما بين الادارة الالكترونية والتمكين الوظيفي داخل المنظمة المبحوثة .
- 4- اختبار تأثير الادارة الالكترونية في الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي داخل المنظمة المبحوثة؟

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

يوضح الشكل (1) طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث واتجاهها بين المتغير المستقل الادارة الالكترونية وابعادها والمتغير التابع الاداء التنظيمي وابعاده والمتغير الوسيط التمكين الوظيفي وابعاده.



خامساً : فرضيات

يتضح مما سبق ان مخطط البحث الفرضي وجود اربع فرضيات رئيسة وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الاولى (H: 1)

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية غير مباشر للإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة .

الفرضية الرئيسية الثانية (H: 2)

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الوظيفي في الاداء التنظيمي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثالثة (H:3)

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإدارة الالكترونية في التمكين الوظيفي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الرابعة (H: 4)

يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة معنوية للإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

سادساً : مصادر جمع البيانات والمعلومات

تعد الاستبانة مصدراً لجمع البيانات الخاصة بالبحث , اذ ركزت في صياغتها الوضوح والبساطة والمقدرة على تشخيص متغيرات البحث وقياسها , ومن ثم اعدادها بالشكل الذي ينسجم مع الاهداف الخاصة بالبحث وفرضياته , واستعمل المقياس الخماسي (Likert) لقياس فقرات الاستبانة اتفق تماماً مع وزن (5) ، الى لا اتفق تماماً مع وزن (1), **والجدول (1)** يوضح وصف محتوى الاستبانة .

الجدول (1) وصف محتوى الاستبانة للمتغيرات الرئيسية

ت	المتغيرات	الابعاد	الفقرات	المصدر
1	الادارة الالكترونية	المتطلبات البشرية	5	(علي , 2020)
		المتطلبات الادارية	5	
		المتطلبات المالية	5	
		المتطلبات التقنية	5	
2	التمكين الوظيفي	المشاركة بالمعلومات	5	(هاشم , 2020)
		فرق العمل	5	
		تفويض الصلاحية	5	
		الحرية والاستقلالية	5	
3	الاداء التنظيمي	الكفاءة	7	(مجيد , 2006)
		الفاعلية	7	

المصدر : اعداد الباحث

ثامناً : مجتمع وعينة البحث

تم اختيار الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود / مصنع الصوفية / الادارة العامة كمجتمع لتطبيق البحث كونها تلائم طبيعة البحث, اذ شملت العينة مدرء الشعب والوحدات و الموظفين من حملة شهادة الدبلوم فما فوق والبالغ عددهم (80) فرداً, اذ تم اختيار العينة بشكل عمدي وقصدي من مجتمع البحث والبالغ (161) فرداً.

تاسعاً: حدود البحث

- 1- الحدود المكانية : تتمثل بالشركة العامة لصناعة النسيج والجلود / مصنع الصوفية / الادارة العامة, بغداد.
- 2- الحدود الزمانية: وتمثلت المدة الزمنية للدراسة من يوم 2022 /4/4 لغاية يوم 2022/4/24.
- 3- الحدود البشرية : المتمثلة بمدرء الشعب والوحدات والموظفين .

المبحث الثالث : الاطار النظري

اولاً: الادارة الالكترونية

1- مفهوم الادارة الالكترونية

تعد الإدارة الإلكترونية نتاج ثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة اذ أصبحت تمثل الاتجاه الجديد للإدارة المعاصرة التي باتت تسود عالم اليوم في حركة الاستثمار والتقنيات الحديثة بغية تطوير عمل المنظمة وتحويلها الى منظمة الكترونية في انجاز جميع اعمالها ومعاملاتها الإدارية(عبودي ويحيى , 2018 , 124), وهي عملية تحويل الأعمال التقليدية والخدمات الإدارية في المنظمة الى اعمال تقدم الخدمة إلكترونياًوتنفذ بدقة وسرعة عالية بدون استعمال الورق (Haleg, 2021, 516), وهي عبارة عن نظام رقمي متكامل مصمم لتحويل العمل الإداري التقليدي من يدوي إلى إلكتروني يعتمد على أنظمة معلومات قوية تساعد على اتخاذ القرارات الإدارية بشكل أسرع وأقل تكلفة (53, 2019, Waswas& Jwaifell), تعني تطبيق للمعلومات والاتصال واستعمال التقنيات الحديثة في جميع الهياكل الإدارية التعليمية لتنفيذ جميع الأعمال إلكترونياً (Ridha & Abdulrahm, 2018, 768), استعمال العمليات الالكترونية بغية انجاز احتياجات المواطنين وتقديم الخدمات الرقمية لهم فضلاً عن ذلك التواصل معهم بغض النظر عن المساحات الديموغرافية(علي, 2022, 32).

تعرف بانها القدرة على تقديم الخدمات والسلع بوسائل غير تقليدية واستعمال تقنيات حديثة تمكن من الاطلاع على معلومات تخص الزبون لتقديم خدماتها لهم في أي زمان ومكان (خالدة , 2015 , 1045), وهي الاستراتيجية الادارية في عصر المعلوماتية هدف التوظيف الامثل للموارد المعلوماتية في ضوء اطار الكتروني حديث , فضلاً عن اعتبارات التشغيل السليم للموارد البشرية والمادية وبأسلوب الادارة الإلكترونية (العابب & بوعصيدة , 2020 , 8) , وهي الادارة الذي تستعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بواسطة الحاسوب الالي واجهزة معلومات لاسلكية بغية تقديم خدمة ادارية الكترونية تتسجم مع التطور التقني (عطير , 2017 , 22), كما تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها العملية الإدارية القائمة على الامكانيات المتميزة للأنترنت في التخطيط و التوجيه والرقابة على الموارد و القدرات الجوهرية للمنظمة من اجل تحقيق أهدافها (الجميل , 2018 , 239), استعمال التكنولوجيا الحديثة في المنظمة الذي يساعد في الحكم الرشيد كما يلزم الإدارة بتقديم الخدمات عن بعد للزبون (جواد وعبداللطيف , 2020 , 429), انها عدد من الاليات التي تحول العمليات التقليدية في المنظمة الى عمليات الكترونية بغية تقليل الاعتماد على الورق (العكدي , 2018 , 170). ومن هذا المنطلق يرى الباحث ان الإدارة الإلكترونية هو التقنيات الحديثة في ادارة المنظمة الكترونياً دون الاعتماد على الورق للحيلولة دون الوقوع في الاخطاء والدقة والسرعة في انجاز الاعمال في تلبية طلبات الزبون.

2-اهمية الادارة الالكترونية:

تكمن اهمية الادارة الكترونية في القدرة على مواكبة التطور النوعي والكمي في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات ، فضلاً عن ذلك تمثل الادارة الالكترونية نوعاً من الاستجابة القوية لتحديات القرن الحادي والعشرين التي بشأنها تختصر العولمة والفضاء الرقمي واقتصاديات المعلومات والمعرفة وشبكة المعلومات العالمية (العقابي والربيعي , 2018 , 68).

وذكر (محمد وحمودات , 2013 , 9) ان اهمية الادارة الالكترونية تتمثل بالتالي :

أ- انجاز سري في الاعمال واختصار زمن التنفيذ للأعمال .

ب-تقليل ساعات العمل في المنظمة.

ت-عدم الاعتماد على استخدام الاوراق في الاعمال الادارية .

ث-تقديم الخدمة عن بعد للزبون .

ج-التقليل من الاخطاء الواردة جراء استعمال الاوراق.

بينما يرى (بركاني وقنيفة , 2018 , 21) اهمية الادارة الالكترونية من خلال :

أ- السهولة في عقد الاجتماعات ما بين الادارات المتباعدة جغرافياً .

ب- اعادة النظر في الأجراء الروتيني وتبسيطه لزيادة الانتاج وتحسينه .

ت- تخفيض تكاليف الخدمة وضمان جودتها .

في حين يرى (احمد واخرون , 2019 , 168) بانها تمثل :

أ- قدرة المنظمة في الاستجابة ومواكبة التطور التقني.

ب- تبسيط الاجراءات بين مختلف اقسام المنظمة.

ت- تمثل ادارة بلا زمان على مدار 24 ساعة .

ث- تمثل ادارة بلا مكان , أي بالامكان الاعتماد على الهواتف المحمولة او الحاسوب في عقد المؤتمرات والندوات.

ويرى الباحث ان اهمية الادارة الالكترونية تكمن في كيفية استثمار التقنيات والتكنولوجيا الحديثة كونه اسلوب متطور يقدم الخدمات ويقوم الاجتماعات وتبسيط الاجراءات ما بين المدراء الكترونياً بعيداً عن الروتين واستعمال الورق في المخاطبات الادارية مما يختصر الوقت والجهد اللازمين .

3-ابعاد الادارة الالكترونية

تعددت الاراء حول الابعاد الخاصة بالادارة الالكترونية وتصنيفها, اذ يوضح جدول (2) ابعاد الادارة الالكترونية وفق اراء مجموعة الكتاب والباحثين

جدول (2) ابعاد الادارة الالكترونية

ت	الابعاد	السنة واسم الباحث
1	التحليل الالكتروني, تخطيط الوظائف الالكتروني , التدريب الالكتروني , تقيم الاداء الالكتروني , التعويضات الالكترونية	(بنيان , 2021 , 16)

2	القيم التنظيمية , التوقعات التنظيمية , المعنقدت التنظيمية , الاتجاهات التنظيمية	(العاجز , 2011 , 5)
3	المتطلبات السياسية , المتطلبات الادارية , المتطلبات البشرية , المتطلبات الامنية , المتطلبات البنية التحتية للاتصالات , المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية	(ميلود , 2019 , 21)
4	المتطلبات المالية , المتطلبات البشرية , المتطلبات الادارية , المتطلبات التقنية	(علي , 2020 , 7)
5	المتطلبات الامنية , المتطلبات البشرية , المتطلبات الادارية , المتطلبات التقنية	(عبدالناصر و قريشي , 2011 , 90)
6	المتطلبات المالية , المتطلبات البشرية , المتطلبات الادارية , المتطلبات التقنية	(جواد وعبداللطيف , 2020 , 427)
7	المتطلبات المالية , المتطلبات البشرية , المتطلبات التشريعية , المتطلبات التقنية	(الدعيس و محسن , 2018 , 108)
8	المتطلبات البشرية , المتطلبات الادارية , المتطلبات المالية , المتطلبات التقنية	(الجميل , 2018 , 242)
9	المتطلبات البشرية , المتطلبات الادارية , المتطلبات المالية , المتطلبات التقنية , المتطلبات الامنية	(العقابي والربيعي , 2018 , 65)
10	المتطلبات الادارية , المتطلبات التقنية , المتطلبات البشرية	(عبودي ويحيى , 2018 , 122)

المصدر : اعداد الباحث

يتضح مما سبق من الجدول السابق تقارب في وجهات نظر الباحثين حول ابعاد الادارة الالكترونية , في حين يتفق الباحث مع رأي (الجميل , 2018 , 242) كون الابعاد تتطابق مع واقع المنظمة المبحوثة.

أ-المتطلبات البشرية :

يعد نموذج الادارة الالكترونية اكثر من غيرها بحاجة الى عنصر بشري مؤهل التي يمتلك المهارات والخبرات , مما يجعله يستعمل الحاسبات الالكترونية فضلاً عن الشبكات بشكل يعزز المهام الوظيفية المناطة لهم, كما ان الادارة الالكترونية بابعادها كافة تدفع نحو التعليم والتدريب للموظفين (خليل , 2014 , 71) , ويعتبر العنصر البشري ذا اهمية بالغة في تطبيق الادارة الالكترونية ويعد المنشأ لها , الذي اكتشفها ومن ثم طورها وفق التقنيات المتوفرة وسخرها لتحقيق اهدافه (البدران ومحسن , 2014 , 126) , إن برامج الادارة برامج جديدة على العنصر البشري و تحتاج إلى دورات تدريبية واكتساب خبرات ومهارات غير متوفرة في الادارة التقليدية , بغية التحول نحو نظام الإدارة الإلكترونية والذي يغير من تركيبة العمل داخل المنظمة والتعامل عن بعد في تقديم الخدمات للزبون , و هذا يتطلب تغييرات جذرية في نوعية العناصر البشرية الملائمة لتطبيق البرنامج (بركاني وقنيفة , 2018 , 32) , الإلكترونية هي كما ان العنصر البشري مورد مهم من موارد المنظمات الصناعية , لذا من الضروري اعداد الملاكات البشرية الفنية ذات العلاقة بالبنية المعلوماتية ونظم الاعمال على شبكات الاتصالات الالكترونية (هشام , 2016 , 89) . ويرى الباحث ان الموارد البشرية احد موارد الانتاج المهمة في المنظمات الصناعية , لذي ينبغي على الادارة العليا الاهتمام بها وتنمية وتطوير قدراتها بما ينسجم مع تطلعات المنظمة واهدافها.

ب-المتطلبات الادارية

تتخصر هذه المتطلبات في توفر البنى التحتية في المنظمة لتطبيق الادارة الالكترونية فضلاً عن تطور شبكات الاتصالات والمعلومات , مع تطور التنظيم الاداري عبر اعادة تنظيم الجوانب والمحددات الهيكلية بما ينسجم مع تطلعات المنظمة(منصور , 2021 , 8) , كما تتطلب الإدارة الإلكترونية التي ترغب بتحقيق الأهداف المرجوة منها الى ادارة جيدة تساهم بتطوير وتطوير فضلاً عن دعمها للأساليب الادارية الحديثة وتطوير التنظيم والدعم الاداري (عبودي ويحيى , 2018 , 125) , اذ يتوجب على الادارات في المنظمات التخلص من الإجراءات الروتينية والبيروقراطية المملة والمعيقة لكل تطور وتجديد في الأساليب المتبعة داخل المنظمة , وهذا يؤكد على ضرورة تطوير وتبسيط الاجراءات وخطوات العمل مما يخفف من الأعباء الادارية , مع ربط كافة الخدمات والإجراءات الحكومية بما ينسجم مع التطور وسهولة ومرونة التعامل بين الوزارات والجهات المختلفة(السيلاوي , 2020 , 65) . كما يرى الباحث ان مواكبة المنظمات الصناعية للتطور الاداري والاعتماد على الادارة الحديثة يسهل عليها تقديم الخدمات لزيائنها وعقد الاجتماعات مع موظفيها إلكترونياً وتخليص الموظفين من العمل الروتيني والبيروقراطية في المخاطبات الادارية مما يعزز ولائهم وثقتهم بالمنظمة.

ج-المتطلبات المالية

يتطلب مشروع الادارة الالكترونية اموال طائلة كونها من المشاريع الضخمة, لكي يضمن الاستمرار والنجاح في بلوغ الاهداف المرسومة من قبل المنظمة وتحسين البنية التحتية , مع توفير الاجهزة والمعدات اللازمة وتدريب العنصر البشري

بشكل مستمر (هشام, 2016, 90), ينبغي على المنظمة التي ترغب في التحول نحو الإدارة الالكترونية توفير الدعم اللازم الذي يكفي لأجراء الصيانة بشكل دوري , فضلاً عن تدريب ملاكات متخصصة في ذلك وبشكل مستمر بغية الحفاظ على المستوى العالي في الاداء و تقديم الخدمة للزبون(علي , 2020 , 41), من الضرورة وجود متطلبات مالية تختلف في حجمها ونوعها عن المتطلبات المالية اللازمة بغية تطبيق نظم وأساليب الإدارة الالكترونية (الجميلي, 2018, 242), تعتمد على المتطلب المالي بشكل كبير فبدون توفير الاموال لن يتحقق تطبيق الإدارة الالكترونية , لذ ينبغي دراسة جميع نواحي القوة والضعف والفرص والتهديدات لتطبيق المشروع بغية تخطيطها وضمان النجاح في وضع دراسة مالية وعلمية تتسجم مع تطلعات المنظمة الذي ترغب بالتطور الإداري (العقابي والربيعي , 2018 , 72) , اذ يتمثل في توفير الاموال والتخصيصات اللازمة لتطبيق وتنفيذ الإدارة الالكترونية مع وضع ميزانية سنوية كونها احد متطلبات الإدارة الالكترونية في التنفيذ والرقابة والتقييم (تايه , 2019, 577).

في حين يرى الباحث ان نجاح المنظمات الصناعية يتوقف على مدى توفر الامكانيات المادية , كونها كفيلة بتوفر التقنيات والتكنولوجيا الحديثة والتي تعزز من قدرة المنظمة على المنافسة والنجاح المستمر.

د-المتطلبات التقنية:

يشكل هذا المحور الحجر الاساس لموضوع الإدارة الالكترونية , اذ يمثل الاجهزة والتقنيات اللازمة لإنجاح أي المشروع , ويتم تمثيل المعلومات ونقلها الكترونياً و ضمان السرية والدقة والمصادقية , فضلاً عن تنفيذ المعاملات والخدمات عن بعد باستخدام شبكات الاتصالات والمعلومات(البدران ومحسن , 2014 , 126) , ان التطور التكنولوجي الرقمي بسرعة عالية وباستمرار يضع امام الإدارة خيارات مفتوحة منها التقنية لربط بعض أنشطة الاعمال بخدمة التلغاف التفاعلي وخدمة الهاتف الخليوي المتكاملة مع الانترنت والوسائط المعلوماتية الأخرى بغية تأمين نقل المعلومات بين الزبون والمنظمة (عبودي ويحيى , 2018, 125) , وبغية تحقق الهدف من استخدام شبكة الانترنت , فضلاً عن توفير التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات وحاسبات وأجهزة ومعدات وقواعد البيانات وبرامج , ينبغي توفير الاستخدام الفردي أو المؤسسي على أوسع نطاق ممكن في المنظمة (عبدالناصر وقرشي , 2011 , 91), اذ تعد المتطلبات التقنية احد الاستراتيجيات المحورية في تطبيق الإدارة الالكترونية عبر التنمية الاقتصادية والاجتماعية , فضلاً عن الاستفادة من العنصر البشري وراس المال للاهتمام بإصلاح القطاع العام عبر استخدام التكنولوجيا كأداة تمكينية (ميلود , 2019 , 20).

في حين يرى الباحث ان المتطلبات التقنية احد ركائز النجاح للمنظمات الصناعية التي ترغب بمواكبة النمو والتطور في البيئة الصناعية وان توفرها ضرورة ملحة لابد منها كونها ترتقي بأداء الموظفين والمنظمة وتحقيق اهدافها المرجوة.

ثانياً : التمكين الوظيفي

1- مفهوم التمكين الوظيفي

جاء مفهوم التمكين (Empowerment) في الفكر الإداري لكي تتخلى المنظمة عن النموذج التقليدي في القيادة , الذي يركز بالتوجيه لقيادة تؤمن بالمشاركة والتشاور بغية زيادة الإفادة من الموظفين, وهذا يتطلب تغييراً جذرياً بأدوار العمل عبر زيادة المساحة لمشاركتهم في عملية صنع القرار وتعزيز فاعليتها وبما ينعكس بالإيجاب على أداء المنظمة (كرجي, 2016 , 250), اذ يصف مصطلح التمكين الوظيفي الكيفية التي يمنح بها الموظفين استقلالية أكبر في العمل , إذ يجعلهم يحددون طرائق العمل وجدولته , فضلاً عن فحص الجودة والحصول على المعلومات وكيفية حل المشكلات التي تواجههم في العمل والسيطرة عليها (الحسيني , 2019, 3) , وهي إستراتيجية تتبناها الإدارة في مشاركة المعلومات مع الموظفين في الخط الأول, والمعرفة التي تمكنهم من فهم الأداء المنظمي , فضلاً عن المشاركة في سلطة صنع القرار في المنظمة (الزوبعي , 2010 , 72), بانها عبارة عن العملية التي يتم عبرها توفير البيئة الملائمة للموظفين بغية ممارسة الدور الرقابي على انفسهم دون التدخل من قبل رئيسهم المباشر (الخصاونة , 2017 , 224), وهي إعادة ترتيب الدور القيادي داخل المنظمة , بالصورة التي تعطي مساحة أكبر من الصلاحيات والمسؤولية للموظفين في أنجاز المهام عن طريق صناعة القرار (حمودي والعلي , 2020 , 133), وهي عملية تفويض السلطة والصلاحيات للموظفين الموهبين والقادرين الابتكار والابداع في اعمالهم مع منحهم حق اتخاذ القرار , ومن ثم الاحتفاظ ببقاء الموهبين وكسب ولائهم للمنظمة (فخري , 2019 , 248), كما يعرف ايضاً منح الموظفين الصلاحيات الإدارية بجميع أشكالها سوى على المستويات الإدارية العليا او الدنيا بغية توفير الجهد والوقت مع توزيع المهام , فضلاً عن تقليل ضغط العمل عنهم بما ينسجم مع اهداف وتطلعات المنظمة (القاضي , 2018 , 140) , وتعتبر محاولة لنشر القوة

ومشاركتها ما بين الموظفين في اقسام المنظمة كافة عبر منحهم الصلاحية وتحميلهم المسؤولية للقيام بالوظائف (الجناعي و علي , 2018, 297) .

2-اهمية التمكين الوظيفي

يعد التمكين من الموضوعات التي لاقت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين في ادارة الموارد البشرية اذ اكدوا في اغلب ابحاثهم ودراساتهم ان التمكين الوظيفي يؤدي الى تحسين جودة الخدمات وتحقيق الرضا الوظيفي فضلاً عن الالتزام والفعالية التنظيمية (عبدالحسين , 2012, 264) , وان المتغيرات البيئية المتسارعة الذي تطرأ على العمل المنظم لاتسمح لجميع القرارات بالاعتماد على البيروقراطية عند اتخاذ سلسلة لاوامر ادارية , وبهذا اصبح للموظفين دوراً كبيراً في المنظمات كأفراد وكمجموعة في اتخاذ القرار بعد تفسير المواقف والاستجابة السريعة لها , واجراء عدة تحسينات عبر المعرفة (الحسيني , 2009, 4) , وان الاهتمام بالسلوك والاحترام مثل تشجيع الموظفين يعزز جودة واهتمام وولاء الموظفين تجاه وظائفهم , وبالمثل ينبغي على المنظمة تعزيز القيم بهدف تنفيذ الأساليب العملية لتحقيق الرضا الوظيفي بشكل فعال و ان يكون التمكين الوظيفي التزاماً طويل الأمد للعملية , وان يتم دمجها في نهج تطوير المؤسسة لتحفيز الولاء ما بين الموظفين ورعايته , كما ويمكن للقوى العاملة التي تتمتع بقدرات مستقلة على اتخاذ القرارات أن تعمل بقوة كشركاء أعمال ويركزون اهتمامهم على الربحية (الياسري والحسناوي , 2021, 238).

واشار (العنزي وعبدالله , 2021 , 225) أن أهمية التمكين الوظيفي تتلخص في التالي :

أ- توسيع مدارك الموظفين

ب-تشكيل فرق العمل الذاتية

ت-تشكيل فرق الجودة الشاملة

ث-بروز مجموعات مشاركة في اتخاذ القرار والتمتع بسلطة اتخاذها دون الرجوع الى الجهات العليا

ويرى (جبوري وخلف , 49 , 2022) ان اهمية تمكين الموظفين تتلخص بالتالي :

أ- زيادة الدافع للحد من الأخطاء وجعل الافراد يتحملون المزيد من المسؤولية عن افعالهم.

ب- زيادة ولاء الموظف ، وفي الوقت نفسه تقليل معدل دوران الموظفين والغياب والمرض.

ت- زيادة الإنتاجية عن طريق زيادة اعتزازه واحترام الذات وتقدير الذات.

بينما كان رأي (غنام وكواشي , 2017 , 42) بأن التمكين جزءاً مشهوداً من عالم الصناعة لما له من دور مهم في المنظمة ويؤدي الى :

أ- تهذيب ملاك المنظمة الذي يشاركون مهامهم اليومية بأقل عدد من المدراء.

ب-يعد عامل مهم ومفتاح اساسي لتنمية عامل الابداع داخل المنظمة .

ت-يسهم في زيادة الانتاجية كونه عامل مهم في تطوير قابلية الموظفين .

ث-طريقة جديدة في تغيير المنظمات باتجاه مستقبل اكثر منافسة

في حين يرى الباحث مدى اهمية التمكين الوظيفي في:

أ- زيادة وتحسين الانتاجية .

ب- ان تشكيل فرق العمل يعني حل المشكلات التي تواجههم مما يقلل من نسبة الخطأ .

ت- منحهم الثقة والصلاحية يؤدي الى الاسراع في انجاز المهام الموكلة اليهم.

3-ابعاد التمكين الوظيفي

تعددت الآراء حول الابعاد الخاصة بالتمكين الوظيفي وتصنيفها, اذ يوضح جدول (3) ابعاد الادارة الالكترونية وفق آراء مجموعة الكتاب والباحثين

جدول (3) ابعاد التمكين الوظيفي

ت	الابعاد	السنة واسم الباحث
1	المقدرة , مدلولية الهدف , التأثير , الاستقلالية	(الزوبعي , 2010, 5)
2	المشاركة بالمعلومات , الاستقلالية , بناء فرق العمل الذاتية	(عبدالحسين , 2012, 265)
3	كفاءة العامل , استقلالية العمال , تطوير العمل , معنى العمل	(الجبوري & خلف , 2022, 42)
4	المشاركة في المعلومات , الحرية والاستقلالية , فرق العمل , امتلاك المعرفة	(كرجي , 2016 , 252)

5	تفويض الصلاحية , تدريب الموظفين , الحرية والاستقلالية , المشاركة في المعلومات , فرق العمل	(الياسري & الحساوي , 2021 , 232)
6	كفاءة العامل, معنى العمل , استقلالية العمال , تطوير العمل	(الدوري , 2018 , 84)
7	المشاركة بالمعلومات , فرق العمل , تفويض الصلاحية , الحرية والاستقلالية	(هاشم , 2020 , 43)
8	معنى العمل , كفاءة العامل , التأثير , الحرية والاستقلالية	(بوزيدي , 2017 , 36)
9	معنى العمل , كفاءة العامل , التأثير , والاستقلالية	(حمادوش & بغول , 2019 , 15)
10	توافر المعلومات , الحرية و الاستقلالية , امتلاك المعرفة	(الحسيني , 2009 , 2)

واستناداً الى ماورد في الجدول السابق اتفق الباحث مع رأي (هاشم , 2020 , 43) على اعتماد الابعاد (المشاركة بالمعلومات , فرق العمل , تفويض الصلاحية , الحرية والاستقلالية) كونها اقرب الى القطاع الصناعي.

أ-المشاركة بالمعلومات :

تعرف المعلومات بأنها بيانات نظمت بالطريقة الذي تعطي معنى وقيمة لمستلمها , ولكي يتمكن المرؤوسين من اتخاذ قرارات جيدة فإنهم يحتاجون الى معلومات عن وظائفهم وعن المنظمة , لذا يجب أن يتوفر لهم فرصة للوصول الى المعلومات التي تساعدهم على تفهم كيفية القيام بالوظيفة الموكلة اليهم بهدف نجاح المنظمة (كرجي , 2016 , 256) , وهي إجراءات عملية لتوافر المعلومات اللازمة للمستويات الإدارية المختلفة في المنظمة , والتي بدونها لا يمكن للإدارة التأكد من استعداد جميع الموظفين تحملهم للمسؤوليات الممنوحة لهم , كون إيصال المعلومات والأفكار يتم بشكل مستمرة ما بين الموظفين وبين المديرين التنظيميين والإدارة العليا أي إنها شبكة تربط أعضاء التنظيم في الهيكل التنظيمي بهدف أحداث التغيير في المنظمة (الطار والعلي , 2020 , 135) , إذ يعتبر المدخل الرئيس لتطبيق التمكين الوظيفي ويعتمد على مدى إتاحة المعلومات عن كيفية سير العمل في المنظمة أمام الموظفين جميعاً , أي أنها الخطوة الأولى في بناء منظمة متمكنة تكمن في إتاحة المعلومات عن أهداف واستراتيجيات المنظمة , فضلاً عن موازنتها ومواردها وحصصها السوقية وطاقاتها الإنتاجية وأسواق الأسهم والهدر وكلفة فقدان للزبائن (عبدالحسين , 2012 , 265) , وهو العنصر الرئيس في إستراتيجية التمكين بسبب جعل الموظفين أكثر فهما لأسباب القرارات المتخذة لكي يكونوا أكثر التزاما بإجراءات المنظمة , فضلاً عن منحهم الإحساس بملكية المنظمة وفهمهم لأدوارهم وسلوكياتهم في تحقيق نجاح المنظمة (زبيري , 2018 , 9).

ويرى الباحث ان التبادل بالمعلومات والمعرفة ما بين الموظفين يجعل حضور المنظمة في النجاح والمنافسة بشكل كبير خصوصاً في ظل التقنيات والتكنولوجيا الحديثة المتاحة في القطاع الصناعي.

ب-فرق العمل :

هي مجموعة من الموظفين الذين يسلكون نظام متكامل و مترابط ولديهم اهداف مشتركة , و تبادل المعلومات بين أعضاء الفريق و المشاركة والدفاع عن أعضاء المجموعة , اذ يتمتع أعضاء الفريق بدافعية عالية لأداء والقيام بالرقابة الذاتية وتطوير العمل (محمدي , 2016 , 20) , ويتكون علم الفرق من قاعدة معرفية عميقة وواسعة لكل من الأدلة النظرية والتجريبية بما في ذلك الموضوعات مثل المدخلات الهيكلية وأداء الفريق وتكوين أعضاء الفريق وتأثيرات التكنولوجيا والحالات الناشئة المهام (الياسري والحساوي , 2021 , 240) , هي مجموعة من الافراد والاعضاء يعملون كفريق واحد لتحقيق هدفاً مشتركاً يخدم تطلعات المنظمة , اي يقوم كل فرد من المجموعة بأداء رأيه امام اعضاء الفريق بما يتم اهداف المجموعة (عقون , 2017 , 29). ويرى الباحث ان تشكيل فرق العمل في المنظمات الصناعية ضروري جداً , كونها تأخذ على عاتقها حل المشكلات وايجاد الحلول المناسبة باقصر وقت خاصة انها منحت الثقة والصلاحية من قبل الادارة العليا, وهذا يؤدي بدوره تحقيق اهداف المنظمة وتطلعاتها.

ج-تفويض الصلاحية

تعددت التعريفات الخاصة بتفويض الصلاحية في علم الإدارة , اذ عرفت بأنها العملية التي يقوم عبرها المدير بتفويض جزء من صلاحيته للمرؤوسين الذين يعملون تحت رئاسته , و تدريبهم للتدريب الملائم فضلاً عن منحهم بعض الصلاحيات المناسبة لإنجاز بعض الأعمال (محمدي , 2016 , 20) , أن تفويض السلطة لا يؤدي ثماره دون وجود نظام رقابي إداري يقيم العملية ويتخذ إجراءات تصحيحية للانحرافات , كما تساعد الرقابة الإدارية المدراء على مراقبة أداء عمل المرؤوسين المفوضين بالصلاحية والسلطة ويتم ذلك فقط مع توافر الوسائل اللازمة للاتصال الشخصي بين الرئيس والمرؤوسين الممنوحة لهم تفويض السلطة لأداء المهام (الياسري والحساوي , 2021 , 239) , هناك اثار ايجابية تترتب على تفويض الصلاحية والسلطة للموظفين منها زيادة الفاعلية والكفاءة وخلق الشعور بالرضا وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد والانضباط في العمل , كون التنظيم هو نظام تعاوني يهتم بحاجات الموظفين ويعمل على اشباعها عبر منحهم فرصة

المشاركة في اتخاذ القرار (هادف ومسيعد , 2020 , 47) , تعهد المسؤول بان يفوض بعض ممارسة صلاحيته الى المرؤوسين مع منحهم حرية واسعة في العمل بغية الوصول الى تحقيق اهداف المنظمة (الجناعي , 2018 , 300), وهو تفويض من يعمل بالمستوى الاداري الاعلى بعض الصلاحيات لمن يعمل بالمستوى الادنى ويتيح له قدرأ بسيط من المعلومات والدعم(ذوادى , 2020 , 44). بينما يرى الباحث بأن تفويض بعض الصلاحيات للموظفين سيمنحهم الثقة والاحترام اثناء العمل ويزيد من عطاءهم في زيادة وتحسين الانتاجية.

د-الحرية والاستقلالية

تعد الاستقلالية احد عوامل نجاح المنظمات بعد منح الاستقلالية للموظفين كونها توفر درجة عالية من المرونة و الحرية في أداء الموظفين لمهامهم ، مع تحملهم المسؤولية وممارسة الصلاحية واعتماد الفرد على ذاته في التخطيط وتنفيذ العمل (كرجي , 2016 , 256) , وتتضمن منح الموظفين حرية التصرف في النشاطات الخاصة والمهام المكلفين بها ، اي حرية التصرف ومنح الموظفين سلطة واسعة في مجالات متعددة وإعادة هيكليّة العمل وتوزيعه واستحداث فرق العمل الذاتية (الحسيني , 2009 , 5), مدى امتلاك الموظفين الرأي في جدولة عملهم وتحديد السرعة والتسلسل والطرق لانجاز المهام , أي خاصية وظيفية أساسية تمنح للموظفين الفرصة لتجربة جديدة ومجموعة مفيدة من اجراءات العمل , اذ يحفزهم حول توقعات العمل الابداعي عبر شعورهم بالاستقلالية بأكبر قدر من عملهم (جبوري وخلف , 2022 , 50).في حين يرى الباحث ان منح الموظفين الحرية والاستقلال سيمنح الموظفين القدر الاكبر في حق التصرف لمواجهة بعض المشكلات في العمل ومجابهتها بما ينسجم مع تطلعات المنظمة واهدافها المرجوة.

ثالثاً : الاداء التنظيمي

1- مفهوم الاداء التنظيمي

تتفاوت آراء الباحثين في التعبير عن مفهوم الأداء التنظيمي بين الاهتمام الضيق لتحقيق هدف محدد لجانب معين في المنظمة وبين الاطار الواسع الذي حاول استيعاب مفهوم المنظمة بوصفها مجموعه من الاهداف ، وأتفق آخرون على أن الأداء التنظيمي هو الأداء الفعال التي تأتي عبر دراسة العوامل البيئية والتكنولوجية وتحديد الفرص والتهديدات ، فضلاً عن رسم الاستراتيجيات البديلة واختبار البديل الذي يضمن تحقيق افضل منفعة وأعلى مستوى في الأداء(فيزي , 2017 , 75) , اذ لا بد لرئيس المنظمة ان يمتلك القدرة على تقدير ووزن عمل الموظفين في المنظمة , حول كيفية ادائهم بهدف التحسين او التعديل في البرامج بشكل دوري ومستمر عبر التقييم والتي تصف مقدار التقدم في نواحي الانشطة الذي خطط لها في المنظمة, والتشجيع المستمر لكل الموظفين بأن يقوموا بعملية التقييم الذاتي كونه يعد من الوسائل التي تؤدي الى تطوير العمل في المنظمة وجعل الاساس في عملية تحفيز المبدعين والمنفوقين ويكافئهم ليكونوا مثالا يحتذى به(النعمة , 2004 , 525), ويعتبر أحد المفاهيم الأساسية في الإدارة , اذ انه أداء يقوم بكل عمل منتظم وملتزم ويكون مرتبط بمدخلات ومخرجات المنظمة, كونه له علاقة وثيقة بين الموظفين والعمل ونتاجه (Nikpour , 2017 , 66) , تعني انتماء الافراد وتعلقهم الفعال بأهداف وقيم المنظمة , بغض النظر عن القيمة المادية التي تحققت في المنظمة (عبدالحسين , 2012 , 267) , فإن الأداء التنظيمي هو قدرة المنظمة على تحقيقها أهدافها باستخدام الموارد بطريقة كفؤة وفعالة (Abu-Jarad et al , 2010, 28) , ويشار إلى الأداء التنظيمي هو فعل العمل نفسه الذي خطط له مسبقاً من قبل المنظمة بغية إكماله وفق الهدف الزمني المحدد ، سواء كان بشكل فردي أو عبر فريق العمل (Kasyadi & Virgana , 2021,70), بأنه النتيجة النهائية لنشاطات ومهام المنظمة عند تحقيق الاهداف باستخدام الموارد بطريقة فعالة وكفؤة ، أي انعكاس لكيفية استخدام الموارد البشرية والمادية بالصورة التي تجعلها منسجمة مع تطلعات المنظمة بعد قياس مقدار المخرجات بعد تنفيذ العمليات عن مدخلات المنظمة (Mohsen,2019,23), وهو العمل او النشاط الذي تقوم به المنظمة لاستخدام مواردها البشرية والمالية بكفاءة بغية تحقق اهدافها (فائق وعبد , 2017 , 137) . ومما ورد يرى الباحث ان الاداء المنظمي يتحقق عبر كفاءة وفاعلية الموظفين في العمل بما ينسجم مع تحقيق اهداف المنظمة, أي ان زيادة الفاعلية والكفاءة للموظفين تؤدي الى تحسين الاداء التنظيمي .

2-أهمية الاداء التنظيمي:

تبرز الأهمية للأداء التنظيمي عبر تحديد الموقع الحالي للمنظمة ومدى ابتعادها عن النهايات الاخيرة المرغوبة أو مدى تطابقها معها ، وأن معاينة عمليات المنظمة والتعرف على الاداء مسألة مهمة لفهم كيفية عمل المنظمات ، بغية تصحيح الانحرافات في المنظمة ورفع مستوى الأداء ، فضلاً عن تصميم الهيكل التنظيمي بالشكل الذي يكون فيه كفؤاً وفعالاً (علي , 2020 , 47), ويمثل الاداء التنظيمي اختباراً زمنياً للاستراتيجيات المتبعة من قبل الادارة عبر اهتمامها الكبير والمميز بالأداء ونتاجه , فضلاً عن التحولات التي تجري في هذه المنظمات اعتماداً على نتائج الاداء اذ كلما كان الاداء قوي كانت

حاجتها للتغيرات الجذرية اقل , اما الاداء الضعيف فهو علامة تشير الى ان الاستراتيجية المتبعة ضعيفة او التنفيذ سيء (محمد , 2015 , 176) , وتأتي أهمية الاداء التنظيمي انه مؤشر الأكثر شمولية لفاعلية المنظمة وقياس الاهداف المتمثلة بالبقاء والنمو والتكيف , الا ان الهدف الأكثر أهمية هو تحسين اداء الموظف الذي يساهم في نهاية المطاف في تحسين الاداء التنظيمي (فيصل, 2017 , 265) , ويراها (فيزي , 2017 , 79) الخطوة المهمة في تحديد الموقع المالي للمنظمة, إذ تكمن أهميتها بالمؤشرات الآتية:

- أ- تعبر عن فاعلية المنظمة وقدرتها على صنع النتائج المقبولة.
- ب- يعد المحور الاساس للتخمين بنجاح أو فشل المنظمة في قراراتها وخططها.
- ت- مؤشراً جوهرياً في قدرات المنظمة التي تعكس مدى النجاح الذي تحققه في استثمار الموارد البشرية والمادية والفنية والمعلوماتية المتاحة لها.

3- ابعاد الاداء التنظيمي:

تعددت الآراء حول الأبعاد الخاصة بالأداء التنظيمي وتصنيفها, إذ يوضح جدول (4) ابعاد الأداء التنظيمي وفق آراء مجموعة الكتاب والباحثين

جدول (4) ابعاد الأداء التنظيمي

ت	الابعاد	السنة واسم الباحث
1	الكفاءة , الفاعلية	(فيزي , 2017 , 16)
2	الاداء المالي , الاداء العملياتي, رضا الزبون , النمو والتعلم	(فائق , 2017 , 130)
3	الاداء العملياتي , النمو والتعلم , رضا الزبون	(علي , 2020 , 7)
4	الاداء المالي , اداء السوق , عائد المساهمين	(Richard et al , 2009,722)
5	الكفاءة , الفاعلية , الجودة , الانتاجية , الابتكار	(Nikpour,2017,67)
6	الكفاءة , الفاعلية , التأثير , الاستمرارية , النطاق المنظمي , الملائمة والارتباط	(سعد & ناصر, 2018 , 66)
7	النمو والتعلم , الاداء العملياتي , المبادرة , معالجة الاعمال الداخلية ,	(Jonjo,2018,60)
8	الاهداف , المصادر , النتائج	(رؤوف , 2020 , 394)
9	الكفاءة , الفاعلية , الانتاجية	(مجيد , 2006 , 9)
10	الكفاءة , الفاعلية	(الموسوي , 2018 , 678)
11	الكفاءة , الفاعلية , رضا الزبون	(المرشد , 2019 , 180)

ويتضح مما سبق تبين بين آراء الباحثين حول الأبعاد فيما اتفق الباحث مع (فيزي , 2017 , 16) اعتماد بعدي (الكفاءة والفاعلية) باعتبارهما ذات أهمية في القطاع الصناعية وتشكل عامل مهم من نجاح الموظفين وتحسين اداء المنظمة .

أد الكفاء

يتعلق مفهوم الكفاءة بمقدار المدخلات المستعملة في العملية الانتاجية لانتاج وحدة واحدة من المخرجات , إذ يمكن للمنظمات ان تحقق مستويات من الخدمات والمنتجات بموارد محدودة أكثر من المنظمات والذي يعرف عنها أكثر كفاءة , أي انها تهدف لتقليل مدخلات المنظمة وزيادة مخرجاتها (المرشد , 2019 , 181), ويقصد بالكفاءة مدى تحقيق الأهداف , فهي تقيس العلاقة بين النتائج المتحققة والأهداف المخطط لها من قبل المنظمة (عبدالسلام , 2019 , 25), تعني الاستخدام الاقتصادي للموارد المالية والمادية مع تخفيض التكاليف الى ادنى حد ممكن , أي قدرة المنظمة على استعمال مواردها بطريقة اقتصادية وكفاءة بما يمكنها من تحقيق رضا الزبون (المجاهد والسدعي , 2021 , 790), تعني تطوير مرافق الانتاج الحديثة عبر استخدام تكنولوجيا المعلومات وتقديم منتجات المنظمة وتوزيعها بالوقت المحدد وباقل تكلفة , وذلك بواسطة استعمال التقنيات الحديثة من أنظمة المعلومات وانظمة الخزين (ابوعليم , 2014 , 35).

ويرى(مجيد , 2006 , 8) ان قياس كفاءة اداء المنظمة يعتمد على معرفة :

B المؤشرات او المعايير المباشرة , المتمثلة بكل من المقاييس الجزئية والكلية والنوعية.

Bب المؤشرات أو المعايير غير المباشرة , المتمثلة بعدم دقة البيانات عن المدخلات والمخرجات فضلاً عن عدم

دقة المقارنات وصعوبة اجراءها ما بين الاقسام والوحدات المختلفة داخل المنظمة

ويرى الباحث ان الكفاءة هي ادارة الاشياء بشكل اقتصادي بما ينسجم مع اهداف المنظمة وتطلعاتها.

ب-الفاعلية

تعد من المؤشرات المهمة للمنظمة لقياس مدى تحقيق اهدافها بما ينسجم مع البيئة الذي تعمل فيها من استعمالها للموارد المتاحة , اذ تمثل قدرة المنظمة على استثمار فرص بيئتها بغية الحصول على الموارد القيمة والنادرة بهدف تحقيق وظيفتها الاجتماعية والاقتصادية(مكطوف وحسين , 2020 , 194), بينما يقصد بالفاعلية القدرة على تدنية مستويات استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المخطط لها , اذ تقيس العلاقة بين النتائج والموارد المستخدمة (عبدالسلام , 2019 , 25) , ويقصد بها اختيار الاهداف التي يمكن ان تكون للسياسات والامكانيات المتوفرة لدى المنظمة , أي قرتها على توفير الموارد اللازمة بغية الوصول الى تحقيق الاهداف التي تسعى اليها المنظمة (مسعودي وفتح , 2021 , 139) , تعني قدرة المنظمة على تأمين الموارد المتاحة واستعمالها بكفاءة لتحقيق الاهداف بشكل امثل (سعد وناصر , 2018 , 94), ان الفعالية تتلخص في تحقيق المنظمة لهدف واحد فقط الا وهو ارضاء الزبون واشباع حاجاته , كون ان بقاء المنظمة ونموها يتوقف على مدى الاهتمام بالزبون , أي كلما زاد تعلق الزبون بالمنظمة وما تقدمه من خدمات ومنتجات اليه زادت الفاعلية التنظيمية (سلطان , 2020 , 52).

ويرى الباحث ان الفاعلية تتضمن اداء الاعمال الصحيحة بما هو مطلوب انجازه لينسجم مع اهداف المنظمة , ويقع مسؤوليتها على عاتق القائد .

المبحث الرابع : الاطار العملي

التحليل الاحصائي (Statistical Analysis)

يتضمن التحليل الاحصائي لبيانات البحث التعامل مع البيانات الاولية واستخلاص النتائج التي تقدم المعلومات المطلوبة

للبحث بيانات البحث (Data Research)

تضمنت بيانات البحث عدد من الاستثمارات التي تضمنت مجموعة من الاسئلة التي تخص العينة التي تم استجوابها وهي

المعلومات العامة (General Information)

وهي المتغيرات الخاصة بالمعلومات العامة عن عينة البحث والفئة المستجوبة وهي

(w1) ويمثل متغير النوع الاجتماعي وتم الترميز ليكون (1) انثى و (2) ذكر

(w2) ويمثل متغير العمر يتم تسجيله مباشرة

(w3) ويمثل متغير المركز الوظيفي / المنصب وتم الترميز ليكون (1) مدير شعبة , (2) مدير وحدة , (3) موظف

(w4) ويمثل متغير المؤهل العلمي وتم الترميز ليكون (1) دبلوم تقني, (2) بكالوريوس, (3) دبلوم عالي و(4) ماجستير

(w5) ويمثل عدد سنوات خدمته يتم تسجيله مباشرة

(w6) ويمثل عدد الدورات التدريبية المشارك فيها يتم تسجيله مباشرة

متغيرات البحث (Research Variables)

وقد تمثلت في عدد من الاسئلة التي تم طرحها على عينة البحث وتمثل ثلاث محاور اساسية وهي

المحور الاول (الادارة الالكترونية) ويمثل المتغير المستقل (x) ويتضمن اربع محاور فرعية هي (المتطلبات الادارية,

المتطلبات البشرية, المتطلبات التقنية و المتطلبات المالية). وكل محور فرعي يتضمن (5) متغيرات فرعية

والمحور الثاني (التمكين الوظيفي) ويمثل المتغير الوسيط (z) ويتضمن اربع محاور فرعية هي (المشاركة بالمعلومات,,

فرق العمل, تفويض الصلاحيات و الحرية والاستقلالية) وكل محور فرعي يتضمن (5) متغيرات فرعية

المحور الثالث (الاداء التنظيمي) ويمثل المتغير التابع (y) ويتضمن محورين هما (الكفاءة و الفاعلية) وكل محور فرعي

يتضمن (7) متغيرات فرعية

وكل متغير فرعي من المتغيرات الخاصة بالبحث تم ترميزه ليكون (1) لاتفق تماما, (2) لاتفق , (3) غير متأكد, (4) اتفق

, (5) اتفق تماما.

التحليل الاحصائي (Statistical Analysis)

لغرض اجراء التحليل الاحصائي على متغيرات البحث فقد تم ايجاد كل مميائاتي :-

أولاً: الاحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics)

تضمن هذا الجزء ايجاد عدد من الاحصاءات الوصفية(مقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي , الوسيط , المنوال)

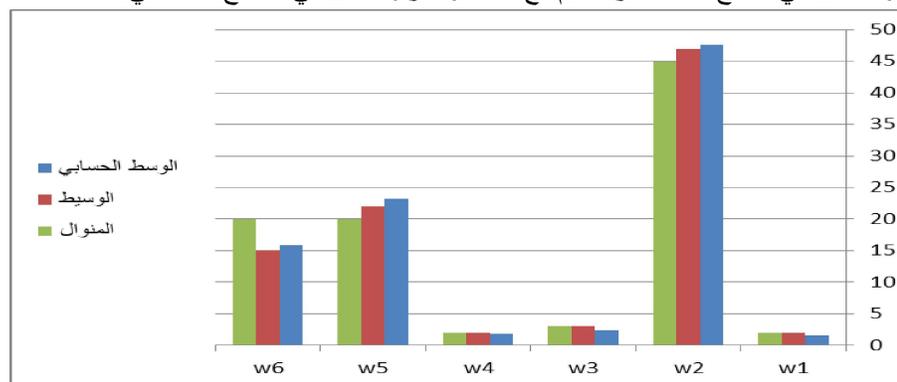
ومقاييس التشتت (التباين , الانحراف المعياري والمدى) و(القيمة الادنى , القيمة الاعظم) و(التفطح, والالتواء) لمتغيرات

المعلومات العامة وفقاً للجدول التالي

جدول رقم (5) يبين الاحصاءات الوصفية لمتغيرات المعلومات العامة لعينة البحث

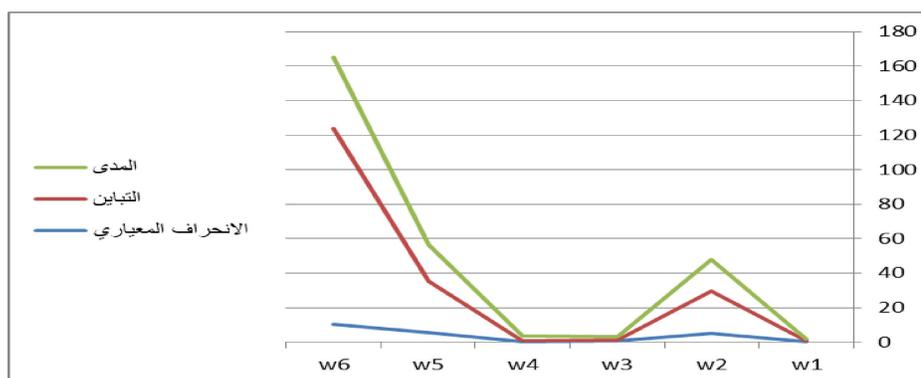
	w1	w2	w3	w4	w5	w6
الوسط الحسابي	1.6250	47.6000	2.4000	1.8250	23.1750	15.8875
الوسيط	2.0000	47.0000	3.0000	2.0000	22.0000	15.0000
المنوال	2.00	45.00	3.00	2.00	20.00	20.00
الانحراف المعياري	.48718	4.98758	.77296	.54599	5.49516	10.64739
التباين	.237	24.876	.597	.298	30.197	113.367
الالتواء	-.526	.196	-.837	.861	.232	.621
الخطا المعياري للالتواء	.269	.269	.269	.269	.269	.269
التفطح	-1.768	-1.175	-.812	5.051	-.815	-.308
الخطا المعياري للتفطح	.532	.532	.532	.532	.532	.532
المدى	1.00	18.00	2.00	3.00	21.00	41.00
القيمة الادنى	1.00	40.00	1.00	1.00	13.00	2.00
القيمة الاعظم	2.00	58.00	3.00	4.00	34.00	43.00

ولمعرفة عينة البحث تم استخراج الاحصاءات الوصفية الخاصة بها اذ اسفرت معطيات الجدول (5) النتائج بالنسبة الى الجنس (w1) اذ كانت قيمة المنوال تساوي (2) وهذا يعني ان جنس الذكور هي اعلى من جنس الاناث في الادارة العامة لمصنع الصوفية , اما بالنسبة لفئة العمر (w2) اسفرت النتائج الخاصة بها للوسط الحسابي لفئة العمر (47) سنة لأغلب افراد العينة مما يدل ان المنظمة المبحوثة تحتاج الى رفق المزيدي من الدماء الجديدة من فئة الشباب لكي يستفادوا من خبرة الموظفين الحاليين ومن ثم المحافظة على ديمومة الخبرة المكتسبة ونقلها للموظفين الجدد داخل المنظمة, واطهرت نتائج متغير المركز الوظيفي (w3) بالنسبة الى المنوال (3) وهي فئة الموظفين المستهدفة وكانت الاستجابات عالية قياساً بفئات المراكز الوظيفية الاخرى , بينما تمثلت (w4) والذي تمثل متغير المؤهل العلمي والذي اسفرت نتائجه بالنسبة الى الوسيط (2) مما يدل ان اغلب الموظفين من حملة البكالوريوس وهذا يدل ان الثقافة جيدة جداً لدى اغلب افراد العينة وينسجم مع متغيرات البحث كونها تتطلب ذلك , اما سنوات الخدمة (w5) اسفرت نتائجه بالنسبة الى الوسيط ان غالبية المستجيبين لاتتجاوز خدمتهم الوظيفية عن (22) سنة وهذا يدل على امتلاكهم الخبرة الكافية في ادارة متغيرات البحث في المصنع , اما عدد الدورات التدريبية المشاركين فيها (w6) بالنسبة الى المنوال كانت جيدة قياساً بعدد سنوات الخدمة والعمر وهذا يتطلب جهد اخر من ادارة المصنع بتكثيف الدورات التدريبية لانها تصب في صالح المنظمة وتنسجم مع تطلعاتها كونها تعمل في القطاع الصناعي.



شكل رقم (2) يمثل الاشرطة البيانية لمقاييس النزعه المركزيه للمتغيرات الستة

ويتضح من الشكل (3) ان التباين كلما كان اقرب الى الصفر كلما دل على تجانس المتغير وهذا ينطبق على (w1) النوع الاجتماعي و (w3) المركز الوظيفي و (w4) المؤهل العلمي , اما (w2) العمر و (w5) سنوات الخدمة و (w6) الدورات التدريبية تدل على عدم تجانسها لابتعادها عن الصفر .
 في حين المدى كلما كان قليل دل على وجود تجانس والعكس صحيح , وهذا ينطبق على (w1) النوع الاجتماعي و (w3) المركز الوظيفي و (w4) المؤهل العلمي بوجود تجانس في المتغيرات, اما (w2) العمر و (w5) سنوات الخدمة و (w6) الدورات التدريبية تدل على عدم وجود تجانس في المتغيرات .



شكل رقم (3) يمثل الخط البياني لمقاييس التشتت للمتغيرات الستة

ثانياً : تحليل متغيرات البحث (Analysis the Research of Search)

لغرض تحليل كل من المتغير المستقل, المتغير الوسيط و المتغير التابع الخاصه بالبحث والتي كل منها يتكون من عدد من المحاور الفرعية يمكن الحصول عليها من خلال الصيغة التالية :-

$$x_i = \frac{\sum_{j=1}^5 x_{ij}}{5} \quad \dots (1)$$

$$i = 1, 2, \dots 4$$

$$z_i = \frac{\sum_{j=1}^5 z_{ij}}{5} \quad \dots (2)$$

$$i = 1, 2, \dots 4$$

$$y_i = \frac{\sum_{j=1}^7 y_{ij}}{7} \quad \dots (3)$$

$$i = 1, 2$$

ويمكن تحليل متغيرات البحث كالاتي

1- تحليل الارتباط (correlation coefficient)

يمكن تحليل الارتباط والاجابة عن قبول او رفض فرضية العدم والفرضية البديلة التالية :-

$$H_0 : r_{ij} = 0$$

$$H_1 : r_{ij} \neq 0$$

ويمكن قبول او رفض فرضية العدم السابقة ليكون معامل الارتباط قوي او ضعيف من خلال حساب مصفوفة معاملات الارتباطات وكالاتي

جدول (6) يمثل مصفوفة معاملات الارتباط بين المتغيرات الممثلة لمحاور البحث

	y1	y2	x1	x2	x3	x4	z1	z2	z3	z4
Pearson Correlation	1	.808*	.682*	.752**	.727**	.604*	.706*	.717*	.044	.244*
1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.702	.029
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

y 2	Pearson Correlation	.808**	1	.589*	.748**	.699**	.587*	.660*	.691*	-	.214
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.988	.057
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x 1	Pearson Correlation	.682**	.589*	1	.764**	.704**	.629*	.747*	.753*	.031	.091
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.782	.421
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x 2	Pearson Correlation	.752**	.748*	.764*	1	.768**	.815*	.869*	.873*	-.061	.056
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.589	.622
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x 3	Pearson Correlation	.727**	.699*	.704*	.768**	1	.622*	.829*	.793*	.129	.161
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.253	.154
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x 4	Pearson Correlation	.604**	.587*	.629*	.815**	.622**	1	.856*	.869*	.113	.014
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.318	.905
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
z 1	Pearson Correlation	.706**	.660*	.747*	.869**	.829**	.856*	1	.930*	.123	.114
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.277	.315
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
z 2	Pearson Correlation	.717**	.691*	.753*	.873**	.793**	.869*	.930*	1	.096	.087
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.397	.444
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
z 3	Pearson Correlation	.044	-.002	.031	-.061	-.129	-.113	-.123	-.096	1	.381**
	Sig. (2-tailed)	.702	.988	.782	.589	.253	.318	.277	.397		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
z 4	Pearson Correlation	.244*	.214	.091	.056	.161	.014	.114	.087	.381*	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.057	.421	.622	.154	.905	.315	.444	.000	

N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

من ملاحظة مصفوفة معاملات انحدار بيرسون لمتغيرات البحث وفقا للمحاور الثلاث يتبين بان هنالك علاقات قوية طردية بين بعض المتغيرات كما في العلاقة بين المتغيرين (y1) و (x3) والتي اعطت مستوى معنوية (sig=0.000) ومعنى ذلك رفض فرضية العدم وان الارتباط قوي وطردى .

كما ان هنالك بعض العلاقات الطردية الضعيفة كما في العلاقة بين (y1) و (z3) والتي اعطت مستوى معنوية (0.702) والتي هي اكبر من (0.05).

كما ان هنالك علاقات عكسية اظهرت الاشاره السالبه كما في العلاقة بين (y2) و (z3).

وللحصول على مصفوفة العلاقات الكلية بين المحاور الثلاث تم الاعتماد على ايجاد المتغيرات الرئيسية للمحاور الثلاث وكالاتي :-

$$x = \frac{\sum_{i=1}^4 x_i}{4}, \quad z = \frac{\sum_{i=1}^4 z_i}{4}, \quad y = \frac{\sum_{i=1}^2 y_i}{2}$$

والجدول (7) يبين مصفوفة معاملات الارتباط الكلية بين المحاور الرئيسية الثلاث

الجدول (7) مصفوفة معاملات الارتباط الكلية بين متغيرات البحث

		x	z	Y
x	Pearson Correlation	1	.777**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
z	Pearson Correlation	.777**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
y	Pearson Correlation	.798**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من ملاحظة الجدول السابق يتبين لنا ان هنالك علاقة قوية طردية ذات دلالة احصائية بمعنوية عالية بين (y) و (x) و (z) وهذا معناه ان هنالك علاقة طردية قوية بين (الادارة الالكترونية و التمكين الوظيفي والاداء الوظيفي)

2- اختبارات الفروق (Deference tests)

لغرض معرفة متوسط الاجابات بين المحاور الثلاث الرئيسية تم حساب الاوساط الحسابية للمتغيرات الثلاث الممثلة للمحاور الرئيسية وهم على التوالي (x,y,z) ويتضمن اختبار الفروق الاجابة عن الفرضيات الرئيسية التالية

$$H_0 : \bar{y} = \bar{x}, \bar{y} = \bar{z}, \bar{x} = \bar{z}$$

$$H_1 : \bar{y} \neq \bar{x}, \bar{y} \neq \bar{z}, \bar{x} \neq \bar{z}$$

ولغرض الاجابة عن قبول او ارفض فرضية العدم السابقة تم الاعتماد على اختبار (pared sample T-test) والذي يقوم على اختبار ازواج الاوساط الحسابية للمحاور الثلاث واختبار مدى تحقق وجود فروق ذات دلالة احصائية قوية بين الاوساط الحسابية العائدة لها وظهرت النتائج وفقا للاتي :

الجدول (8) احصائيات العينة المقترنة

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair y	3.9000	80	.34200	.03824
1 x	3.9500	80	.42672	.04771

Pair	y	3.9000	80	.34200	.03824
2	z	3.8695	80	.34724	.03882
Pair	z	3.8695	80	.34724	.03882
3	x	3.9500	80	.42672	.04771

ومن ملاحظة الجدول السابق تبين لنا ان متوسط الاجابات (Mean) للمحور الاول (الادارة الالكترونية) اظهر قيمة تعادل (4) تقريبا والتي تعني الموافقة على ماورد من متغيرات فرضية ضمن هذا المحور
 متوسط الاجابات (Mean) للمحور الثاني (التمكين الوظيفي) اظهر قيمة تعادل (4) تقريبا والتي تعني الموافقة على ماورد من متغيرات فرضية ضمن هذا المحور
 متوسط الاجابات (Mean) للمحور الثالث (الاداء التنظيمي) اظهر قيمة تعادل (4) تقريبا والتي تعني الموافقة على ماورد من متغيرات فرضية ضمن هذا المحور
 كذلك فان الانحراف المعياري (Std. Deviation) اظهر قيم اقرب الى الصفر والتي تعني وجود تجانس في الاجابات حول ماورد للمتغيرات الممثلة للمحاور وعدم وجود تشتت في الاجابات , كما ان الخطا المعياري للمتوسط (Std. Error Mean) اظهر قيم هي الاقرب للصفر المطلق ومعنى ذلك ان قيمة الوسط الحسابي الممثلة للاجابات للمحاور الثلاث امتلكت اخطاء معيارية .

اما العلاقات بين ازواج المتوسطات المحاور الثلاث الرئيسية فقد ظهرت كالآتي
 الجدول (9) ارتباطات العينة المقترنة

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 y & x	80	.798	.000
Pair 2 y & z	80	.704	.000
Pair 3 z & x	80	.777	.000

ومن الجدول السابق نلاحظ ان العلاقات بين ازواج المتوسطات الممثلة للمحاور الثلاث الرئيسية كانت قوية وطردية واما مستوى المعنوية العائد لها (sig=0.000) اظهر قيمة ترفض فرضية العدم اي ان الارتباطات لازواج المتوسطات لاتساوي صفر .
 كما ان الاجابة عن الاختبار فيما اذا كانت هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الاجابات للمحاور الثلاث الرئيسية فقد ظهرت النتائج كالآتي

الجدول (10) اختبار العينات المقترنة

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 y - x	-.0500	.25718	.02875	-.10723	.00723	-1.74	79	.086
Pair 2 y - z	.0305	.26504	.02963	-.02845	.08952	1.03	79	.306
Pair 3 z - x	-.0805	.26907	.03008	-.14041	-.02066	-2.68	79	.009

ان الجدول السابق اظهر قبول فرضية العدم لكل من الفرق بين متوسطات (y,x) وكذلك (y,z) اي لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الاجابات لكل من (الادارة الالكترونية والاداء التنظيمي) و(التمكين الوظيفي و الاداء التنظيمي) حيث ان

مستوى المعنوية لهما بلغ (0.086) و(0.306) , كذلك اظهر الجدول رفض فرضية العدم للفرق بين متوسطي الاجابات لكل من (z,x) اي توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الاجابات لكل من (الادارة الالكترونية و التمكين الوظيفي) حيث ان مستوى المعنوية (0.009)

3- تحليل الانحدار (Regression Analysis)

يتضمن تحليل الانحدار بناء نموذجين احدهما يمثل التأثير المباشر والاخر يمثل التأثير غير المباشر
 أ- يكون النموذج الاول وفقا للاتي الذي يمثل التأثير غير المباشر

$$y = a_0 + a_1x + e$$

وان الفرضيات الخاصة به تكون

$$H_0 : a_0 , a_1 = 0$$

$$H_0 : a_0 , a_1 \neq 0$$

وعند التقدير لمعاملات النموذج ظهرت لدينا النتائج التالية

الجدول (11) تقدير معاملات النموذج

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.632	.20743

a. Predictors: (Constant), x

والجدول السابق اظهر ان هنالك تأثير يعادل (0.798) للادارة الالكترونية في الاداء التنظيمي وان جدول تحليل التباين للنموذج السابق كما في الجدول التالي

الجدول (12) تحليل التباين

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.884	1	5.884	136.750	.000 ^b
	Residual	3.356	78	.043		
	Total	9.240	79			

a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), x

من الجدول السابق يتبين لنا ان مستوى المعنوية بلغ (sig=0.000) وهذا يظهر ان النموذج جيد وصالح للتقدير والتنبؤ كما ان فرضية العدم تم رفضها ,وان مقدرات معاملات النموذج كانت

الجدول (13) مقدرات معاملات النموذج

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.374	.217		6.323	.000
X	.640	.055	.798	11.694	.000

a. Dependent Variable: y

من الجدول السابق يتبين لنا ان مستويات المعنوية (sig) اعطت رفض لفرضية العدم وبالتالي فان النموذج المعتمد للتنبؤ بقيمة (الاداء التنظيمي عند توفر الادارة الالكترونية) يصبح

$$\hat{y} = 1.374 + 0.640x$$

ب- يكون النموذج الثاني وفقا للاتي الذي يمثل التأثير المباشر

$$y = a_0 + a_1z + e$$

وان الفرضيات الخاصة به تكون

$$H_0 : b_0 , b_1 = 0$$

$$H_0 : b_0 , b_1 \neq 0$$

وعند التقدير لمعاملات النموذج ظهرت لدينا النتائج التالية

الجدول (14) تقدير معاملات النموذج

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.490	.24432

a. Predictors: (Constant), z

والجدول السابق اظهر ان هنالك تأثير يعادل (0.704) للتمكين الوظيفي في الاداء التنظيمي وان جدول تحليل التباين للنموذج السابق كما في الجدول التالي

الجدول (15) تحليل التباين

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.584	1	4.584	76.793	.000 ^b
1 Residual	4.656	78	.060		
1 Total	9.240	79			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z

من الجدول السابق يتبين لنا ان مستوى المعنوية بلغ (sig=0.000) وهذا يظهر ان النموذج جيد وصالح للتقدير والتنبؤ كما ان فرضية العدم تم رفضها , وان مقدرات معاملات النموذج كانت

الجدول (16) مقدرات معاملات النموذج

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.216	.308		3.953	.000
1	z	.694	.079	.704	8.763	.000

a. Dependent Variable: y

من الجدول السابق يتبين لنا ان مستويات المعنوية (sig) اعطت رفض لفرضية العدم وبالتالي فان النموذج المعتمد للتنبؤ بقيمة (الاداء التنظيمي عند توفر التمكين الوظيفي) يصبح

$$\hat{y} = 1.216 + 0.694x$$

ج- يكون النموذج الكلي للتأثيرين المباشر وغير المباشر وفقا للاتي

$$y = c_0 + c_1x + c_2z + e$$

وان الفرضيات الخاصة به تكون

$$H_0 : c_0 , c_1 , c_2 = 0$$

$$H_0 : c_0 , c_1 , c_2 \neq 0$$

وعند التقدير لمعاملات النموذج ظهرت لدينا النتائج التالية

الجدول (17) تقدير معاملات النموذج

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.809 ^a	.655	.646	.20355
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), z, x

اظهر الجدول ان التأثيرين المباشر وغير المباشر (للادارة الالكترونية والتمكين الوظيفي) في الاداء الوظيفي بلغ (0.809) وان جدول تحليل التباين للنموذج السابق كما في الجدول التالي

الجدول (18) تحليل التباين

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.050	2	3.025	73.004	.000 ^b
	Residual	3.190	77	.041		
	Total	9.240	79			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z, x

من الجدول السابق يتبين لنا ان مستوى المعنوية بلغ (sig=0.000) وهذا يظهر ان النموذج جيد وصالح للتقدير والتنبؤ كما ان فرضية العدم تم رفضها , وان مقدرات معاملات النموذج كانت

الجدول (19) تقدير معاملات النموذج

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.086	.257		4.225	.000
	x	.507	.085	.633	5.948	.000
	z	.210	.105	.213	2.000	.049

a. Dependent Variable: y

من الجدول السابق يتبين لنا ان مستويات المعنوية (sig) اعطت رفض لفرضية العدم وبالتالي فان النموذج المعتمد للتنبؤ بقيمة (الاداء التنظيمي عند توفر التمكين الوظيفي) يصبح

$$\hat{y} = 1.086 + 0.507x + 0.21y$$

المبحث الخامس : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- يتضح ان اغلب الموظفين في الادارة العامة / مصنع الصوفية بأنهم من حملة شهادة البكالوريوس واعمارهم تتجاوز (40) عام مما يدل على كسبهم الخبرة الجيدة عبر سنوات الخدمة الذي قضاها في المصنع مع انخفاض عدد الموظفين من فئة الشباب , وهذا يعزز من قدرة ادارة المصنع على احداث التغيير الاداري والانتقال من التقليدي الى الالكتروني لتصل الى مستوى المنظمات المتعلمة والرائدة في الادارة.
- 2- توجد علاقة ارتباط طردية قوية ما بين المتغيرات الثلاثة (الادارة الالكترونية و التمكين الوظيفي والاداء الوظيفي) وبمستوى معنوية عالية .
- 3- هناك فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الاجابات لكل من (الادارة الالكترونية و التمكين الوظيفي) اذ ان مستوى المعنوية بلغ (0.009) , مما يدل على عزم واهتمام ادارة المنظمة بتطبيق الادارة الالكترونية عبر تمكين الموظفين ومنحهم الحرية والاستقلالية وتشكيل فرق العمل.
- 4- يتضح بان المنظمة المبحوثة تمتلك المتطلبات البشرية والتقنية والمالية والادارية , مما يدل على حاجة المنظمة بتطبيق الادارة الالكترونية لتحقيق الاهداف المرجوة.
- 5- وجود تأثير معنوي غير مباشر للإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي وهذا ما اثبتتها الفرضية الاولى في الجانب العملي, على مما يدل على وجود علاقة سببية اي ان الاعتماد على الادارة الالكترونية سينعكس بالتأثير على تحسين الاداء التنظيمي.

- 6- وجود تأثير معنوي مباشر للتمكين الوظيفي في الاداء التنظيمي وهذا ما اثبتتها الفرضية الثانية في الجانب العملي, وهذا يدل ان عدم اهتمام الادارة العليا بالتمكين الوظيفي ومنح الموظفين الحرية وتبادل المعلومات سينعكس سلباً على الاداء التنظيمي ويجعلها عاجزة وغير قادرة على مجابهة التهديدات والتحديات في بيئة الصناعة.
- 7- وجود تأثير معنوي غير مباشر ذات دلالة معنوية للإدارة الالكترونية في الاداء التنظيمي عبر التمكين الوظيفي وهذا ما اثبتتها الفرضية الثالثة في الجانب العملي, وهذا يتضح ان اهتمام الادارة العليا بتطبيق الادارة الالكترونية سيمكنها من زيادة تحسين ادائها التنظيمي ويعزز من كفاءة وفاعلية الموظفين عبر تفويضهم الصلاحية ومشاركة المعلومات في العمل.

ثانياً: التوصيات

- 1- ينبغي على الادارة العليا تكثيف الدورات التدريبية والتطويرية للموظفين, فضلاً عن تنمية قدراتهم بشكل يسهل من مواكبة التطور التقني والتكنولوجي في الادارة الحديثة واحداث النقلة النوعية من التقليدية الى الالكترونية, مع رفد المصنع بدماء جديدة من اجل الديمومة والمحافظة على الخبرة والمعرفة في العمل عبر نقلها من الموظفين الحاليين الى الموظفين الجدد.
- 2- على الادارة السعي المستمر بتطبيق الادارة الالكترونية مستثمرتين توافر المتطلبات البشرية والتقنية والمالية والادارية بهدف الاعتماد عليها في عقد الاجتماعات والمخاطبات والارشفة, والذي يختصر عامل الوقت والجهد مما يعزز من كفاءة وفاعلية الموظفين وهذا ينعكس بالاجاب على اداء المنظمة.
- 3- زيادة اهتمام ادارة المصنع بابعاد التمكين الوظيفي (المشاركة بالمعلومات, فرق العمل, تفويض الصلاحية, الحرية والاستقلالية) لما لها من اهمية كبيرة لتشجيع الموظفين وتحملهم المسؤولية في اثناء العمل وهذا يعزز من زيادة تحسين الاداء
- 4- الاهتمام بالتمكين الوظيفي لما تمتلك من ابعاد مؤثرة تعزز من قدرة تطبيق الإدارة الالكترونية, عبر منحهم الثقة والاحترام وشعورهم بالمسؤولية والتعامل مع المشكلات الذي تواجههم مباشرة دون اتباع الخطوات التقليدية والبيروقراطية في اتخاذ القرار.
- 5- من الضروري ان تبدي الادارة العليا اهتماماً كبيراً بكفاءة وفاعلية الموظفين عبر تقديم الدعم لهم وتشجيعهم بمكافأة مالية ومعنوية فضلاً عن تقليل العبء عنهم في العمل, من اجل زيادة او المحافظة على الاداء التنظيمي بما ينسجم مع تطلعات المنظمة واهدافها في بيئة الصناعة.
- 6- ينبغي ترسيخ ثقافة المشاركة الجماعية بالعمل عبر الفريق الواحد لتبني الافكار والابتكارات والابداع ومنحهم الصلاحية والحرية لتعزيز فكرة التمكين الوظيفي في المصنع.
- 7- تعزيز الوعي ونشر ثقافة تطبيق الادارة الالكترونية لما لها من دور كبير في تقليص الروتين والجهد على الموظف عبر اقامة شبكات اتصال ومعلومات تربط ادارة المعامل بها فضلاً عن الشعب والوحدات الادارية للافادة منها في المخاطبات والارشفة الالكترونية.

المصادر:

المصادر باللغة العربية

- 1- احمد, مناف عبدالمطلب & سريح, فائز هليل, ابراهيم, خليل حاتم (2019), دور الادارة الالكترونية في تعزيز الشفافية الادارية: دراسة ميدانية على مجموعة من كليات جامعة الانبار, مجلة تكريت للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد (15), العدد (46).
- 2- الخصاونه, عاكف لطفي, (2017), أثر عدم تطبيق عدالة التمكين الوظيفي في المؤسسات الحكومية الأردنية على أداء المرأة العاملة, مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية, 23 (100).
- 3- المرشد, محمد نصار, (2019), علاقة التفكير الاستراتيجي بالأداء التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية, مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية (4) 27.
- 4- الموسوي, صبا طالب وهاب. (2018). دور التسويق في تحسين الأداء المنظمي للمستشفيات الأهلية. مجلة الكلية الإسلامية الجامعية. (47).
- 5- الدوري, زكريا مطلق, (2018), أثر تمكين العاملين في الأداء الوظيفي في منظمات الاعمال دراسة ميدانية علي عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات الاردنية, المجلد. (2) العدد (1).
- 6- الياسري, اكرم محسن مهدي & الحسنوي, غازي عبد زيد كريم, (2021), دور الذكاء الثقافي في تعزيز التمكين الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة, مجلة إدارة واقتصاد الكلية للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية, 13 (3).
- 7- الحسيني, بشرى عباس, (2009), اثر تمكين العاملين في التعلم التنظيمي الدراسة التطبيقية في كليات الصيدلة في بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد. (75).
- 8- العقابي, ناصر عويد عطية & الربيعي, دخلود هادي عبود, (2018), تحليل متطلبات الادارة الالكترونية ودوره في تحسين الاداء الوظيفي للموارد البشرية, مجلة دراسات محاسبية ومالية (45) 13.

- 9- الجميلي, احمد محمد جاسم, (2018), "إمكانية التحكم الإلكترونية في إدارة التأمين" دراسة استطلاعية في شركة التأمين الوطنية, مجلة الكلية الجامعية بمدينة العالم, 10 (2), 235-251.
- 10- الدعيس, عبد الكريم سعيد عبده قاسم & محسن, ناصر سعيد علي, (2018), متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية مجتمع صنعاء بالجمهورية اليمنية, من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإداريين العدد(8).
- 11- البدران, عروة رشيد علي & محسن, عبدالرضا ناصر (2014), واقع الادارة الالكترونية في المنظمات الخدمية وامكانية تطبيقها دراسة حالة في مديرية بلدية البصرة, مجلة العلوم الاقتصادية, المجلد (10), العدد (37).
- 12- العطار, فؤاد حمودي & العلي, سيف ميثم عبد(2020), تمكين الموارد البشرية وتأثيره في تعزيز مخرجات العمل : بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي قسم شؤون البطاقة الوطنية الموحدة في كربلاء, المجلة العراقية للعلوم الادارية, المجلد (16), العدد (66).
- 13- النعمة, وليد خالد همام (2004), الاداء التنظيمي للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى, مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية, المجلد (11), العدد (2).
- 14- القاضي, نعيم سلامة (2018), أثر استراتيجية تمكين العاملين على جودة الخدمات المقدمة في شركات التأمين الإسلامية الأردنية, المجلد (38), العدد(1).
- 15- الجناعي, نوري عبدالودود & علي, عمرو محمد صالح (2018), العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتمكين العاملين : دراسة ميدانية في المستشفيات الاهلية بأمانة العاصمة - صنعاء, مجلة الدنانير, 1 (12).
- 16- العززي, قاسم & عبد الله, حيدر (2021), العلاقة بين اللامركزية الادارية وتمكين الموظفين. مجلة مركز دراسات الكوفة, 1(60).
- 17- المجاهد, امال محمد علي & السدعي, قايد عبد الله عبد الرحمن (2021), أثر المرونة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي دراسة ميدانية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية, المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, المجلد (12), العدد(3).
- 18- العاجز, ايهاب فاروق مصباح, (2011), دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الادارة الالكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية و التعليم- محافظات غزة, رسالة ماجستير في ادارة الاعمال, كلية التجارة / الجامعة الاسلامية, غزة.
- 19- الزوبعي, مجيد حميد عبدالله, (2010), اثر أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية في استراتيجيات تمكين فرق العمل (دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من مدينة الطب), رسالة ماجستير في اداة الاعمال, كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد, بغداد.
- 20- السيلوي, مهن عباس حسين (2020), تأثير الادارة الالكترونية في تحقيق الريادة الاستراتيجية, دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في بلديات محافظة كربلاء, الدبلوم العالي(المعادل للماجستير) في ادارة البلديات, كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد, بغداد.
- 21- بركاني, مريم & قنيفة, نور, (2018), دور الادارة الالكترونية في التطوير التنظيمي بالمؤسسة دراسة ميدانية ببلدية ام البواقي, مذكرة لنيل الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية, كلية العلوم الاجتماعية والانسانية / جامعة العربي مهدي ام البواقي, الجزائر.
- 22- تايه, صفاء (2019), دور الادارة الالكترونية في تحسين كفاءة اداء النظام المصرفي دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقي, مجلة اداب الكوفة, المجلد(40), العدد(1).
- 23- ابو عليم, طالب محمد (2014), اثر التمكين الاداري في الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في عمان, رسالة ماجستير في ادارة الاعمال, كلية الاعمال, جامعة الشرق الاوسط.
- 24- بنيان, رشا جبار, (2021), تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات السياحي (دراسة استطلاعية لعينة من شركات السياحة والسفر في بغداد), رسالة ماجستير في العلوم السياحية, كلية العلوم السياحية / الجامعة المستنصرية, بغداد.
- 25- بوزيدي, شمس الدين, (2017), دور التدوير الوظيفي في العاملين, أطروحة دكتوراه, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / جامعة محمد بوضياف بالمسيلة, الجزائر.
- 26- حمادوش, عبد السلام & بغول, زهير, (2019), المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمكين الوظيفي وأثرهما على الأداء السياقي لدى موظفي الخطايا الجوية للتزامن, أطروحة دكتوراه في علم النفس / علم النفس التنظيم والعمل, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية – جامعة محمد لمين دباغين, الجزائر.
- 27- خوالدة, محمد فلاح علي, (2015), واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المديرين أنفسهم, مجلة دراسات: علوم تربوية, 42 (3).
- 28- جبوري, ندى اسماعيل, وخلف, دعاء عبدالكريم, (2022), أثر القدرات المعرفية في تمكين الموظفين البحث التحليلي في هيئة الأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة في العراق, مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية. (67).

- 29- جواد حسين جعفر & عبداللطيف , ولاء اسماعيل , (2020), انعكاس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية على ضغوط العمل بحث ميداني في مديرية بلدية الحلة , مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية/ المجلد (16) العدد (51).
- 30- رؤوف , محمد عماد(2021) , تأثير الثقافة التنظيمية في الاداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية (الجامعة التكنولوجية نموذجا), المجلد 27 العدد (125) , ص 390-402 .
- 31- رببعة , العايب & هيببة, بوعصيدة , (2020), الخارجية الالكترونية وخدمة المرفق العام اطروحة دكتوراه في الحقوق والعلوم الاساسية , كلية الحقوق والعلوم السياسية /جامعة محمد بوضياف- المسيلة, الجزائر.
- 32- زبيرى , فاطمة الزهراء (2018) , دور التمكين الوظيفي في تعزيز القرارات الادارية , دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المسيلة , مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع , كلية العلوم الاجتماعية والانسانية , جامعة محمد بوضياف .
- 33- ذوادي , كوثر (2020) , إدارة الصراع وعلاقته بالتمكين الوظيفي لدى موظفي الإدارة الجامعية في دراسة ميدانية لدى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة, مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس , في تنظيم وعمل وتيسير الموارد البشرية , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , جامعة محمد بوضياف المسيلة, الجزائر.
- 34- خليل , زينب مصطفى (2014) , قياس مدى تأهيل الموارد البشرية للنهوض بمتطلبات تطبيق الادارة الالكترونية في وزارة العلوم والتكنولوجيا ,رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال, كلية الادارة والاقتصاد, جامعة بغداد , بغداد.
- 35- سعد ,علي موات & ناصر, محمد جاسم, (2018), علاقة التوجه الاستراتيجي بالاداء المنظمي (بحث تطبيقي في وزارة الدفاع / مكتب المفتش العام), مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية , 24 (109) , 118-118.
- 36- سلطاني, عمار (2021), تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالأداء التنظيمي : دراسة ميدانية بمديرية البناء والتعمير . ام البواقي, مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل, كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية , جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي, الجزائر .
- 37- عبدالحسين , باسم, (2012), دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الهيئة العامة للسدود والإنشاءات , مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية , (31).
- 38- عقون , سمية (2017) , اثر تمكين العاملين على فعالية اتخاذ القرار دراسة حالة تعاقدية الحبوب والبقول ,مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع , كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية , جامعة العربي بن مهيدي- ام البواقي, الجزائر .
- 39- عبدالسلام , برياش (2019), اثر العمليات الادارية الاسلامية على الاداء التنظيمي : دراسة حالة مؤسسة مطاحن سيدي رغيث – ام البواقي , مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر اكاديمي في ادارة الاعمال , كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التنوير , جامعة العربي بن مهيدي- ام البواقي, الجزائر .
- 40- علي , محمد حاتم (2020) , الأداء التنظيمي للمركز الوطني لاستشارات الهندسية في ظل تبني الإدارة الإلكترونية – دراسة حالة, دبلوم عالي في الادارة المحلية , كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد, بغداد. ملف مربعات
- 41- عبودي , صفاء إدريس & يحيى ,رغد محمد, (2018), الإدارة الالكترونية مدخلاً للتفاعل الاجتماعي دراسة تحليلية في كلية طب نينوى, مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصاد المجلد (2) العدد (42).
- 42- عطير ربيع شفيق لطفي, (2017), درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الخاصة في الضفة الغربية , مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية , العدد (6).
- 43- غنام , امرة & كواشي , مراد (2017), أثر القيادة التحويلية على تمكين العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة تجهيز الغرف الصحراوية –Cabam عين مليلة , مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التنوير , تخصص في إدارة أعمال , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التنوير , جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي, الجزائر .
- 44- فائق , تلا عاصم & عبد, عذراء محسن, (2018), انعكاس عملية التغيير على تعزيز الأداء التنظيمي (بحث تحليلي), مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية , المجلد (24) , العدد (103) .
- 45- فخري , نور حسين (2019), ادارة الموهبة ودورها في تمكين العاملين بحث تطبيقي, مجلة الاقتصاد وعلوم الادارة , المجلد (25), العدد(111).
- 46- فيصل , مثنى زاحم (2017),القيادة الاستراتيجية ودورها في تفعيل الأداء المنظمي دراسة تحليلية , مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد (95) , المجلد (23).
- 47- فيزي , نبراس حسين (2017) , محفظة قدرات الموارد البشرية وتأثيرها في الاداء التنظيمي : بحث استطلاعي في امانة بغداد (دائرة التصاميم) , دبلوم عالي (المعادل للماجستير) في ادارة البلديات , كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد , بغداد.
- 48- كرجي , سحر احمد , (2016), الذكاء الناجح وتأثيره في التمكين الوظيفي - دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في دائرة بلدية الشعب , مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم(39).

- 49- مجيد , سمية عباس. (2006). التقانة وعلاقتها برفع مستويات الاداء التنظيمي دراسة تحليلية في احد المصارف , مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية (13).
- 50- موسى , عبد الناصر & قريشي , محمد, (2011), مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة- بسكرة- الجزائر 87-100, 9(1).
- 51- محمد, نوال يونس & حمودات , حارث احمد , (2013), نظام الحجز الإلكتروني مدخل لتطبيق الإدارة الإلكترونية : نموذج مقترح في الخطوط الجوية العراقية / محافظة نينوى , مجلة كلية الادارة والاقتصاد / جامعة البصرة , مجلد (6) , العدد(11).
- 52- منصور , ابراهيم جبار (2021), دور الادارة الالكترونية في معالجة ظاهرة التسبب الاداري دراسة مقارنة , مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة المجلد (1) , العدد (5).
- 53- مكطوف , هنادي صكر, & حسين , اشواق علي (2020), تقييم الاداء المنظمي مديرية ماء ميسان-دراسة حالة, مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية , 26 (120).
- 54- محمد , بشرى عباس (2015), تأثير الرضا الوظيفي في الأداء المنظمي دراسة تحليلية في الشركة العامة لصناعة البطاريات. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية, 21 (81) , 167-167.
- 55- مسعودي , ارام حنا & فتح , سحر جلال (2021) ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الأداء المنظمي. جامعة جيهان - مجلة اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية , 5 (2) , 135-154.
- 56- هشام , فريجة محمد (2016), ضرورة التعامل بأسلوب الإدارة بالأهداف كأداة للإدارة الالكترونية , مجلة الاقتصادي الخليجي , العدد (28).
- 57- محمدي , عمر جهاد عبدالرحيم(2016), أثر التمكين الوظيفي على السلوك الإبداعي للعاملين في هيئة السياحة الأردنية, دراسة حالة , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة الشرق الأوسط , عمان.
- 58- ميلود , شريف, (2019), دور الادارة الالكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي , اطروحة الدكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية , كلية الحقوق والعلوم السياسية /جامعة محمد بوضياف- المسيلة, الجزائر .
- 59- هاشم , ميثم جلوب , (2020), تأثير استراتيجيات التعلم التنظيمي في تمكين العاملين (بحث استطلاعي في معهد التدريب النفطي البصرة / فرع مسان) , دبلوم عالي في التخطيط الاستراتيجي , كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد, بغداد.
- 60- هادف, زينب & مسعود , الهام (2020), تمكين العاملين والولاء التنظيمي , دراسة ميدانية ببلدية جيجل , مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, جامعة محمد الصديق بن يحيى, الجزائر .
- 61- موسى , عبد الناصر & قريشي , محمد, (2011), مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة-الجزائر , مراجعة البحث , 9 (1) , 87-100.

المصادر الاجنبية

1. Abu-Jarad, I. Y., Yusof, N. A., & Nikbin, D. (2010). A review paper on organizational culture and organizational performance. *International journal of business and social science*, 1(3), 4.
2. Haleg, R. A. (2021). The Role of Electronic Management in Achieving Strategic Success: a Field Study at the Directorate of Education in Baghdad. *Journal of Administration and Economics*, (129).
3. Jonyo, B. O., Ouma, C., & Mosoti, Z. (2018). Human Capital Development as a Requisite for Organizational Performance within Private Universities in Kenya. *European Journal of Educational Sciences*, 5(2), 57-74
4. Kasyadi, S., & Virgana, V. (2021). A Path Analysis of Diagnosis of Employee Job Performance: Implications of the Education Office. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), 70-77.
5. Mohsen, S. Z. (2019). Human Resource Management Strategies and Their Reflection in Enhancing Organizational Performance. *al esraa univerity college journal*, 1(2), 61.
6. Nikipour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
7. Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. *World Journal of Education*, 9(3), 53-66.
8. Ridha, R. A., & Abdulrahman, O. T. (2018). The Possibility of Applying Electronic Management at Cihan University. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(5), 775-787.
9. Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of management*, 35(3), 718-804.

العلاقة بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين دراسة ميدانية في مديرية تربية بابل

Babylon University, Department of Administrative and Financial
Affairs, Employment and Staffing Division, Babylon, Iraq²

م.م أمجد حميد إسماعيل³
Amjad Hamid Ismail³
aad.amjad@yahoo.com

م.م محمد حسين ناظم²
Mohammed Hussein Nazim²
Mohammedhusseinnadhimbaid@gmail.com

م.م سنان عليوي عباس¹
Sinan Aliwi Abbas¹
sinanaliwv@gmail.com

¹ مديرية تربية بابل، قسم الاعداد والتدريب، بابل، العراق

Babylon Education Directorate, Preparation and Training Department, Babylon, Iraq¹

² جامعة بابل، قسم الشؤون الإدارية والمالية، شعبة التوظيف والملاك، بابل، العراق

³ كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، كربلاء المقدسة، العراق

Faculty of Management and Economics, University of Karbala, Holy Karbala, Iraq³

المستخلص. تسعى الدراسة الحالية الى تحديد العلاقة والتأثير بين روحانية مكان العمل والسلوك الإبداعي للعاملين في مديرية تربية بابل، وشملت عينة الدراسة (90) موظفا في المديرية المذكورة وتوصلت نتائج التحليل الإحصائي الى مجموعة من الاستنتاجات منها وجود تأثير معنوي للروحانية في مكان العمل في تعزيز السلوك الابداعي للعاملين ، وان مديرية تربية بابل استطاعت توظيف الروحانية في مكان العمل وذلك لتعزيز السلوك الابداعي لدى العاملين لديها، وقد خرجت الدراسة بجملة من التوصيات كان أبرزها هو على ادارة مديرية تربية بابل ان تركز على التخلص من المحددات والقيود وتهئية مناخ ملائم يساعد في ممارسة الروحانية في مكان العمل والاهتمام برفاهية العاملين. **الكلمات المفتاحية:** السلوك الابداعي للعاملين، روحانية مكان العمل.

Abstract.

The current study seeks to identify the relationship and influence between the spirituality of the workplace and the creative behavior of the employees in the Directorate of Education of Babylon, and included the sample of study (90) employees in the said directorate and the results of statistical analysis reached a set of conclusions including the presence of a moral effect of spirituality in the workplace in promoting the creative behavior of workers, and that the Directorate of Education babylon was able to employ spirituality in the workplace in order to enhance the creative behavior of its employees, and the study came up with a number of recommendations, the most prominent of which was on The Department of Education of Babylon should focus on eliminating limitations and restrictions and creating an appropriate environment that helps to practice spirituality in the workplace and take care of the well-being of workers.

Keywords: Creative behavior of employees, spirituality of the workplace.

1 المقدمة

في السنوات الماضية اكتسبت الروحانية في مكان العمل أهمية حيوية من شأنها أن تولد الثقة بين الموظفين. إذ لا تزال فجوة الدراسة الأكاديمية موجودة لأن هذا الموضوع لا يزال في مرحلة التطور وأظهرت العديد من الأعمال الدراسة التجريبية تفاعلاً كبيراً بين الروحانية في مكان العمل والجوانب السلوكية للعاملين. وفي الوقت الحاضر تواجه الشركات العديد من المشاكل منها الاجهاد والتعب وعدم الرضا بسبب غياب الروحانية. فالروحانية في مكان العمل تتضمن العديد من الجوانب منها العمل الهادف، والشعور بالمجتمع، والقيمة التنظيمية وغيرها من الجوانب الايجابية. فالروحانية في مكان العمل تهدف إلى ربط الخبرات السابقة وتنمية الثقة بين الموظفين بطريقة من شأنها أن تقود المنظمة إلى بيئة أفضل وإنتاجية أعلى. في حين ان غياب الروحانية يؤدي الى بيئة تنظيمية صعبة مما يخلق مجموعة من العقبات والمشاكل في بيئة العمل منها الإجهاد والتعب والبيئة المحبطة. لذا فالدراسة الحالية تبحث العلاقة بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين.

ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمها إلى (4) مباحث. تضمن الأول منهجية الدراسة العلمي، والثاني تم عرض الجانب النظري للبحث ، والثالث فقد تطرق إلى تحليل نتائج الدراسة الميدانية والرابع الاستنتاجات والتوصيات

2 منهجية الدراسة

يهدف المبحث الحالي الى توضيح المنهجية المعتمدة في الدراسة وهي خطوات متسلسلة ومنظمة من حيث طبيعتها الميدانية والمعرفية والأهمية التي تضفيها على مستوى الجانب النظري والتطبيقي. لذا سيتم تناول منهجية الدراسة على وفق الفقرات الآتية :

1.1 مشكلة الدراسة

يسعى الباحث للتحقق من دور روحانية مكان العمل في تحقيق السلوك الابداعي للعاملين في مديرية تربية بابل، وفي ضوء ذلك فان مشكلة الدراسة تقوم على تساؤل جوهرى وهو " هل يمكن خلق سلوك ابداعي للعاملين في مديرية تربية بابل من خلال روحانية مكان العمل؟" ومن التساؤل أعلاه تنبثق التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1 هل يدرك الافراد العاملين وجود روحانية في مكان عملهم؟
- 2 ما هو مستوى الروحانية الموجودة في مديرية تربية بابل؟
- 3 هل توجد علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين في مديرية تربية بابل؟

1.2 أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تناولتها وهي الروحانية في مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين والذي يعد من الموضوعات المهمة كونها تؤثر على سلوك العاملين وبالتالي تؤثر على مستوى جودة وكمية العمل في المنظمة لذلك فان أهمية الدراسة تكمن بما يأتي :

- 1 أهمية متغيرات الدراسة اذ يربط بين متغيرين لها أهمية وتأثير بالغ وكبيرة على أداء المنظمة داخلياً وخارجياً عبر تنمية التوجهات الابداعية للعاملين.
- 2 تقديم اسهام نظري لمتغيرات الدراسة الحالية عن طريق استعراض خلاصة لأفكار البعض من المفكرين والباحثين ضمن هذا المجال.
- 3 تقديم فكرة عن متغيرات الدراسة الحالية للعاملين في مديرية تربية بابل.

1.3 اهداف الدراسة

الدراسة الحالية تسعى الى تحقيق الاهداف التالية :

- 1 اختبار الارتباط والتأثير بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين.
- 2 معرفة مدى توفر روحانية في المديرية موضوع الدراسة.
- 3 تقديم بعض المقترحات المفيدة التي تدعم القضايا الايجابية بما يرتبط بمتغيرات الدراسة.

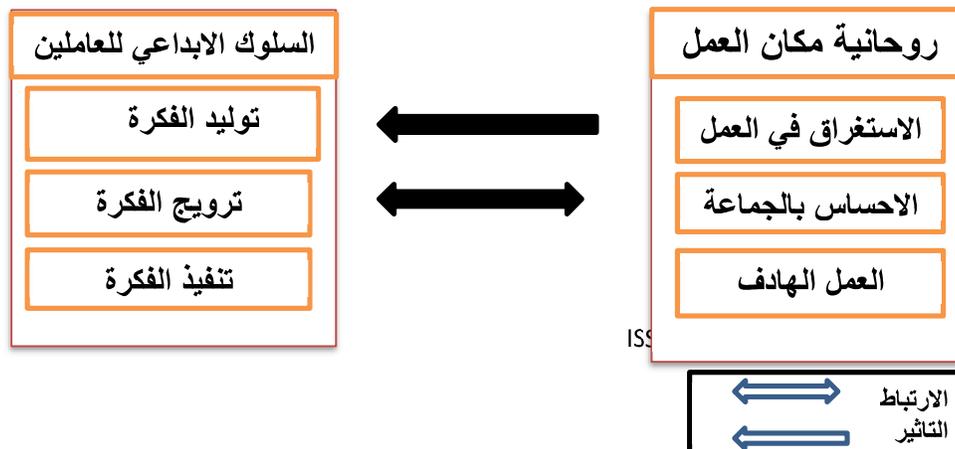
1.4 فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة بفرضيتين اساسيتين هما:

- 1 توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد روحانية مكان العمل (الاستغراق في العمل، الاحساس بالجماعة، التواصل الروحي، التجربة الروحية) ومتغير السلوك الابداعي للعاملين).
- 2 توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد روحانية مكان العمل (الاستغراق في العمل، الاحساس بالجماعة، التواصل الروحي، التجربة الروحية) ومتغير السلوك الابداعي للعاملين).

1.5 المخطط الفرضي للدراسة

تم صياغة مخطط الدراسة الافتراضي بالاعتماد على فرضيات الدراسة والذي يوضح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (روحانية مكان العمل) والمتغير التابع (السلوك الابداعي للعاملين) والشكل (1) يوضح مخطط الدراسة.



شكل (1) المخطط الفرضي المقترح لبحث

المصدر: اعداد الباحثون

1.6 مجتمع وعينة الدراسة

تم اختيار مديرية تربية بابل مجتمعاً للدراسة كونها تمثل بيئة خصبة لإنجاز الدراسة الحالية والاستفادة من مخرجاته لتعزيز توجهات العمل لدى العاملين وتحريك دوافعهم الإبداعية وقد شملت عينة الدراسة العاملين في مديرية تربية بابل إذ بلغت (90) موظف وتم اختيارهم بشكل عشوائي وكما موضح في الجدول (1).

جدول (1) وصف عينة الدراسة

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة %
1	الجنس	ذكور	52	57.8
		إناث	38	42.2
		المجموع	90	100
2	الفئة العمرية	أقل من 30	32	35.6
		30 أقل من 40	31	34.4
		40 أقل من 50	7	7.8
		50 أقل من 60	9	10
		60 فأكثر	11	12.2
		المجموع	90	100
3	الحالة الاجتماعية	أعزب	19	21.1
		متزوج	69	76.7
		مطلق	0	0
		أرمل	2	2.2
		المجموع	90	100
4	المؤهل العلمي	بكالوريوس	82	91.1
		ماجستير	8	8.9
		دكتوراه	0	0
		المجموع	90	100
		أقل من 5	50	55.6
5	مدة الخدمة بالسنوات	5 أقل من 10	5	5.6
		10 أقل من 15	9	10
		15 أقل من 20	2	2.2
		20 فأكثر	24	26.7
		المجموع	90	100

1.7 اساليب جمع وتحليل البيانات

تم الاعتماد على الابحاث والدراسات السابقة لبلورة الجانب النظري، اضافة الى اعداد وتطوير استمارة استبانة لجمع البيانات عن الجانب العملي، حيث تم استخدام مقياس (Liker) الخماسي، اما الاساليب تحليل البيانات فقد استخدمت النسبة الحرجة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط (Person) وتم استخدام برنامج (SPSS 23).

1.8 بعض الدراسات السابقة

1.8.1 دراسات روحانية مكان العمل

1.8.1.1 دراسة (خضير, 2016)

عنوان الدراسة	مجتمع والعينة	الدراسة
الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنين التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية	130 مشاهدة	
اهداف الدراسة	اختبار الدور التفاعلي للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنين التنظيمية.	
اهم النتائج	وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات (تقدير الذات، والولاء التنظيمي، والروحانية في مكان العمل، وسلوك المواطنين التنظيمية).	

1.8.1.2 دراسة (الشلمة والعلي, 2021)

عنوان الدراسة	مجتمع والعينة	الدراسة
وصف وتشخيص ابعاد روحانية مكان العمل: دراسة وصفية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى	العاملين في دائرة صحة نينوى وكانت العينة 407 موظف	
اهداف الدراسة	تقديم اطار معرفي يتضمن المضامين المفاهيمية الفكرية الاساسية لروحانية مكان العمل.	
اهم النتائج	هنالك تباين في ابعاد روحانية مكان العمل من حيث ادراك عينة البحث.	

1.8.2 دراسات السلوك الابداعي للعاملين

1.8.2.2 دراسة (حسين واخرون, 2020)

عنوان الدراسة	مجتمع والعينة	الدراسة
دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين الكليات الاهلية في محافظة كربلاء حيث بلغت العينة 94 موظف		
اهم الاهداف	تحديد ممارسات القيادة الريادية ودورها في تعزيز ابعاد سلوك العمل الابداعي للعاملين في الكليات عينة الدراسة.	
اهم النتائج	للقيادة الريادية دوراً فاعلاً ومعنوياً في تعزيز سلوك العمل الابداعي للموظفين في البيئة التعليمية.	

1.8.2.2 دراسة (علي وسلمان, 2022)

عنوان الدراسة	مجتمع والعينة	الدراسة
تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الابداعي للعاملين بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا	وزارة العلوم والتكنولوجيا اذ بلغت العينة 123 موظف	
اهم الاهداف	الكشف عن طبيعة العلاقة المحتملة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الابداعي للعاملين في وزارة العلوم والتكنولوجيا	
اهم النتائج	ان الاهتمام الكافي بممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يترتب عليها القدرة على الاحتياجات المناسبة كما ونوعاً من الكوادر البشرية ذات الخصائص والميزات لتحقيق ممارسات سلمية وواضحة لإدارة الموارد البشرية.	

2 الجانب النظري

2.1 روحانية مكان العمل

2.1.1 مفهوم روحانية مكان العمل

تزايد الاهتمام بموضوع "الروحانية في مكان العمل" من قبل الكتاب والباحثين في السنوات الاخيرة لما لها من تأثير على الاداء الفردي والتنظيمي. واكتسبت الروحانيات كظاهرة في علم اللاهوت والدراسات الدينية شعبية في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي (Fourie, 2014: 3). ويمكن إرجاع اكتشاف بعد الروحانية في العمل إلى أواخر الثمانينيات من القرن الماضي والذي جاء مع الحركة نحو تحسين الذات (Gotsis & Kortezi, 2008: 575). والروحانية في مكان العمل هي مفهوم نشأ في أوائل العشرينات من القرن الماضي ويؤكد على حقيقة أن الموظفين لديهم عقل وروح على حد سواء يسعون إلى إيجاد المعنى والهدف في عملهم ، والرغبة في التواصل مع الموظفين الآخرين وأن يكونوا جزءاً من المجتمع (Nair & Sivakumar , 2018 : 3).

ولابد من الإشارة الى ان للروحانية في مكان العمل العديد من التعاريف حيث ان كل باحث او كاتب كتب عن الروحانية قد عرفها حسب رؤيته لهذا المفهوم والجدول (2) يوضح اهم التعاريف الواردة لها.

جدول (2) تعريف روحانية مكان العمل

ت	اسم الكاتب	تعريف روحانية مكان العمل
1	Mitroff & Denton ,1999:1	بانها الشعور الأساسي بالتواصل مع الذات والآخرين.
2	Cavanagh , 1999: 189	الرغبة في إيجاد الهدف النهائي للحياة والعيش وفقاً لذلك". من خلال ما تقدم نرى بان العديد من التعريفات الأكاديمية تقر بأن الروحانية تنطوي على إحساس بالكمال والترابط في العمل وقيم أعمق
3	Van Dierendonck & Mohan 2006: 234	بان الروحانية تنتج وعياً فردياً وشعوراً بأنه جزء من بُعد روحي أعمق يرتبط ارتباطاً مباشراً بالقدسية، ولا يقتصر على المشاركة الدينية أو الانضمام إلى طائفة معينة
4	Dreyer & Hermans ,2014:3	بان فكرة الروحانية هي الدراسة عن وسيلة للوصول إلى شيء يتجاوز الوجود البشري مما يخلق إحساساً بالارتباط بالعالم
5	Aravamudhan & Krishnaveni, 2014 : 66	تم وصف الروحانية في مكان العمل على أنها إطار للقيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز خبرة الموظف في التعالي من خلال عملية العمل، مما يسهل إحساسه بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والفرح

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المذكورة

ويتفق الباحثين مع كل من Aravamudhan & Krishnaveni بان روحانية مكان العمل يمكن وصفها بانها تم وصف الروحانية في مكان العمل على أنها إطار للقيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز خبرة الموظف في التعالي من خلال عملية العمل، مما يسهل إحساسه بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والفرح فهي تمثل حالة من الانسجام والتكامل بين الشخص ومكان عمله.

2.1.2 فوائد الروحانيات في مكان العمل

توجد العديد من الفوائد المتحققة للروحانية في مكان العمل فقد اشار (Dreyer & Hermans ,2014: 3) بان الاهتمام بالروحانية في مكان العمل ظهر من اجل تخفيف التغيرات الاجتماعية والتجارية غير المستقرة وزيادة انعدام الأمن الوظيفي والتغيير العميق في القيم على مستوى العالم. واكد (Omm et al .,2020 : 3354) بان تطبيق الروحانية في مكان العمل بشكل صحيح يمكن أن يؤدي إلى زيادة إنتاج المنظمة بشكل كبير مع الحفاظ على الرضا الوظيفي للموظفين. وقد وجد أن السماح بالروحانية وتشجيعها في مكان العمل يؤدي إلى تحسين السلوك الأخلاقي على المستوى الشخصي ومناخ أخلاقي محسن على المستوى التنظيمي (Nair & Sivakumar , 2018 : 1). وفي السياق نفسه اكد (Aravamudhan & Krishnaveni, 2014 : 63) بان الروحانية في مكان العمل فوائد على المستوى الفردي فهي تسعى إلى رعاية الإبداع والخيال والحدس ، إلى جانب تحسين الثقة والصدق اما على مستوى المنظمة فالروحانية في مكان العمل تمتلك القدرة على تحسين أداء المنظمة. واكد

(Omm et al., 2020: 3357) بان الروحانية الفردية هي تمنح الشخص سعادة متأصلة ويوفر الطاقة لمواصلة العمل حتى في أوقات الإجهاد الشديد. في حين يرى (Nair & Sivakumar, 2018: 2) بان الإجهاد المنتشر في مكان العمل هو محفز مهم لإدخال الروحانية في مكان العمل لأنها تزود الموظفين بالشعور بالانتماء للمجتمع والترابط مما يؤدي بدوره إلى زيادة التزام الموظفين وانتمائهم وفاعليتهم ولها تأثير كبير على أنماط تفكيرنا وعاطفتنا ومشاعرنا وسلوكياتنا

2.1.3 ابعاد الروحانية

حدد (Val & Berna, 2006) ثلاثة ابعاد رئيسية للروحانية الفردية في العمل على النحو التالي:

1 الاستغراق في العمل .

وتعرف بانها الدرجة التي يرغب موظفو المنظمة في العمل بها، فالأفراد الراغبون في العمل الجاد يشاركون بشكل كبير ، في حين أن الأفراد الذين ليس لديهم هذه الرغبة يشاركون بشكل متواضع، وعرفت أيضاً بانها الدرجة التي ينشغل بها الفرد معرفياً ويشارك فيها ويهتم بوظيفة الفرد الحالية (Sharma, 2016: 20). يشير هذا التعريف إلى أن الشخص المعني بالوظيفة يرى أن وظيفته "جزء مهم من مفهومه الذاتي". أما (Milliman et al., 2003: 429). فيرى بانها تشير الى وجود إحساس عميق بالمعنى والهدف من عمل الفرد ويمثل هذا البعد في كيفية تفاعل الموظفين مع عملهم اليومي على المستوى الفردي.

ويحتل الاستغراق في العمل اهمية بارزة في المنظمات منها ما : (أحمد واسماعيل ، ٢٠١٩ : ٢٥٩)

- يدخل الاستغراق الوظيفي في تكوين العلاقة الوظيفية ، لأنه يبحث ما يقوم به الأفراد العاملون ، وكيف يتصرفون في عملهم.
- إن للاستغراق الوظيفي أثر ودور كبير على فاعلية وإنتاجية الأفراد العاملين.
- تعد وسائل مهمة لأنها تجعل الأفراد العاملين أكثر التزاما تجاه المنظمة وكذلك الحرص على تنميتها وتطويرها.
- انها تعمل على تحفيز الأفراد العاملين ، من خلال تقديم أفضل ما لديهم في أداؤهم للعمل.

2 الاحساس بالمجموعة .

وهو البعد المهم للروحانية ويتضمن وجود علاقة عميقة بالآخرين ، والتي تم التعبير عنها كشعور بالانتماء للمجموعة ويتعلق بالتفاعلات بين الموظفين زملائهم في العمل ويعتمد على الاعتقاد بأن الناس يرون أنفسهم مرتبطين ببعضهم البعض وأن هناك نوعاً من العلاقة بين الذات الداخلية للفرد والنفس الداخلية للآخرين وهذا المستوى من الروحانية يتضمن الروابط العقلية والعاطفية والروحية بين الموظفين (Milliman et al., 2003: 429) . وتعرف "بانها تجربة الشخص في الإحساس العميق بالاتصال بالأفراد الآخرين وعملهم ، وهذا يعني أن الفرد يشعر بأنه جزء من المجتمع ، ويمكنه التعرف على نفسه وكذلك الهدف المشترك للمجموعة" (Petchsawanga & Duchon, 2009: 461). وفي الصدد ذاته اشار (أبو ليفة ، ٢٠١٩ : ٢١٥) أن الشعور والإحساس بالمجموعة يقلل الرغبة لدى الأفراد في ترك العمل من المنظمة لأن الفرد لا يريد أن يتخلى عن الفوائد الاجتماعية ، فقد لا يستطيع الحصول عليها في منظمة أخرى ، لذا فإن جوهر الإحساس بالمجموعة يمثل إحساساً عميقاً بالارتباط والاتصال بأفراد المنظمة.

3 العمل الهادف meaningful work

يعرف بانه شعور الفرد بأن عمله جزء مهم وذو مغزى في حياته وله معنى يتجاوز المكافآت المادية و العمل الهادف يخلق أيضاً إحساساً بالبهجة والطاقة في العمل ويعزز القيم الكلية للموظفين أو يزيد من تطورهم العاطفي والروحي (Nair & Sivakumar, 2018: 5). في حين يرى بعض الباحثين بان العمل الهادف هو تجربة الفرد في أن عمله جزء مهم وذو معنى في حياته وأن الفرد يشعر أن العمل الذي يقوم به له معنى (Petchsawanga & Duchon, 2009: 463). إن الدراسة عن هدف في العمل ليس فكرة جديدة ومع ذلك ، فإن وجهة النظر الروحانية هي أن العمل لا يعني فقط أن يكون ممتعاً أو مليئاً بالتحدي ، ولكنه يتعلق بأشياء مثل الدراسة عن معنى وهدف أعمق ، وعيش حلم المرء ، والتعبير عن احتياجات الحياة الداخلية للفرد من خلال الدراسة عن عمل هادف ، والمساهمة في آخرون (Milliman et al., 2003: 429).

2.2. السلوك الإبداعي للعاملين

2.2.1 مفهوم السلوك الإبداعي للعاملين

في عام 1980 تم ظهور مصطلح "السلوك الإبداعي" والذي يشير الى توليد الافكار الجديدة وترويجها و فهمها في العمل ، أو مجاميع العمل و المنظمة من أجل الاستفادة من أداء الأدوار على الرغم من أن الإبداع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالابتكار ، الا ان السلوك الإبداعي ينطوي على أكثر من كونه مبتكراً (Dorner, 2012: 11). ويمكن تعريف السلوك الإبداعي للعاملين على أنه عملية تتضمن توليد ، وتبني ، وتنفيذ أفكار جديدة داخل المنظمات (Ren & Zhang, 2015:17). ويعد السلوك الإبداعي من

أبرز المتغيرات السلوكية التي تؤثر على المنظمات وهو إنتاج الأفكار المفيدة والجديدة بواسطة العاملين ويمكن أن تكون نقطة الانطلاق نحو عملية الابتكار (البناء ، 2017 : 9). وعرف السلوك الإبداعي أيضاً من قبل (الزبيدي ، 2017 : 15) على أنه التصرف المميز الذي يمارس من قبل الأفراد أو المجموعات في مكان العمل ولا ينتج عنه أي سلع أو خدمات جديدة ، وعده سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية ، وهذا السلوك قد يكون إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه الفرد في المرة الأولى في المنظمة. ويشير (سعيد ، 2018 : 394 - 395) بأن السلوك الإبداعي هو جمع الأفعال الفردية والتصرفات التي تمارس في مكان العمل وتشمل اكتشاف الفرص - وتوليد الأفكار الجديدة - والتحقق منها علمياً ، وبذل الجهود من أجل تطبيقها في كل مستوى تنظيمي. والسلوك الإبداعي للعاملين هو سلوك الأفراد الذي نتج عن مستوى المعرفة والخبرة والمهارة التي تم إكتسابها من سنوات العمل في المنظمة وخارجها والتي تؤدي إلى إكتسابهم مقدرات جوهرية والتي تضيف قيمة لأعمالهم ومنظمتهم (السلامي ، 2019 : 214). وعرف السلوك الإبداعي من قبل (Amo & Kolvereid, 2005) بأنه "مبادرة من قبل العاملين بشأن إدخال منتجات جديدة ، عمليات جديدة ، أسواق جديدة إلى داخل المنظمة". (Gozikara & Yildirim, 2016 : 63). من خلال ماتم عرضه من مفاهيم للسلوك الإبداعي للعاملين نستنتج بأن السلوك الإبداعي هو أكثر من مجرد طرح أفكار جيدة ، بل يتضمن أيضاً جعل هذه الأفكار تعمل في الميدان (Oukes, 2010 : 13) وقد نال مفهوم السلوك الإبداعي اهتمام الكثير من الباحثين والكتاب وقد تعددت وجهات النظر في تعريفه كما مر انفاً.

2.2.2 ابعاد السلوك الإبداعي للعاملين

يتفق معظم الباحثين ومنهم (مكيد وحيواى ، 2015) - (سعيد ، 2018) . (الخالدي ، 2018) ، (رشيد ومزهر ، 2018) مع رأي (Janssen, 2005 : 292) بأن أبعاد السلوك الإبداعي للعاملين هي (تولد الفكرة: ونعني قيام الموظف بانشاء أفكار جديدة أو اقتراح حلول أصلية للمشاكل المتعلقة بالأعمال أو تحسين المنتجات أو الخدمات) . أما البعد الثاني فهو (ترويج الفكرة: وتعني قيام الموظف بالدعوة إلى الأفكار الجديدة والمتعلقة بخدمات المنظمة ومنتجاتها وعملياتها الجديد). والبعد الثالث والآخر فهو تنفيذ الفكرة أي تحويل الفكرة إلى واقع ملموس). وستعتمد هذه الدراسة ذات الأبعاد .

1 **توليد الفكرة** : السلوك الإبداعي يبدأ بتوليد الفكرة ، وصنع افكار جديدة ومفيدة وفي أي موضوع (Janssen , 2005 : 288) ، وقد اوضح عدد من الباحثين ان الإبداع في بعض الاحيان يتسبب في تحديد افق مستقبلية أو مشكلة جديدة موجودة بسبب الحاجة القائمة ، وإن التعقيد والمزيد من العلاقات ، والانفتاح على البيئة ، و الكمية الكبيرة من المعلومات ، والمزيد من المداخل ضروري جداً لتوليد افكار جديدة التي تنشأ الإبداع (Pukiene , 2016:14-15) ، ويشير (رشيد ومزهر ، 2018 : 13) بأن توليد الفكرة تمثل جزءاً أساسياً من عملية الإبداع والتي تتضمن قيام الأفراد بالدراسة عن طرائق وتقنيات أو أدوات عمل جديدة وتوليد حلول أصيلة للمشاكل وإيجاد طرائق ومداخل جديدة لتنفيذ المهام . و اضاف (الخالدي ، 2016 : 76) بأن هذه المرحلة تهتم بدراسة الفرص الإبداعية بهدف التعلم والاستفادة منها وهو امر مهم لبدء عملية التغيير والتجديد للمنظمة.

2 **ترويج الأفكار**: البعد الثاني من ابعاد السلوك الإبداعي للعاملين هو ترويج الأفكار فبعدما تتولد الفكرة يسعى الفرد الذي قام بتوليد هذه الفكرة بالدراسة عن الأصدقاء أو الجهات التي تدعم الفكرة او ان يقوم ببناء التحالفات من المؤيدين (Janssen , 2000 : 288) ، فإذا وجد هؤلاء الداعمين او الحلفاء تلك الأفكار ستعزز الأفكار الجديدة التي لم تطبق سابقاً في المنظمة حيث يكون التركيز على الدراسة على الدعم المناسب وخلق الائتلافات في المنظمة من أجل إقناعهم بأن يصبحوا جزءاً من الإبداع (Kroes , 2015 : 6) .

3 **تنفيذ الفكرة** : وهي المرحلة الأخيرة من السلوك الإبداعي ، أي تحويل الأفكار المبتدعة إلى نتائج فعلية قيمة . عندما يتم انشاء الفكرة ويوجد الدعم يجب أن تنفذ وتضع موضع التنفيذ . ولذلك فإن هذه المرحلة من السلوك الإبداعي تمثل إكمال الفكرة من خلال تحويلها إلى تطبيق مفيد (جسدي أو فكري) يمكن لاحقاً نقله إلى الآخرين (Pukiene , 2016 : 16) . ويتطلب تنفيذ الأفكار الحاجة إلى جهد كبير وموقف موجه نحو النتائج لجعل الأفكار تحدث في الواقع ، ويشمل تنفيذ الأفكار أيضاً جعل الإبداعات جزءاً من عمليات العمل اليومي الاعتيادي وسلوكياته (Jong & Hartog , 2010 : 24-25).

3 الجانب الميداني

3.1 الإحصاءات الوصفية

من الجدول (3) نلاحظ الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة ، حيث تم الاعتماد على وسط حسابي فرضي للمقياس والبالغ (3) وذلك لمعرفة مدى إدراك العينة المبحوثة لمتغيرات الدراسة :

3.1.1 روحانية مكان العمل

الجدول (3) : الاحصاءات الوصفية لمتغير روحانية مكان العمل بأبعادها		
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
0.77	3.5	الاستغراق في العمل
0.67	3.44	الاحساس بالجماعة
0.88	3.10	العمل الهادف
0.66	3.35	روحانية مكان العمل

1 الاستغراق في العمل

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده الاستغراق في العمل (3.5) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي ، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم انسجام عالي ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.77) وهي قيمة قليلة تدل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

2 الاحساس بالجماعة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده الاحساس بالجماعة (3.44) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي ، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم احساس عالي بروح الجماعة ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.67) وهي قيمة قليلة تدل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3 العمل الهادف

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده التواصل الروحي (3.10) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي ، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل يمتلكون تواصل روحي جيد ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.88) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3.1.2 السلوك الابداعي للعاملين

الجدول (4) : الاحصاءات الوصفية لمتغير السلوك الابداعي للعاملين بأبعادها		
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
0.62	3.77	توليد الفكرة
0.53	3.51	ترويج الفكرة
0.82	3.71	تنفيذ الفكرة
0.49	3.66	السلوك الابداعي للعاملين

1 توليد الفكرة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده توليد الفكرة (3.77) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم القدرة على توليد الافكار ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.62) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

2 ترويج الفكرة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده ترويج الفكرة (3.51) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم المعرفة على ترويج الافكار الايجابية، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.53) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3 تنفيذ الفكرة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده تنفيذ الفكرة (3.71) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل يقومون بتنفيذ الافكار التي تم توليدها، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.82) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3.2 اختبار فرضيات الدراسة

اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات التي انبثقت عن الدراسة وعلى النحو الآتي :

1 اختبار فرضية الارتباط الرئيسية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد روحانية مكان العمل ومتغير السلوك الابداعي للعاملين)

الجدول (5) يشير إلى نتائج علاقات الارتباط بين متغير روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين ، ويتبين من الجدول وجود علاقات ارتباط بين متغيرات الدراسة ، وعلى النحو الآتي :

الجدول (5) : معاملات الارتباط بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين

المتغيرات	الاستغراق في العمل	الاحساس بالجماعة	العمل الهادف	روحانية مكان العمل
السلوك الابداعي للعاملين	.417**	.492**	.438**	.604**
Pearson Correlation				
Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000
N	90	90	90	90

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.23).

تشير النتائج في الجدول (5) الى امكانية اختبار قبول او رفض فرضيات البحث وكما يلي:
 الفرضية الفرعية الاولى : تنص هذه الفرضية على : " توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الاستغراق في العمل والسلوك الابداعي للعاملين، وحسب نتائج جدول (5) يتبين وجود علاقة ارتباط بين الاستغراق في العمل والسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغ معامل الارتباط (.417)، وهو طردي وذو دلالة معنوية استناداً الى مستوى المعنوية المتحقق (0.000) اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (5 %) ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية . وهذا يعني انه كان العاملون في المنظمة منسجمين ولديهم الرغبة في العمل كلما ارتفع سلوك العمل الابداعي للعاملين.

الفرضية الفرعية الثانية : تنص هذه الفرضية على : " توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الاحساس بالجماعة والسلوك الابداعي للعاملين، وحسب نتائج جدول (5) يتبين وجود علاقة ارتباط بين الاحساس بالجماعة والسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغ معامل الارتباط (.492)، وهو طردي وذو دلالة معنوية استناداً الى مستوى المعنوية المتحقق (0.000) اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (5 %) ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية . وهذا يعني انه كان لدى العاملون علاقة عميقة بالآخرين كلما ارتفع سلوك العمل الابداعي للعاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة : تنص هذه الفرضية على : " توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين العمل الهادف والسلوك الابداعي للعاملين، وحسب نتائج جدول (5) يتبين وجود علاقة ارتباط بين العمل الهادف والسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغ معامل الارتباط (.438) . وهو طردي وذو دلالة معنوية استناداً الى مستوى المعنوية المتحقق (0.000) اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (5 %) ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية . وهذا يعني انه كان لدى العاملون شعور بأن عمله جزء مهم وذو مغزى في حياته كلما ادى ذلك الى ارتفاع السلوك الابداعي للعاملين.

وتؤكد النتائج في الجدول (5) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين متغير روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.604). وتشير هذه القيمة ان العلاقة طردية قوية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان مديرية تربية بابل عينة الدراسة في حال اهتمامها بأبعاد روحانية مكان العمل من حيث التشجيع على العمل الجماعي والعلاقات الاجتماعية بين الموظفين مما تعزز ثقافتهم بالمديرية ودعم وتعزيز المرؤوسين للمشاركة في الإنجاز التنظيمي وتحسين أداء المرؤوسين والتعامل بطريقة تعزز الروحانية لدى التابعين ومساعدة المرؤوسين في انجاز أهدافهم وتحديد اتجاهاتهم وتقديم الدعم لهم من أجل تعزيز السلوك الابداعي لديهم ، وعلية ترفض فرضية العدم الرئيسية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائية بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين).

- 2 اختبار فرضية التأثير الرئيسية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل في السلوك الابداعي للعاملين) . لغرض اختبار فرضية التأثير فإن الدراسة سوف تعتمد على الأنموذج الهيكلي باستعمال منهج معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) وذلك باستخدام برنامج (AMOS v.23). وكما يأتي :
- أ. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستغراق في العمل في السلوك الابداعي للعاملين. تظهر نتائج الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد الاستغراق في العمل ومتغير السلوك الابداعي للعاملين، اذ بلغت قيمة معامل التأثير (263). وبنسبة حرجة (2.716).
- ب. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للإحساس بالجماعة في السلوك الابداعي للعاملين. اظهرت نتائج الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد للإحساس بالجماعة ومتغير السلوك الابداعي للعاملين، اذ بلغت قيمة معامل التأثير (363). وبنسبة حرجة (3.555).
- ج. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعمل الهادف في السلوك الابداعي للعاملين. يلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد العمل الهادف ومتغير السلوك الابداعي للعاملين، اذ بلغت قيمة معامل التأثير (203). وبنسبة حرجة (2.241).

الجدول (6) تأثير أبعاد متغير روحانية مكان العمل في متغير السلوك الابداعي للعاملين

الاحتمالية (P)	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقديرات المعيارية	مسار الانحدار
.007	2.716	.069	.263	الاستغراق في العمل السلوك الابداعي
***	3.555	.095	.363	الاحساس بالجماعة السلوك الابداعي
.025	2.241	.072	.203	العمل الهادف السلوك الابداعي

*** الاحتمالية (P) اصغر من (0.000)

4 الاستنتاجات والتوصيات

4.1 الاستنتاجات

- 1 هنالك تأثير معنوي للروحانية في مكان العمل في تعزيز السلوك الابداعي للعاملين مما يدل على ان الاهتمام بالقيم الروحية من قبل الإدارات العليا للمنظمة سيؤدي الى تعزيز السلوك الابداعي لعاملين وبالتالي شيوع سلوكيات إيجابية داخل المنظمة.
- 2 ان السلوك الابداعي للعاملين هو عملية تحول من الوضع الاعتيادي في العمل الى وضع افضل وهذا التحول يؤدي الى تغييرات افضل بالمنظمة مما يؤدي الى خلق مناخ تنظيمي ايجابي مما يؤدي الى خلق حالة من الرضا لدى العاملين وهذا بدوره يعكس ظهور حالة الروحانية في بيئة العمل.
- 3 هناك علاقة تربط ما بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين بحيث ان أي تحسين بمستوى الروحانية سينعكس في اغلب الاحيان على زيادة مستوى الابداع لدى العاملين، مما سيشجع العاملين ويحفزهم على زيادة المخرجات التنظيمية للمنظمة المبحوثة.
- 4 بينت نتائج الدراسة ان المنظمة استطاعت توظيف الروحانية في مكان العمل وذلك لتعزيز السلوك الابداعي لدى العاملين لديها.

4.2 التوصيات

- 1 ضرورة اجراء المزيد من الدراسات حول موضوع روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين لما لها من اهمية كبيرة في عمل المنظمات.
- 2 على ادارة المنظمة تشجيع العاملين في ممارسة السلوكيات الروحية من اجل ان تنعكس بشكل ايجابي على ادأهم بالعمل في المنظمة.

3 على ادارة مديريية تربية بابل ان تركز على التخلص من المحددات والقيود وتهيئة مناخ ملائم يساعد في ممارسة الروحانية في مكان العمل والاهتمام برفاهية العاملين .

المصادر:

- 1- ابو ليفة ، سناء مصطفى محمد ، (2019) ، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل : دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد (39) ، العدد (4) ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية ، مصر ، 209-245.
- 2- البناء، محمد أحمد عرابي راسم (2017) " الأنماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في جهاز الأمن الداخلي في قطاع غزة" ، رسالة ماجستير ، جامعة الأقصى ، البرنامج المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى ، برنامج القيادة والإدارة ، غزة - فلسطين.
- 3- الخالدي، خيرية عبد فضل (2018) "التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الابداعي : دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية"، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 8 ، العدد 1.
- 4- الزبيدي ، سحر عناوي رهيو (2017) "التشارك المعرفي وعلاقته بالسلوك الإبداعي : دراسة تحليلية لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الهندسة جامعة القادسية" ، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 19 ، العدد 15.
- 5- السلامي ، يمامة مظهر عزاوي (2019) "أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للعاملين : دراسة ميدانية على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الأوسط العراق " ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد التاسع (9) ، ألمانيا - برلين .
- 6- الشلمة، ميسون عبد الله احمد والعلوي، محمد ظاهر شويط، (2021) "وصف وتشخيص ابعاد روحانية مكان العمل: دراسة وصفية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى" مجلة اقتصاديات الاعمال العدد(2) الجزء 1.
- 7- أحمد ، ميسون عبدالله وإسماعيل ، محمد حازم ، (2019) ، البراعة التنظيمية وتأثيرها في تعزيز الاستغراق الوظيفي : دراسة مسحية لآراء بعض القيادات الإدارية في جامعة الموصل ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (15) ، العدد (45) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت ، العراق ، 254-269 .
- 8- القرغولي ، حسين علي عبد الله والحكيم ، ليلي محسن و 2 الشمري، احمد عبد الله امانه.(2020). " دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين". المجلة العراقية للعلوم الادارية، العدد (66) المجلد(16).
- 9- خضير ، وميض عبد الزهرة. (2016) " الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية". مجلة الاقتصاد الخليجي ، العدد(27) اذار.
- 10- رشيد، صالح عبد الرضا ومزهر، زينب حميد (2018) "توظيف سلوكيات القيادة البارعة لتعزيز سلوك العمل الابداعي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة القادسية"، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 8 ، العدد 1.
- 11- سعيد ، هدى قاسم (2018) "تعزيز ثقافة الجودة وتأثيرها في السلوك الإبداعي : بحث استطلاعي لعينة من مدير شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق "، مجلة الجامعة العراقية ، العدد 3/41 .
- 12- علي، ديار عمران و سلمان، سعدون محسن. (2022) "تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الابداعي للعاملين بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا". مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 57 .
- 13- Aravamudhan, N. R., & Krishnaveni, R. (2014). Spirituality at work place—an emerging template for organization capacity building?. *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 7(1), 63-78.
- 14- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- 15- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175 – 187.
- 16- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of organizational change management*, Vol. 12 Iss 3 pp. 186 - 199.
- 17- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- 18- Dierendonck, D. V., & Mohan, K. (2006). Some thoughts on spirituality and eudaimonic well-being. *Mental health, religion and culture*, 9(03), 227-238.

- 19- Dorner , N . (2012).Innovative work Behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance , Dissertation For Doctoral, university of st. gallen, school of management, economics.
- 20- Dreyer, J. S., & Hermans, C. A. (2014). Spiritual character traits and leadership in the school workplace: An exploration of the relationship between spirituality and school leadership in some private and religiously affiliated schools in South Africa. *Koers: Bulletin for Christian Scholarship= Koers: Bulletin vir Christelike Wetenskap*, 79(2), 1-9.
- 21- Fourie, M. (2014). Spirituality in the workplace: An introductory overview. *In die Skriflig*, 48(1), 1-8.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
- 22- Gozukara, I., & Yildirim, O. (2016). Exploring the link between distributive justice and innovative behavior: organizational learning capacity as a mediator. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(2), 61-75.
- 23- Hayden, R. W., & Barbuto, J. E. (2011). Expanding a framework for a non-ideological conceptualization of spirituality in the workplace. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 142-155.
- 24- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(4), 573-579.
- 25- Kroes , Bouke .(2015). The relationship between Transformational Leadership and Innovative work Behavior : The role of Self-Efficacy and the effect of perceived Organizational Support on Innovative work Behavior, Thesis for master,human resource studies faculty of social and behavioral sciences.
- 26- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4), 1-14.
- 27- Nair, R. S., & Sivakumar, V. (2018). Investigating the impact of workplace spirituality on ethical climate. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 7-27.
- 28- Omm ,A., Hazra ,S., Lathabhavan, R., (2020). "Workplace Spirituality and Individual Spirituality". *Journal Of Critical Reviews*,7(15), 3354-3362.
- 29- Oukes, T. (2010). *Innovative work behavior: a case study at a tire manufacturer* (Bachelor's thesis, University of Twente).
- 30- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- 31- Pukienė, A., & Škudienė, V. (2016). *Innovative work behavior-the role of human resource management and affective commitment* (Master's thesis, ISM University of Management and Economics).
- 32- Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16-23.
- 33- Sharma, A. (2016). Job involvement: attitudinal outcome of organizational structural factors. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 17-28.
- 34- Val Kinjerski, Berna J. Skrypnek. 2006. Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & Organization Development Journal* 27:4, 280-295.
- 35- Van Tonder, C. L., & Ramdass, P. (2009). A spirited workplace: Employee perspectives on the meaning of workplace spirituality. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 230-241.

تحليل العلاقة بين الانفاق الاستثماري الحكومي والتنمية البشرية في العراق للمدة 2006-2019

Analysis of the relationship between government investment spending and human development in Iraq for the period 2006-2019

م.م شيماء جبار جودة

م.م أبتيهال ناهي شاكر

م.م حامد عبد الحسين خضير

Shaima Jabbar Judeh

Ibtihal Nahi Shaker

Hamed Abdul-Hussein Khudair

جامعة وارث الانبياء / كلية الادارة والاقتصاد

جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد

مركز الفرات للتنمية والدراسات الاستراتيجية

University of Warith Al-Anbiya / College of Administration and Economics

/ University of Karbala / College of Administration and Economics

/ Al-Furat Center for Development and Strategic Studies

shaymaajabar14@gmail.comIbtihal.n@uokerbala.edu.iHamed7334@gmail.com

المستخلص

تناول البحث دراسة العلاقة بين الانفاق الاستثماري الحكومي من جانب والتنمية البشرية من جانب آخر للمدة 2006-2019 بشكل تحليلي، وأضح من خلال البحث إن العلاقة بين الانفاق الاستثماري الحكومي والتنمية البشرية لم تتناسب مع حجم الثروة النفطية التي يمتلكها العراق، وذلك بحكم انخفاض حجم الانفاق الاستثماري الحكومي بشكل عام وانخفاض حصة الجانب الصحي والتربوي والتعليمي من الانفاق الاستثماري الحكومي بشكل خاص.

إضافة إلى تذبذب الانفاق الاستثماري الحكومي والانفاق الاستثماري على الجانب الصحي والتربوي والتعليمي بشكل تلقائي، وذلك بحكم ارتباط الانفاقين بالإيرادات النفطية التي تمثل العمود الفقري للمالية العامة والاقتصاد العراقي. كما واتضح هناك تحسن في نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، ولكن هذا التحسن أيضاً لم يشهد استقراراً بل كان متذبذباً بشكل واضح، بحكم ارتباطه بالناتج المحلي الاجمالي الذي يشكل النفط حصة الأسد فيه. وإن هذا التحسن في نصيب الفرد لا يعني تحسن التنمية البشرية لأنه لا يعبر بشكل دقيق عن نصيب جميع أفراد المجتمع لأنه متوسط حسابي لا أكثر.

الكلمات المفتاحية : الانفاق الاستثماري الحكومي , التنمية البشرية , حجم الانفاق الاستثماري الحكومي

abstract

The research dealt with the study of the relationship between government investment spending on the one hand and human development on the other hand for the period 2006-2019 in an analytical way. The government in general and the decrease in the share of the health, educational and educational side of government investment spending in particular. In addition to the fluctuation of government investment spending and investment spending on the health, educational and educational side automatically, due to the link between the two expenditures and oil revenues, which represent the backbone of public finances and the Iraqi economy. It also became clear that there was an improvement in the per capita GDP, but this improvement was also not stable, but was clearly volatile, due to its link to the GDP, in which oil constitutes the lion's share. This improvement in per capita share does not mean improvement in human development because it does not accurately reflect the share of all members of society because it is an arithmetic average and nothing more. This improvement in per capita share does not mean improvement in human development because it does not accurately reflect the share of all members of society because it is an arithmetic average and nothing more.

Keywords: Government investment spending , Human development, The amount of government spending

المقدمة

تحتل التنمية البشرية أهمية كبيرة في الوقت الحاضر بوصفها هدف التنمية ووسيلتها، وأخذت الدول تضعها في مقدمة سلم الأولويات في خططها. وإن إحدى الوسائل التي يمكن من خلالها الاهتمام بالتنمية البشرية والدفع بها نحو الامام هي مسألة الانفاق الاستثماري من قبل الحكومات وتوجيهها نحو الجوانب الصحية والتربوية والتعليمية كونها تشكل لب التنمية البشرية. ونتيجة لتغير ظروف العراق السياسية والاقتصادية، وبالنظر لسعة وعالمية التحول الاقتصادي واشاعة ثقافة السوق، يواجه العراق تحديات كبيرة بصدد التحول الاقتصادي الشامل وفي الاختلالات الهيكلية الموروثة، وتدني في كافة المؤشرات الاقتصادية والتي خلقت مشكلات أساسية أثرت على امكانات النمو الاقتصادي والتقليل من فرص التنمية البشرية، وبقي الاقتصاد احادي الجانب باعتماده

على قطاع النفط دون تنويع مصادره بعد عام ٢٠٠٣ ، بل عمقت السنوات الماضية من هذا الاختلال ، إضافة الى تلك الإصلاح و إعادة تأهيل البنى التحتية التي تعد أساسا داعما للنمو المستدام ، مما يعني وجود قيودا للنهوض الشامل بهذه البنية ، علاوة على القيود الأخرى التي تعيق النهوض بالتنمية الاقتصادية والبشرية كضخامة حجم المديونية وارتفاع مستويات البطالة وازدياد الفقر البشري وتدني في كافة مؤشرات التنمية البشرية كالتعليم والصحة والبيئة الى حدود مخيفة . ولأجل توضيح مدى اهتمام العراق في التنمية البشرية، وتشخيص مواطن الخلل والحلول، أخذ هذا البحث دراسة التنمية البشرية والانفاق الاستثماري الحكومي عليها، وهذا ما يشكل أهمية البحث.

اهمية البحث: تكمن أهمية البحث في كون تطور مؤشرات التنمية البشرية هو الأساس الذي يبنى عليه المجتمع بشكل صحيح فتحقيق معدلات نمو مرتفعة في بقية القطاعات لا يتحقق بدون أيدي عاملة ماهرة قادرة وكفوءه وللإنفاق الاستثماري الحكومي الدور الأكبر في تطوير القدرات البشرية ورفع كفاءتها داخل البلد لاسيما في البلدان النامية ومنها العراق.

مشكلة البحث: لقد واجهت التنمية البشرية في العراق العديد من التحديات متمثلة بمحدودية الانفاق الاستثماري الحكومي المخصص لقطاعات التربية والتعليم والقطاع الصحي وانخفاض متوسط الدخل الفردي ، وقد انعكس ذلك واضحا في تدني مستويات مؤشرات التنمية البشرية ، ورغم التغيير الذي شهده العراق بعد السنوات التي أعقبت عام (2003) إلا أنها لم ترقى الى مستوى الطموح .

هدف البحث: يهدف البحث الى تحليل العلاقة بين الانفاق الاستثماري الحكومي ومؤشرات التنمية البشرية في العراق ومحاولة إيجاد العلاجات المناسبة لمعوقات نمو تلك المؤشرات بما يتوافق والامكانيات والظروف المتاحة في البلد.

فرضية البحث: لبرامج وخطط الإنفاق الاستثماري الحكومي التي سيتم دراستها أثر إيجابي على جميع جوانب التنمية البشرية ، وقد يؤدي التحسن ، وإن كان ضئيلاً ، مع الرقابة الصارمة والمتابعة المستمرة لتنفيذ هذه البرامج إلى أثر إيجابي في نمو وتطور مؤشرات التنمية البشرية كافة (صحة ، تعليم ، ومتوسط دخل الفرد) .

منهجية البحث: استخدم الباحثون الأساليب الوصفية الاستقرائية لجمع وتحليل البيانات المختلفة عن دولة الدراسة ((العراق)) لتحديد أهم الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بموضوع الدراسة..

حدود البحث: الحدود المكانية هي العراق. أما الحدود الزمانية هي المدة الزمنية من 2006-2019.

هيكلية البحث: سيتم تناول البحث وفق محورين وهما:

المحور الأول، الأنفاق الحكومي الاستثماري والتنمية البشرية المفاهيم والآثار.

المحور الثاني، يتمثل بتحليل العلاقة بين الأنفاق الاستثماري الحكومي ومؤشرات التنمية البشرية

المحور الأول: الأنفاق الاستثماري الحكومي والتنمية البشرية المفاهيم والآثار.

أولاً: مفهوم الانفاق الاستثماري الحكومي وأثاره

1- مفهوم الانفاق الاستثماري الحكومي

الإنفاق العام الاستثماري هو كل انفاق حكومي يؤدي إلى حدوث زيادة مباشرة في الدخل القومي الجاري من خلال المكافآت والأجور والمرتبات التي تولد نتيجة لعوامل الإنتاج المشاركة لحدوث هذا الدخل ، بالإضافة إلى زيادة القدرة الإنتاجية للدولة). كذلك الانفاق الاستثماري الحكومي يتكون من السلع الإنتاجية طويلة الأجل التي تخدم في إنتاج سلع أخرى ، ومن ذلك الآلات والمعدات والمنشآت الصناعية (الدليمي، 2003، 432) .

يُعرف الاستثمار بشكل عام بأنه التخلي عن الأموال في لحظة زمنية معينة ولفترة من الزمن بقصد الحصول على تدفقات مالية مستقبلية تعوضه عن القيمة الحالية للأموال المستثمرة وكذلك عن النقص المتوقع في قيمتها الشرائية بفعل عامل التضخم وذلك مع توفر عائد معقول مقابل تحمل عنصر المخاطرة المتمثل باحتمال عدم تحقق هذه التدفقات (الجبوري، الزاملي 2014 ، 198).

كما يشير الانفاق الاستثمار الحكومي إلى تيار من الانفاق على الجديد من السلع الرأسمالية الثابتة مثل المصانع والآلات أو الطرق وكذلك الإضافات إلى المخزون مثل المواد الأولية أو السلع الوسيطة أو السلع النهائية والمشيدات السكنية الجديدة خلال فترة زمنية ، ويلعب الانفاق الاستثماري الحكومي دور كبير في تحديد معدل النمو الاقتصادي، حيث أن كل زيادة في هذا الانفاق تمثل أما إضافة انتاجية جديدة أو إصلاح طاقة قديمة معطلة (الشامي، 2014 ، 95)

تقوم الحكومات بنوعين من الإنفاق الحكومي من أجل تلبية حاجات المستهلك والمجتمع ككل في الأجلين القصير والطويل، الأول هو الإنفاق الاستثماري (الرأسمالي) في القطاعات الأساسية مثل البنى التحتية والتعليم والرعاية الصحية والإسكان والمواصلات والاتصالات، والثاني هو الإنفاق الجاري المتمثل في الأجور والرواتب والمعاشات والمكافآت وبرامج الضمان الاجتماعي والدعم الحكومي بأنواعه للمواد الاستهلاكية.(العبيدي، 2011، 226).

ونظراً لتطور دور الدولة وتغير طبيعة هذا الدور بانتقالها من الدولة الحارسة أو المحايدة إلى المتدخلة ثم الدولة المنتجة أدى ذلك إلى اتساع وظائف الدولة ، الأمر الذي تزايد معه الانفاق العام ، وهذا ما أدى بدوره الى زيادة أثاره الاقتصادية ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالإنفاق الاستثماري أو الانفاق بهدف إعادة توزيع الدخل (ذياب، 2013، 33)

2- آثار الأنفاق الاستثماري الحكومي

تعد النفقات العامة اداة للحكومة تستعملها في تأدية وظائف معينة ولبلوغ غايات واهداف محددة، كقيام الحكومة بالإففاق يترتب عليه عدد من الآثار ذات تأثير فاعل في جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وكلائي: - (الخرزجي، 2015 ، 13-15).

- أ- **إثر الإففاق الحكومي في الإنتاج.**
تعد النفقات العامة المخصصة الأغراض الاستثمار اي تكوين راس المال الثابت او خلق رأسمال جديد أحد القوى المؤثرة المباشرة في القدرة الإنتاجية للاقتصاد القومي وبالتالي زيادة الدخل القومي.
- ب- **إثر الإففاق الحكومي في اعادة توزيع الدخل**
يعد الإففاق الحكومي أحد الخيارات المتاحة أمام الحكومة لتحسين توزيع الدخل وتخفيف حدّة التفاوت الاقتصادي، وذلك عن طريق تغيير مكونات واتجاهات الإففاق الحكومي لصالح الطبقات الفقيرة والمهمشة.
- ت- **إثر الإففاق الحكومي في التعليم**
يُعد الإففاق الحكومي مؤشرا حيويا لقياس دور الدولة الاجتماعي ولا سيما ما ينفق على التعليم بمراحله كافة، اذ ان راس المال البشري والاجتماعي يكتسبان فيها التنافسية المضافة من خلال الإففاق على التعليم لكونهما يعدان استثمارا في البشر.
- ث- **إثر الإففاق الحكومي في الصحة**
يُعد الإففاق الحكومي على الصحة من أولويات الأنفاق التنموي والذي يؤدي وبصورة مباشرة الى تطوير المجتمع اي الارتقاء في مستوى المعيشة ومن ثم ايجاد طبقة عاملة تتمتع بصحة جيدة، الأمر الذي يؤدي في النهاية الى زيادة الإنتاج والإنتاجية.

ثانياً: التنمية البشرية المفهوم والمؤشرات

1- مفهوم التنمية البشرية

يتضمن مفهوم التنمية البشرية طرعا جديدا للتنمية والمتمثل كونه تنمية الناس وتنمية للناس وتنمية بالناس (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، 1991 ، 2) ،
كما وتُعرّف التنمية البشرية بأنها العملية التي تهدف إلى زيادة كميّة الخيارات المتاحة للنّاس وحجمها؛ عن طريق زيادة المهارات والمؤهلات البشرية.
يختلف مفهوم التنمية البشرية عن غيره من مفاهيم النمو والتنمية فمفهوم تنمية الموارد البشرية ينظر للإنسان كعنصر من عناصر الإنتاج مثله مثل الارض رأس المال المادي. اذ ان الاستثمار في راس المال البشري ممثلا بالصحة والتعليم والتغذية والتدريب يقيم بدلالة الدخل الاضافي الذي يولده هذا الاستثمار ومن ثم يقارن جدواه من خلال مقارنة معدل عائد الاستثمار البشري مع تكلفة راس المال اي ينظر الى الانسان كوسيلة للتنمية. في حين مفهوم التنمية البشرية يهدف الى تحسين قدرات البشر في القراءة والتعليم والمستوى الصحي والتغذية لذلك ينظر اليه
على وفق هذا المفهوم كهدف اضافة الى كونه وسيلة للتنمية. (القرشي، 2007، 26-27).

2- مؤشر التنمية البشرية

يقصد بمؤشر التنمية البشرية هو ذلك المؤشر المسؤول عن قياس وتحديد مستوى الرفاهية لكلّ شعب من شعوب العالم، ويهدف بصورة مباشرة إلى الحصول على واقع إنساني أفضل، وتحسين الوضع المعيشي لكافة المواطنين في شتى بقاع الأرض، بغض النظر عن فروقات واختلافات الجنس، واللون، والدين، والعرق.
يملك مؤشر التنمية البشرية طبيعة مركبة، وقد أعدته هيئة الأمم المتحدة بالاعتماد على برنامجها الإنمائي في سنة 1990م؛ بهدف توفير مؤشر يقيس معدّل التنمية في حوالي 180 دولة حول العالم.
ويُحسب مؤشر التنمية البشرية بشكل سنوي، ويعتمد ترتيب الدول فيه على النقطة الخاصة بكلّ دولة منها، ويهدف هذا المؤشر إلى عرض ثلاثة أنواع من البيانات؛ لذلك تميّز بطبيعته المركبة، اذ يستند هذا المؤشر الى ثلاثة مؤشرات هي (مؤشر الصحة، مؤشر التعليم، مؤشر نصيب الفرد من الناتج)
ويمكن تناول هذه المؤشرات بالتفصيل كما في الآتي(مؤشرات التنمية العالمية، الموقع الالكتروني للبنك الدولي):

أ- مؤشر الصحة (مؤشر طول الحياة)

تعرفه منظمة الصحة العالمية بأنه حالة من الرفاهية البدنية والذهنية والاجتماعية وليس مجرد غياب المرض أو العجز ويؤدي الاهتمام بالصحة الى توسيع قاعدة الموارد البشرية ، ويساهم هذا المؤشر في توضيح مدى حصول سگان كلّ دولة على الرعاية الصحية المناسبة، كما تُساعد على توضيح الحالة الصحية العامة وبالإمكان قياس مؤشر الصحة من خلال معرفة العمر المتوقع عند الولادة وهو معدّل الأعوام التي يُتوقّع أن يظلّ فيها الأفراد على قيد الحياة بالاعتماد على المعدل العام لوفيات الأطفال الرضع ووفيات الأطفال دون سن الخامسة.

ب- مؤشر التعليم (مؤشر التحصيل العلمي)

يعد التعليم من المؤشرات الرئيسة وبالإمكان معرفة دور الحكومات المركزية من خلال الاهتمام بالتنمية البشرية كالإففاق على التعليم بجميع مراحله ، وأن رفع مستوى التعليم سيؤدي الى تحسين وضع الأفراد ويجعلهم افضل من اقرانهم ، وقد يحصلون على عمل وبأجر اعلى فضلا عن مساهمة المتعلمين في كافة أوجه المجتمع وبشكل فعال ، لذلك الاستثمار في التعليم هو الوسيلة التي

من خلالها يستطيع ان يحصل على الخبرات والمهارات والقدرات الذهنية والمعرفية ، وهو المستوى الذي يُستخدَم في قياس عدد أعوام الدراسة للأفراد الذين وصل عمرهم إلى خمسة وعشرين عاماً وأكثر، مع متوسط عدد الأعوام الدراسية المُقدَّر أن يدرسها الأطفال الذين يكونون في عُمر أقلّ من العُمر الرسمي للانضمام إلى المدرسة، ويُساعد هذا المُعدل على توضيح مدى وكمية المعرفة المُتوفرة عند السُكَّان؛ ممَّا يُساهم في توفير أفضل الخيارات لحياتهم.

ج- مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (مؤشر المستوى المعيشي)

هو احد المؤشرات المهمة للتنمية البشرية ويستخدم للتعبير عن الرفاهية التي يتمتع بها الأفراد ، ويحسب متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي ، بقسمة الناتج المحلي الإجمالي على عدد السكان ، اذا ان التنمية البشرية يجب ان تهتم بالنمو الاقتصادي بقدر اهتمامها بالتوزيع ، وعلى الرغم من اختلاف مستويات النمو الاقتصادي للبلدان النامية الا انها لازالت تعاني من زيادة اعداد الفقراء مما يعني ان التنمية الاقتصادية لا تعني الزيادة في متوسط دخل الفرد فحسب وانا تستهدف القضاء على الفقر ومدى تأثيره على التنمية البشرية. وان الدخل يعد مجرد خيار لعدد من الخيارات التي تستهدف الناس للحصول عليها وهو لا يشكل المجموع الكلي لحياتهم بقدر ما يعد الدخل وسيلة وان التنمية البشرية هي الغاية .

المحور الثاني : تحليل العلاقة بين الاتفاق الاستثماري الحكومي ومؤشرات التنمية البشرية في العراق.

أولاً: تحليل مؤشرات التنمية البشرية في العراق

يتكون دليل التنمية البشرية، كما ذكرنا في المحور الاول؛ من ثلاثة مؤشرات أساسية وهي: (مؤشر متوسط العمر المتوقع عند الولادة) والذي يعكس البعد الصحي في قيمة الدليل، ومؤشر التعليم الذي يتكون من مؤشرين هما: (معدل الالتحاق بالمدارس، ومعدلات الامام بالقراءة والكتابة) اللذان يعبران عن بعد التعليم في قيمة الدليل، (ومؤشر متوسط دخل الفرد السنوي من الناتج المحلي الاجمالي) الذي يعكس الواقع الاقتصادي والمعاشي في قيمة دليل التنمية البشرية، ويمكن توضيح هذه المؤشرات في العراق وفق الاتي:

1- مؤشر متوسط العمر المتوقع عند الولادة:

يُقصد به "عدد السنوات التي سيعيشها الطفل المولود إذا ظلت أنماط الوفيات السائدة في وقت ميلاده على ما هي عليه طيلة حياته" هناك تطور ما في مؤشر العمر المتوقع عند الولادة في العراق، ولكن هذا التطور هو غير متناسب مع حجم الثروة النفطية التي يمتلكها العراق خصوصاً إذا ما علمنا بوجود دول شبيهة بالعراق من حيث الثروة النفطية كفرنزويلا والسعودية وكندا والجزائر والنرويج، ولكن جميعها أفضل من العراق في هذا المؤشر، كما هو واضح في بيانات البنك الدولي.

فعلى سبيل المثال بلغ متوسط العمر المتوقع عند الولادة في النرويج 83 سنة، و 82 سنة في كندا، و 77 سنة في الجزائر، و 75 سنة في السعودية، و 72 سنة في فنزويلا، و 71 سنة في العراق.

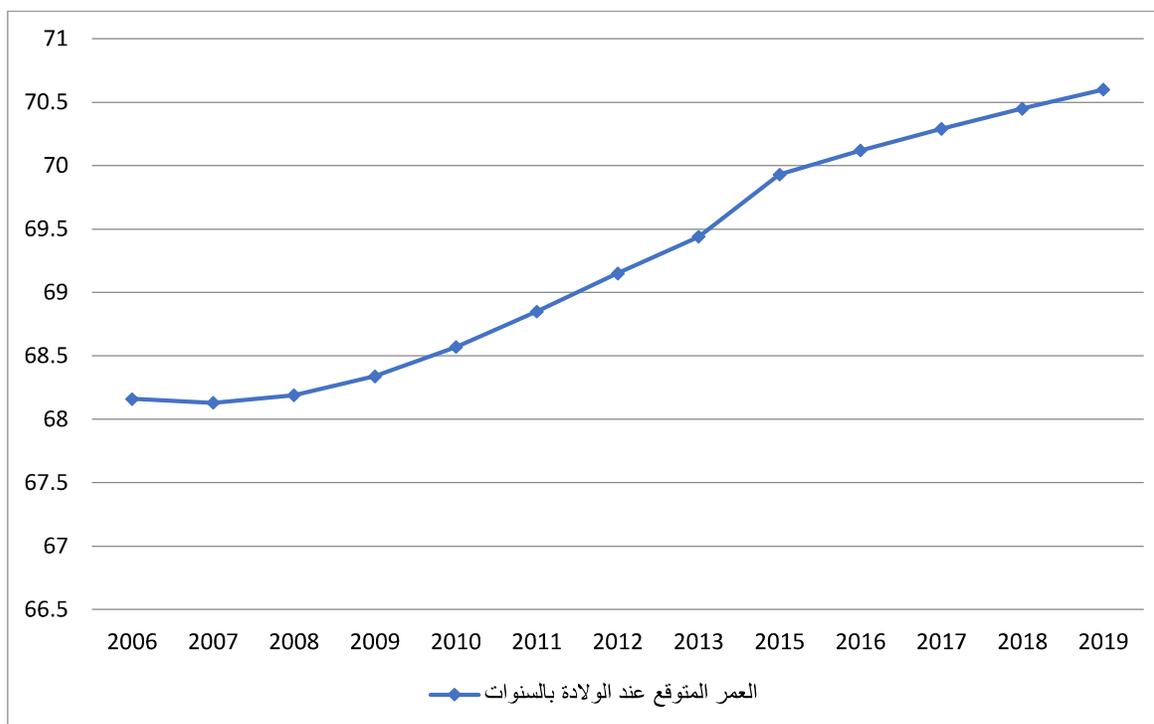
الجدول (1) العمر المتوقع عند الولادة في العراق

بالسنوات

السنوات	العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات
2006	68.157
2007	68.13
2008	68.19
2009	68.34
2010	68.567
2011	68.848
2012	69.148
2013	69.437
2014	69.7
2015	70.122
2016	70.294
2017	70.454
2018	70.604
2019	70.748

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات البنك الدولي، متاح على الرابط

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN>



شكل (1) العمر المتوقع عند الولادة في العراق للمدة 2006-2019 بالسنوات

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على بيانات الجدول (1)

يتضح من الشكل (1)، هناك تطور ملحوظ في مؤشر العمر المتوقع عند الولادة خلال مدة البحث، حيث ارتفع من 68.13 سنة عام 2006 إلى ما يقارب 71 سنة عام 2019.

ولكن كما ذكرنا قبل قليل، ان هذا التطور هو تطور غير متناسب مع ما يملكه العراق من ثروة نفطية جعلته يحتل المرتبة الرابعة عالمياً بعد كل من فنزويلا والسعودية وإيران عام 2019 حسب بيانات أوبك.

يعود عدم تطور هذا المؤشر بالمستوى المطلوب لجملة من الأسباب، ذاتية تتعلق بذات القطاع من حيث ضعف الادارة، وعدم فاعلية بعض العاملين، وانخفاض الانفاق الاستثماري الحكومي نحو القطاع الصحي وكما سيوضح لاحقاً، وأخرى موضوعية تتعلق بغياب الاستقرار السياسي وضعف الاستقرار الأمني وضعف الاداء الاقتصادي.

2- مؤشرات التعليم: يتكون البعد التعليمي من مؤشرين هما: مؤشر معدلات الامام بالقراءة والكتابة للفئة العمرية (15)

سنة، ومؤشر معدلات الالتحاق الاجمالي بالتعليم، ويمكن توضيح هذه المؤشرات من خلال الجدول الاتي:

-3

الجدول (2) معدلات الالتحاق الاجمالي بالمدارس والتعليم العالي

معدلات الالتحاق بالتعليم العالي %	معدلات الالتحاق بالمدارس %			المؤشر السنوات
	المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	المرحلة الاعدادية	
13	18	36	84	2006
13	21	43	85	2007
12	17	36	91	2008
13	16	34	91	2009
15	19	36	91	2010
14	22	40	93	2011
16	24	45	94	2012
18	25	48	95	2013
18	27	58.3	94.7	2015
18	28	57.4	92.9	2016
18	29	56	94	2017

18.4	29.6	57.4	91.6	2018
15.53	22.97	45.59	91.43	المتوسط

المصدر: بالاعتماد على:

- 1- وزارة التربية، المديرية العامة للتخطيط التربوي، مديرية الاحصاء، 2017 م.
- 2- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة، قسم الاحصاء والمعلوماتية، 2017 م.

نلاحظ من الجدول (2) أن معدلات الالتحاق بالمدارس قد شهدت تحسناً خلال مدة الدراسة، إذ نجد أن هناك تحسناً في الالتحاق بالمرحلة الابتدائية والمتوسطة والاعدادية، كما وردنا من البيانات الخاصة بالوزارة، بالنسبة للمرحلة المتوسطة والاعدادية فقد شهدت انخفاضاً عن المعدلات في المرحلة الابتدائية وهذا الانخفاض ناتج من ترك العديد من الطلبة لمقاعد الدراسة وتوجههم الى سوق العمل لإعالة عوائلهم في ظل الظروف المعيشية الصعبة التي يعيشونها، ناهيك عن تردي الوضع الأمني بعد العام 2003 الذي منع الكثير من الالتحاق بالمدارس أما بسبب الهجرة أو خوفاً من القتل والاختطاف ولاسيما الإناث منهم. أما مرحلة التعليم العالي فقد كانت معدلات الالتحاق بها منخفضة بالمقارنة مع المراحل السابقة أيضاً، فلم يتجاوز معدل الالتحاق بها (15.53%) طول مدة البحث، والسبب يعود إلى تدهور الوضع الاقتصادي للأسرة والوضع الأمني في نفس الوقت، فضلاً عن ظاهرة الزواج المبكر التي تمنع الكثير من الطلبة من إتمام دراستهم الجامعية. وتجب الإشارة لعدم تناول المؤشر الأول المتعلق بمعدل الإلمام بالقراءة والكتابة وذلك بحكم عدم توفر البيانات المطلوبة.

4- نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي

يصنف العراق من الدول ذات الدخل المتوسط، وذلك وفقاً لمعيار البنك الدولي ونصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي، إذ تصنف البلدان التي يقل متوسط دخل الفرد السنوي من الناتج المحلي الاجمالي فيها عن (875) دولار ضمن الدول ذات الدخل المنخفض، والبلدان التي ينحصر فيها متوسط دخل الفرد السنوي من الناتج المحلي الاجمالي ما بين (875) و (10725) دولار ضمن الدول ذات الدخل المتوسط، أما الدول التي يزيد متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الاجمالي فيها عن (10725) فتصنف ضمن الدول ذات الدخل المرتفع. ويمكن توضيح متوسط دخل الفرد السنوي من الناتج المحلي الاجمالي في العراق من الجدول الاتي:

جدول(3)

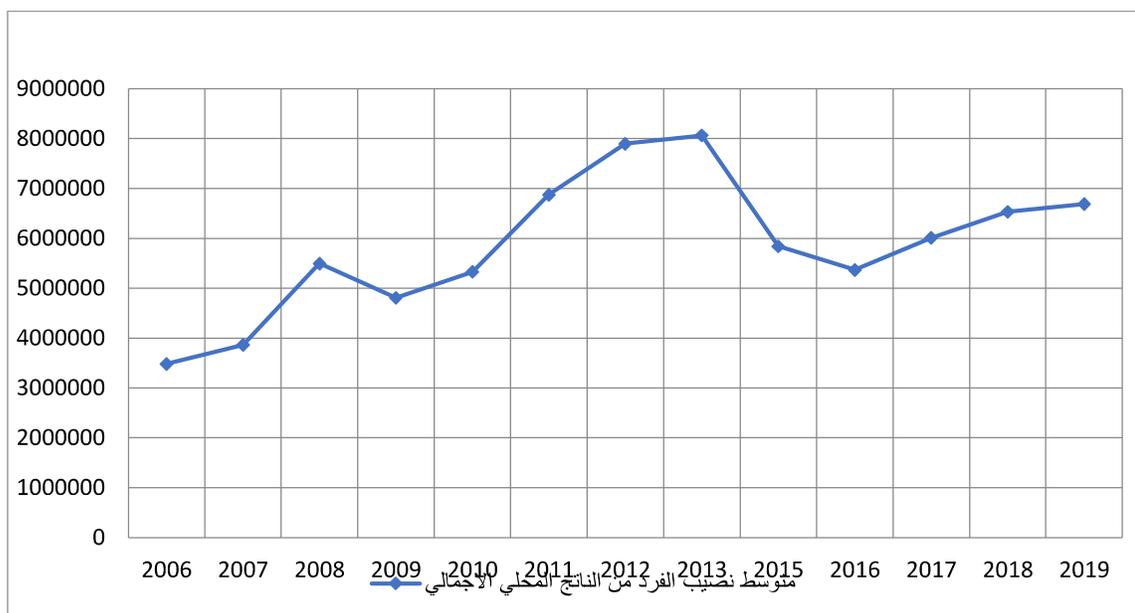
يوضح الناتج المحلي الاجمالي واعداد السكان ونصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي للفترة 2006-2019

السنوات	الناتج المحلي الاجمالي (مليون دينار عراقي)	إجمالي عدد السكان	نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي
	(1)	(2)	(3)
2006	95588000	27448124	3482497
2007	107828000	27911242	3863246
2008	155982000	28385739	5495083
2009	139330000	28973157	4808934
2010	158521000	29741977	5329874
2011	211310000	30725305	6877393
2012	251907000	31890012	7899244
2013	267395000	33157061	8064496
2015	207876000	35572269	5843766
2016	196536000	36610632	5368277
2017	225722000	37552789	6010792
2018	251064000	38433604	6532408
2019	262917000*	39309789	6688334

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على:

- 1- عمود (1) مأخوذ من البنك المركزي العراقي، التقرير الاقتصادي السنوي، سنوات مختلفة.
- 2- عمود (2) مأخوذ من البنك الدولي، الرابط: <https://data.albankaldawli.org/country>
- 3- عمود (3) استخرج من قبل الباحثين.

*تقديرية



شكل (1) متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للمدة 2006-2019 بالدينار العراقي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (3) يتضح من الجدول (3) أن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال مدة البحث لم يتسم بالاستقرار بل كان متذبذباً بشكل واضح، ويعود هذا التذبذب لارتباط نصيب الفرد والناتج المحلي الإجمالي بالإيرادات النفطية. حيث ارتفع مبدئياً من عام 2006 إلى عام 2008 وذلك بحكم ارتفاع أسعار النفط خلال هذه المدة، ثم انخفض عام 2009 بفعل الأزمة المالية العالمية التي انعكست على أسعار النفط والناتج ثم نصيب الفرد منه. ثم أخذ يتعافى حتى عام 2013 تزامناً مع تحسن أسعار النفط والناتج، وإذا به ينخفض حتى عام 2016 بحكم الصدمة المزدوجة التي تعرض لها الاقتصاد العراقي وهي انهيار أسعار النفط والارهاب. ثم أختتم مسيرته بالتعافي عام 2019.

ثانياً: الانفاق الاستثماري الحكومي في العراق
 نظراً لهيمنة الدولة على النفط في العراق أصبح الانفاق العام يسير بشكل موازي لسعر النفط وإيراداته، أي كلما ترتفع أسعاره ترتفع إيراداته فتتوسع المالية العامة في جانب النفقات العامة بعيداً عن ضوابط النفقات العامة والعكس صحيح، حينما تنخفض أسعار النفط وإيراداته ستتنخفض النفقات العامة وفي الغالب تكون التضحية بالنفقات الاستثمارية لحساب النفقات الاستهلاكية. هذا ما جعل الانفاق الاستثماري الحكومي في العراق يعاني من سمتين أساسيتين هما التذبذب وصغر الحجم، وذلك بحكم ارتباط الانفاق الحكومي بالإيرادات النفطية التي تعاني من تذبذب أسعارها من جانب وتوسيع الانفاق الاستهلاكي على حساب الانفاق الاستثماري من جانب آخر.

ولنتناول الانفاق الاستثماري الحكومي بشيء من التفصيل وبما ينسجم مع خطة البحث يمكن تناوله وفق نقطتين وكالاتي:

1- حجم الانفاق الاستثماري الحكومي من الانفاق العام في العراق

يمكن ملاحظة حجم الانفاق الاستثماري الحكومي من خلال نسبة مساهمته في الانفاق العام مقارنةً بنسبة الانفاق الحكومي الاستهلاكي وكما موضح في الجدول أدناه

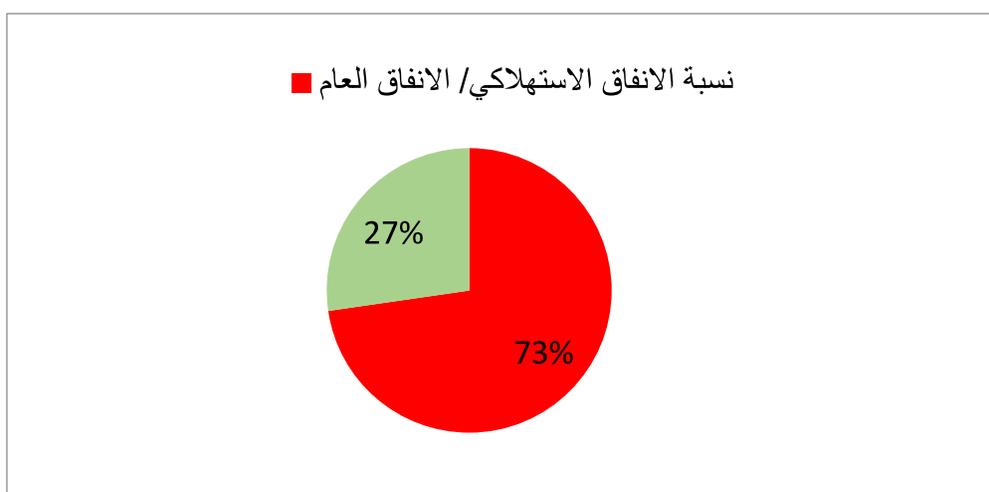
جدول (4) يوضح هيكل الانفاق الحكومي العام في العراق للمدة 2019-2006

السنوات	الانفاق الاستهلاكي	الانفاق الاستثماري	الانفاق العام	نسبة الانفاق الاستهلاكي/ الانفاق العام	نسبة الانفاق الاستثماري/ الانفاق العام
2006	41691161	9272000	50963161	81.81	18.19
2007	39062163	12665305	51727468	75.52	24.48
2008	44190746	15671227	59861973	73.82	26.18
2009	54148081	15017442	69165523	78.29	21.71
2010	60980694	23676772	84657466	72.03	27.97
2011	66596473	30066292	96662765	68.90	31.10
2012	79945033	37177897	117122930	68.26	31.74

39.81	60.19	138424608	55108602	83316006	2013
34.50	65.50	119462429	41214037	78248392	2015
24.31	75.69	105895722	25746311	80149411	2016
26.64	73.36	107089521	28531686	78557835	2017
23.67	76.33	104158183	24650112	79508071	2018
24.83	75.17	133107616	33048506	100059110	2019
27.32	72.68				المتوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الموازنات لنفس السنوات وفق الصفحات 5، 9، 16، 21، 21، 27، 38، 38، 36، 29، 2، 3، 3.

يلاحظ من خلال الجدول (4) والشكل (3)، إن الانفاق الجاري يشكل الجزء الأعظم من الانفاق العام عند مقارنته بالإنفاق الاستثماري خلال مدة البحث سنوياً ومتوسطاً، حيث شكّل الانفاق الاستهلاكي في المتوسط ما نسبته 72.68% من الانفاق العام لمدة الدراسة من 2006-2019، ويمكن أن يُعزى هذا التضخم في الانفاق الجاري على حساب الانفاق الرأسمالي لعدة أسباب أهمها سوء الإدارة المالية وتفاقم الفساد وزيادة الضغوط الشعبية تزامناً مع الفترة الانتقالية من التخطيط إلى السوق.



شكل (3) متوسط حجم الانفاق الاستثماري الحكومي للمدة 2006-2019

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (4)

في حين لم يُشكل، في المقابل؛ الانفاق الاستثماري في المتوسط سوى 27.32% من الانفاق العام، وحتى هذه النسبة لم يتم ترجمتها على أرض الواقع بشكل حقيقي لأسباب كثيرة منها ما يتعلق بغياب الاستقرار العام ومنها ما يتعلق بالفوضى الإدارية بين المركزية واللامركزية ومنها ما يتعلق بالفساد الذي يقف كعائق لتنفيذ الاستثمار وحتى وإن تم تنفيذه سيدخل الفساد في النوعية ويجعلها رديئة.

2- تذبذب الانفاق الحكومي الاستثماري في العراق

يتصف الانفاق بشكل عام والانفاق الاستثماري بشكل خاص بالتذبذب، نظراً لضعف المالية العامة في جانبها الإيرادات العامة والنفقات العامة.

ففي جانب الإيرادات العامة تعتمد المالية العامة على أكثر من 90% على الإيرادات النفطية التي تتصف بحد ذاتها بالتذبذب بحكم ارتباط أسعار النفط بأسواق النفط الدولية هذا من ناحية.

ومن ناحية أخرى يتصف النظام الضريبي بالضعف حيث لم يكن قادراً على زيادة الحصيلة الضريبية وزيادة مساهمتها في الإيرادات العامة، كذلك ضعف أرباح القطاع العام في تغذية الموازنة، إضافة إلى ضعف الإيرادات الأخرى.

أما من جانب النفقات العامة، حيث تتصف النفقات العامة بالاختلال بحكم زيادة النفقات الاستهلاكية على حساب النفقات الاستثمارية، وإذا ما انخفضت الإيرادات النفطية سيتم تخفيض النفقات الاستهلاكية ولكن بشكل أقل من تخفيض النفقات الاستثمارية.

بمعنى إن التضحية تكون في العادة بالنفقات الاستثمارية، ومن هنا تصبح النفقات الاستثمارية تسير بشكل موازي للإيرادات النفطية وكما موضح في الجدول والشكل أدناه.

جدول (5) الإيرادات النفطية والنفقات الاستثمارية في العراق للمدة 2006-2019

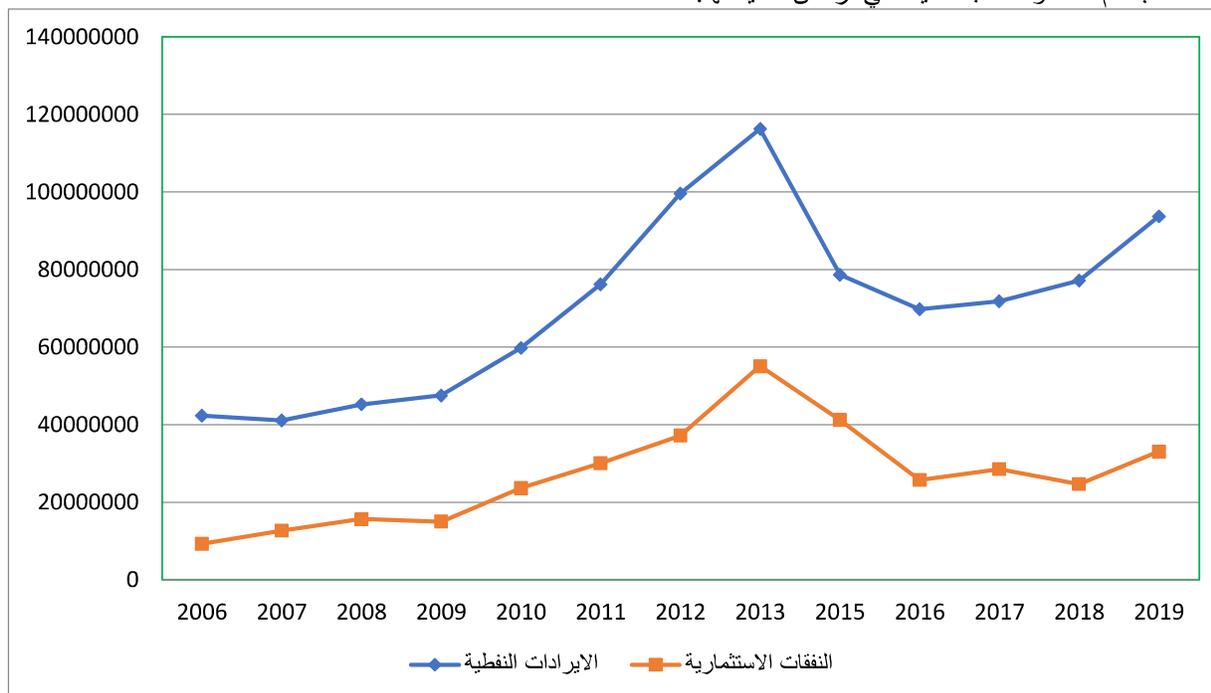
مليون دينار عراقي

السنوات	الايادات النفطية	النفقات الاستثمارية
2006	42287900	9272000
2007	41103691	12665305
2008	45218084	15671227
2009	47528261	15017442
2010	59794180	23676772
2011	76184137	30066292
2012	99605100	37177897
2013	116293990	55108602
2015	78649032	41214037
2016	69773400	25746311
2017	71833095	28531686
2018	77160392	24650112
2019	93741110	33048506

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الآتي:

- 1- بيانات الإيرادات النفطية من الموازنات لنفس السنوات وفق الصفحات 4، 14، 13، 19، 19، 24، 31، 29، 33، 27، 12، 51، 38.
- 2- بيانات الانفاق الاستثماري مأخوذة من الجدول (4)

بمعنى إن النفقات الاستثمارية ترتفع حينما ترتفع الإيرادات النفطية والعكس صحيح أي حينما تنخفض الإيرادات النفطية تنخفض النفقات الاستثمارية، كما موضح في الشكل (4)؛ في حين لن تنخفض النفقات الاستهلاكية كما مُعتاد إلا بشكل قليل بحكم الضغوط الاجتماعية التي ترفض تخفيضها.



شكل(4) الإيرادات النفطية والنفقات الاستثمارية للمدة 2006-2019 مليون دينار عراقي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (5)

حيث نلاحظ من الشكل (4) ، إن النفقات الاستثمارية أخذت بالارتفاع من 2006 حتى عام 2013 تزامناً مع ارتفاع الإيرادات النفطية كنتيجة لتحسن أسعار النفط في الأسواق الدولية ، ثم انخفضت من عام 2013 إلى 2016 نتيجة لانخفاض أسعار النفط وإيراداته من جانب والارهاب الذي تسبب بسقوط ثلث مساحة العراق عام 2014، مما دفع الحكومة إلى تخفيض الاموال الموجهة

نحو الاستثمار وتوجيهها نحو الاولويات المستجدة لتحقيق الأمن والاستقرار من جانب آخر، ثم ارتفعت بشكل طفيف عام 2017 بسبب التحسن الطفيف في اسعار النفط وإعلان النصر على تنظيم داعش الارهابي، مما يعني تخفيف الانفاق على الجانب الأمني وتوجيهه نحو الجانب الاستثماري فارتفع بشكل طفيف كما واضح في الشكل أعلاه. وانخفضت النفقات الاستثمارية لتشكّل ما نسبته 76.33 % مقابل زيادة النفقات الاستهلاكية لتشكّل من نسبته 23.67 % من النفقات العامة عام 2018، كما موضح في الجدول (4) بمعنى إن سبب انخفاض النفقات الاستثمارية يعود لزيادة النفقات الاستهلاكية.

وانتهت مسيرة النفقات الاستثمارية بالارتفاع من عام 2018 إلى عام 2019 بشكل مترام مع ارتفاع الإيرادات النفطية نظراً لارتفاع اسعار النفط أو كميات انتاج وتصديره أو كلاهما معاً.

كما نلاحظ من خلال الشكل (4)، إن النفقات الاستثمارية تسير بشكل موازي لمسيرة الإيرادات النفطية، فنظراً لتذبذب الإيرادات النفطية، نجد انه ستصبح الخطط والمشاريع الاستثمارية تحت رحمة اسعار النفط وإيراداته.

هذه المسابرة بين النفقات الاستثمارية والإيرادات النفطية وتذبذب الأول نتيجة لارتباطه بالثاني يجعل المشاريع الاستراتيجية بما فيها التنمية البشرية، التي تتطلب استمراراً وتراكماً لإنجازها وفقاً لما هو مطلوب؛ في نقطة حرجة.

3- هيكل الانفاق الاستثماري الحكومي

أن دراسة هيكل الانفاق الحكومي الاستثماري يوضح توجهات السياسة الاستثماري في البلد، من خلال مدى تركيزها على قطاعات دون أخرى، ومدى اهتمامها بالتنمية البشرية لاعتبارها هي هدف التنمية ووسيلتها.

سيتم توضيح هيكل الانفاق الحكومي الاستثماري في العراق بما يتناسب وخطة البحث، بمعنى سيتم توضيح الانفاق الاستثماري على عناصر التنمية البشرية، الصحة والتربية والتعليم؛ ومدى ثقلها في السياسة الاستثمارية للبلد، وذلك من خلال الجدول أدناه.

جدول (6) هيكل الانفاق الاستثماري الحكومي في العراق للمدة 2006-2019 مليون دينار عراقي

السنوات	الانفاق الاستثماري على الصحة (1)	الانفاق الاستثماري على التربية (2)	الانفاق الاستثماري على قطاع التعليم (3)	الانفاق الاستثماري على قطاعي التربية والتعليم (4) = (3)+(2)	باقي الانفاق الاستثماري (5)	الانفاق الاستثماري الحكومي (6)
2006	50000	22000	60000	82000	9140000	9272000
2007	430500	366000	258971	624971	11609834	12665305
2008	100000	150000	200000	350000	15221227	15671227
2009	481500	212500	212500	425000	14110942	15017442
2010	1127000	500000	350000	850000	21699772	23676772
2011	1050000	450000	400140	850140	28166152	30066292
2012	735000	455000	490000	945000	35497897	37177897
2013	1119300	830600	800000	1630600	52358702	55108602
2015	340000	100000	168000	268000	40606037	41214037
2016	148200	39520	98800	138320	25459791	25746311
2017	75654	1755	29545	31300	28424732	28531686
2018	98198	104730	38696	143426	24408488	24650112
2019	351300	140720	134696	275416	32421790	33048506
المتوسط	469742.46	259448.08	249334.46	508782.54	26086566.46	27065091.46

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الموازنات لذات السنوات وفق الصفحات 5، 9، 16، 21، 21، 27، 38، 38، 36، 29، 14، 53، 53، 64.

في العادة، إن الأرقام المطلقة لا تعطي صورة واضحة ودقيقة عن مدى أهمية القطاعات في المجموع كما تعطىها النسب المئوية، ولهذا السبب تم تحويل الجدول أعلاه من قيم مطلقة إلى نسب مئوية كما في الجدول أدناه.

جدول (7) يوضح نسب هيكل الانفاق الاستثماري من الانفاق العام للمدة 2006-2021

السنوات	(6)/(1)	(6)/(2)	(6)/(3)	(6)/(4)	(6)/(5)
2006	0.54	0.24	0.65	0.88	98.58
2007	3.40	2.89	2.04	4.93	91.67
2008	0.64	0.96	1.28	2.23	97.13
2009	3.21	1.42	1.42	2.83	93.96
2010	4.76	2.11	1.48	3.59	91.65
2011	3.49	1.50	1.33	2.83	93.68
2012	1.98	1.22	1.32	2.54	95.48

95.01	2.96	1.45	1.51	2.03	2013
98.52	0.65	0.41	0.24	0.82	2015
98.89	0.54	0.38	0.15	0.58	2016
99.63	0.11	0.10	0.01	0.27	2017
99.02	0.58	0.16	0.42	0.40	2018
98.10	0.83	0.41	0.43	1.06	2019
96.26	1.96	0.96	1.01	1.78	المتوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (6)

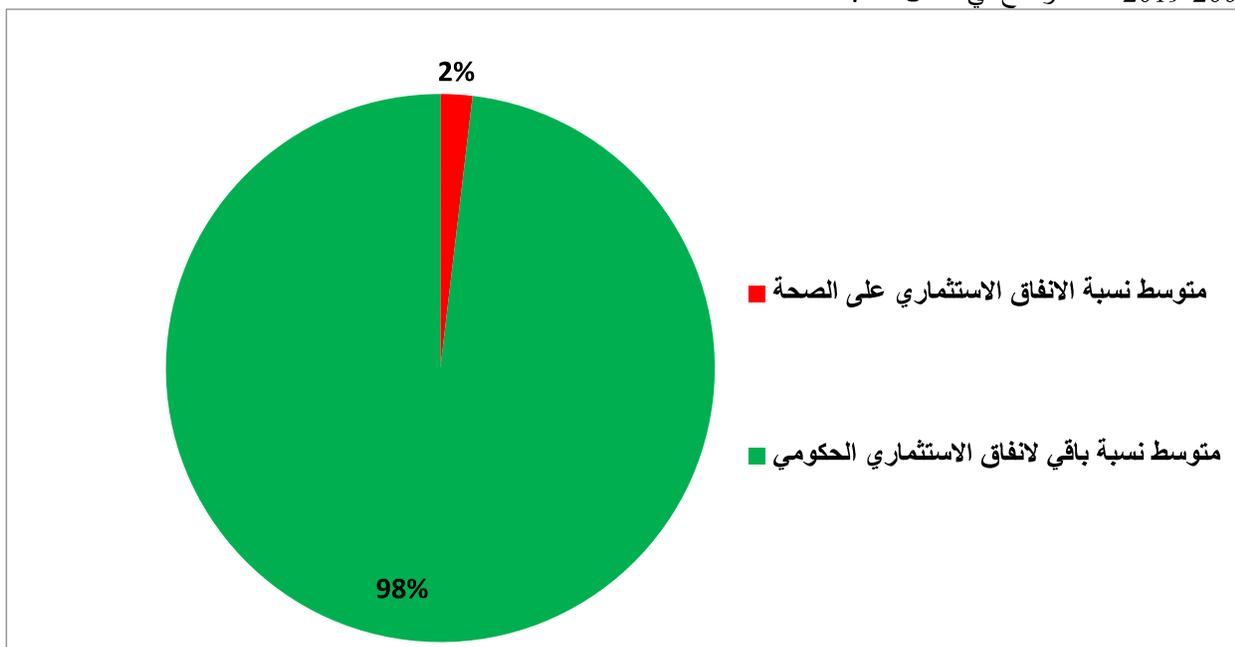
يتضح من الجدول (7) إن التنمية البشرية، وخلال مدة البحث؛ تحتل أهمية متواضعة جدا في الموازنة الاستثمارية، حيث لم تنفق الدولة انفاقاً استثمارياً على الصحة والتربية والتعليم أكثر من 3.74% من الانفاق الاستثماري العام كمتوسط للمدة 2006-2021، وكانت النسبة المتبقية وهي 96.26% تنفق على بقية القطاعات وخصوصاً الأمن والطاقة وذلك لما يشكله الارهاب من تهديد خطير للبلد، يؤثر على اداء الاقتصاد بشكل مباشر، كما إن الطاقة تحتل مكانة مهمة في تشغيل قطاعات الاقتصاد، ولكن لم تترجم هذه النفقات بشكل حقيقي وذلك لأسباب كثيرة يقف الفساد على رأسها، حيث يحتل العراق في الربع الاول من مؤشر مدركات الفساد العالمي⁽¹⁾.

بمعنى إن التنمية البشرية لم تكن ضمن أولويات الدولة وسياساتها الاستثمارية وكانت الاولوية لقطاعات أخرى تتعلق بالأمن والطاقة وغيرها. والشكل أدناه يوضح مدى ضآلة متوسط نسبة الانفاق الاستثماري على جوانب التنمية البشرية كالجانب الصحي والتربوي والتعليمي من 2006-2019 مقارنة بالإنفاق مع بقية الانفاق الاستثماري على القطاعات الأخرى.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (7)

ثالثاً: تحليل العلاقة بين الانفاق الاستثماري الحكومي ومؤشرات التنمية البشرية في العراق يعتبر الانفاق الاستثماري النواة الحقيقية لبناء اقتصاد قوي، فالإنفاق على القطاعات الأساسية يؤدي دوراً فاعلاً في دفع عملية النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، وأجمعت الدراسات الاقتصادية والمالية على تركيز الحكومات على الإنفاق على القطاعات الأساسية يعزز اقتصادات بلدانها ويزيد من إنتاجية العمل ويلبي الاحتياجات للخدمات الاجتماعية (العبيدي، 2011، 226)

1- الانفاق الاستثماري الحكومي وعلاقته بمؤشر الصحة: إن العلاقة بين الاستثماري الحكومي ومؤشر الصحة، علاقة ضعيفة بحكم انخفاض وتذبذب الانفاق الاستثماري على الجانب الصحي، إذ لم يشكل الانفاق الاستثماري على الصحة سوى ما نسبته 1.78% من الانفاق الاستثماري الحكومي في المتوسط للمدة 2006-2019، كما موضح في الشكل أدناه.

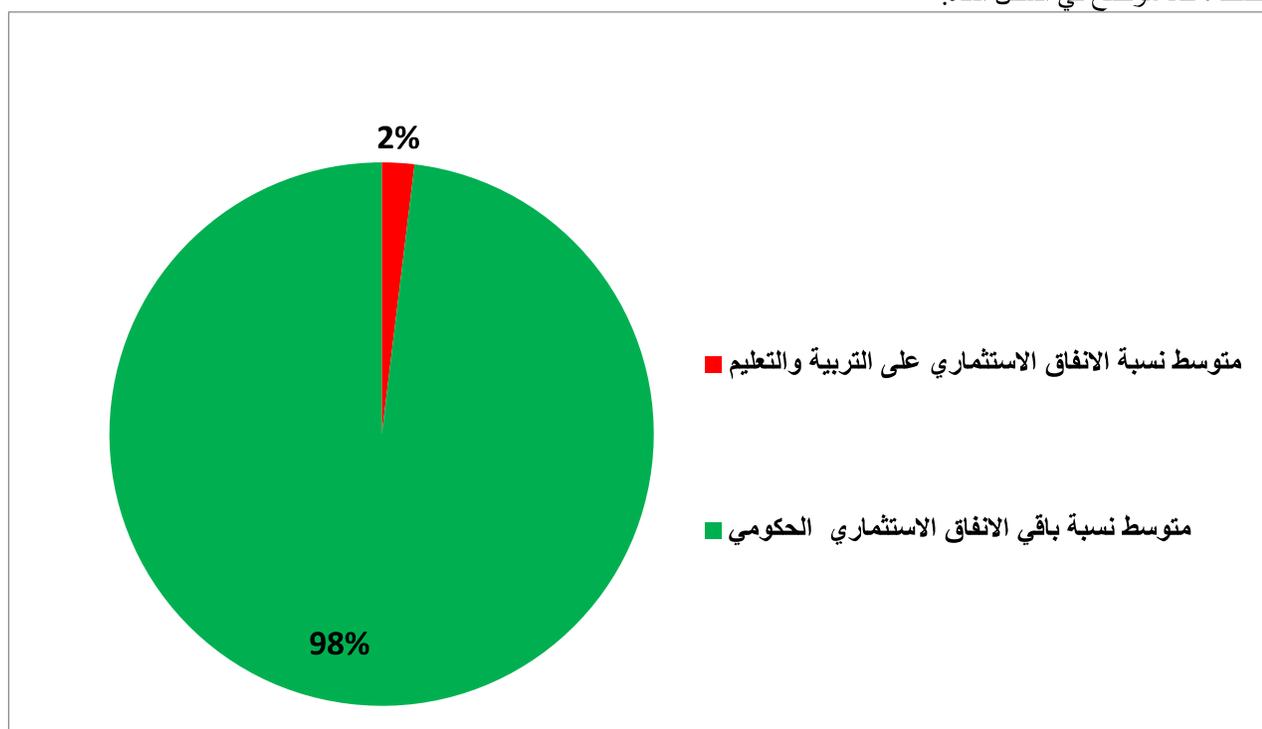


¹ - منظمة الشفافية الدولية، متاح على الرابط :

<https://www.transparency.org/en/cpi/2019>

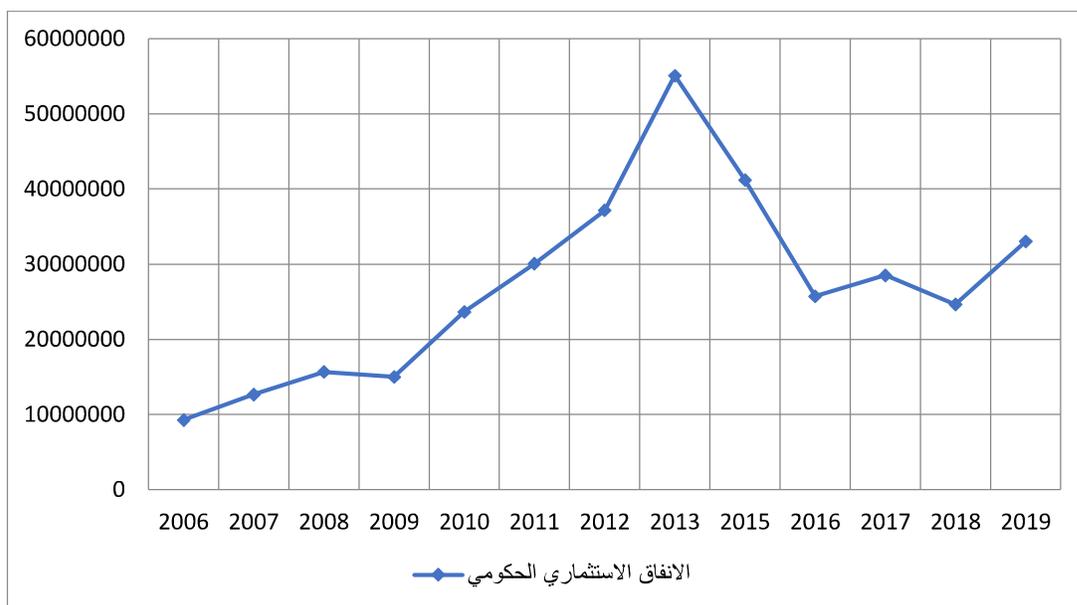
شكل(6) يوضح متوسط نسبة الانفاق الاستثماري على قطاع الصحة للمدة 2006-2019

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول رقم(7).
 انعكس انخفاض الانفاق الاستثماري على الصحة، كما موضح في الشكل أعلاه؛ وأثر على المؤسسات الصحية كمياً أو نوعياً أو كلاهما معاً في ظل زيادة عدد السكان بشكل كبير، من 27 مليون عام 2006 إلى أكثر من 40 مليون عام 2019 مما يعني عجز القطاع الصحي عن تغطية الطلب على خدماته الصحية، بشكل ملائم، مما دفع الكثير من الأفراد للسفر خارج العراق من أجل الحصول على الخدمات الصحية، وهذا ما يمثل نزيف للعملة للأجنبية.
2- الانفاق الاستثماري الحكومي وعلاقته بمؤشر التربية والتعليم
 إن العلاقة بين الانفاق الاستثماري الحكومي من جانب والتربية والتعليم من جانب آخر علاقة ضعيفة، بحكم انخفاض ما مخصص من الانفاق الاستثماري الحكومي على الجانب التربوي والتعليمي.
 حيث لم يشكل الانفاق الاستثماري على التعليم سوى ما نسبته 1.96% من الانفاق الاستثماري الحكومي في المتوسط للمدة 2006-2019، بمعنى إن هذه النسبة لم تتجاوز 2% من الانفاق الاستثماري الحكومي، وهي أكبر بقليل من نسبة الانفاق الاستثماري على الصحة، كما موضح في الشكل أدناه.



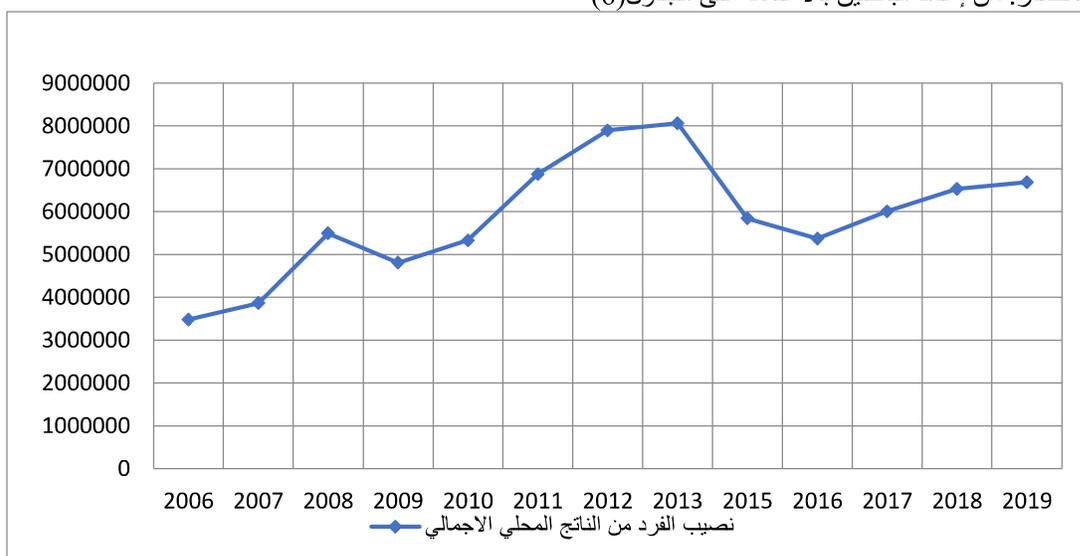
شكل(7) يوضح متوسط نسبة الانفاق الاستثماري الحكومي على قطاعي التربية والتعليم للمدة 2006-2019

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (7).
3- الانفاق الاستثماري الحكومي وعلاقته بمؤشر الدخل (نصيب الفرد من الناتج)
 هناك علاقة وثيقة بين الانفاق الاستثماري الحكومي ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، أي كلما يزداد الانفاق الاستثماري الحكومي يزداد الناتج المحلي الاجمالي ونصيب الفرد منه مع فارق العدالة، الذي لا ينسجم مع التنمية البشرية. ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجدول(6) والشكلين (8و9) في أدناه.



شكل(8)الانفاق الاستثماري الحكومي للمدة 2006-2019 مليون دينار

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول(6)



شكل(9)نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي للمدة 2006-2019دينار عراقي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول(3)

نلاحظ من الشكلين(8) و (9) إن نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي يسير بشكل متوازي تقريباً لمسيرة الانفاق الاستثماري الحكومي خلال مدة البحث من 2006-2019، وهي نتيجة طبيعية منسجمة مع النظرية الاقتصادية القاضية بان نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي يزداد مع الانفاق الاستثماري الحكومي.

ولكن مما يجب أن يؤخذ بالحسبان، إن الانفاق الاستثماري الحكومي، كما اتضح سابقاً وبالتحديد في جدول(5) وشكل(4)؛ يسير بشكل متوازي مع الإيرادات النفطية، يرتفع بارتفاعها وينخفض بانخفاضها، بمعنى إن الإنفاق الاستثماري الحكومي متذبذب وغير مستقر بحكم ارتباطه بالإيرادات النفطية.

هذا ما يعني إن نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي هو الآخر غير مستقر ومتذبذب مع تذبذب الانفاق الاستثماري الحكومي المرتبط بالأساس بالإيرادات النفطية المتذبذبة بحكم تذبذب أسعار النفط في أسواق النفط الدولية لأسباب عديدة قد تكون سياسية أو مناخية أو اقتصادية.

من الجدير بالذكر، الإشارة لمدى دقة مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي عن الرفاهية، أي هل هو مؤشر دقيق يُعبر عن رفاهية المواطنين؟ أي انه قد يزداد نصيب الفرد حسابياً لكن لم يتحقق واقعياً، بمعنى إن تقسيم الناتج المحلي الاجمالي على

عدد السكان لا يُعبر بالضرورة عن نصيب كل أفراد المجتمع واقعيًا بشكل دقيق، حيث نجد شخص ما يملك ثروة تساوي ثروة 10 أشخاص آخرين وذلك بسبب عدم وجود عدالة في توزيع الدخل. ونظراً لاعتبار مؤشر الدخل مؤشر غير دقيق في تعبيره عن رفاهية البشر، تم التوصل إلى مؤشر التنمية البشرية الذي يأخذ إلى جانب مؤشر الدخل، مؤشر الصحة، مُعبراً عنه بالعمر المتوقع عند الولادة؛ ومؤشر التعليم مُعبراً عنه بمعدل الالتحاق بالتعليم، كما تم تناولهم أعلاه كمعير حقيقي عن رفاهية الشعوب.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- انخفاض الإنفاق الاستثماري الحكومي بشكل عام والإنفاق على جوانب التنمية البشرية بشكل خاص.
- 2- تذبذب الإنفاق الاستثماري الحكومي والإنفاق على جوانب التنمية البشرية بحكم ارتباطهما بالإيرادات النفطية .
- 3- تحسن مؤشرات التنمية البشرية كالعمر المتوقع عند الولادة ومعدل الالتحاق بالمدارس ونصيب الفرد من الناتج.
- 4- عدم تحسن التنمية البشرية بالشكل الذي يتناسب مع ما يمتلكه العراق من ثروة نفطية كبيرة

التوصيات

- 1- العمل على زيادة الإنفاق الاستثماري الحكومي بشكل عام والإنفاق على جوانب التنمية البشرية بشكل خاص.
- 2- تنويع الإيرادات العامة لأجل استقرار الإنفاق الاستثماري والإنفاق على جوانب التنمية البشرية بشكل خاص.
- 3- التركيز على مؤشرات التنمية البشرية بشكل أكبر كالعمر المتوقع عند الولادة ومعدل الالتحاق ونصيب الفرد.
- 4- العمل على تطوير مؤشرات التنمية البشرية بشكل يتناسب مع ما يمتلكه العراق من ثروة نفطية كبرى

المصادر

- 1- الجبوري بتول مطر ، الزامل، دعاء محمد ، دور الإنفاق الحكومي في تحقيق الاستقرار الاقتصادي في العراق (2003-2012) ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، المجلد 16، العدد 1 ، 2014 .
- 2- الخزرجي. رنين يونس جاسم، كفاءة الإنفاق الحكومي في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية في الاقتصاد العراقي بعد عام 2003، رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٠ .
- 3- العبيدي، سعيد محمد علي ، اقتصاديات المالية العامة، الطبعة الأولى، دار نجلة للنشر، 2011.
- 4- الشامي، سلام ، تحليل العلاقة السببية بين الإنفاق العام والتضخم في الاقتصاد الليبي للسنوات (190-2009)، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، العدد 36، المجلد التاسع، 2014.
- 5- الدليمي - عوض إسماعيل ، نظرية الإنفاق الحكومي، كلية الحقوق/ جامعة النهريين، المكتبة الوطنية، رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (28) 2003 .
- 6- القرشي، مدحت التنمية الاقتصادية نظريات وسياسات وموضوعات، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007.
- 7- ذياب ، ولاء وجيه ، فاعلية الأنفاق العام في تحقيق اهداف التحول الاقتصادي في مصر، كلية التجارة/ قسم الاقتصاد السنة 2013 .
- 8- وزارة التربية، المديرية العامة للتخطيط التربوي، مديرية الاحصاء، 2017 م .
- 9- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة، قسم الاحصاء والمعلوماتية، 2017 م.
- 10- البنك المركزي العراقي، التقرير الاقتصادي السنوي، سنوات مختلفة.
- 11- البرنامج الامم المتحدة الانمائي في الدول العربية، على الرابط <https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home.html>
- 12- مؤشرات التنمية العالمية على الرابط <https://databank.albankaldawli.org/indicato>
- 13- البنك الدولي، متاح على الرابط <https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN>
- 14- منظمة الشفافية متاح على الرابط <https://www.transparency.org/en>

مجلة وارث العلمية Warith Scientific Journal

تعد مجلة وارث العلمية مجلة دولية محكمة حاصلة على الرقم المعياري الدولي (8720-8162:NSSI). تصدر عن كلية الادارة والاقتصاد - جامعة وارث الانبياء (ع) بصفة دورية (فصلية)، ويشرف عليها اعضاء هيئة تحرير أكاديميين متخصصون في مجال العلوم الاقتصادية والادارية وينتمون الى جامعات محلية ودولية . تهتم مجلة وارث الانبياء العلمية بنشر ابحاث ومقالات علمية متخصصة في المجالات الادارية والمالية والاحصائية والاقتصادية . وتخضع جميع البحوث المنشورة في هذه المجلة لمراجعة دقيقة لمحكمين علميين ، ويستند التحكيم الى قواعد وسياسات منظمة بشكل علمي ومهني بغية اثناء عملية التقييم العلمي للأبحاث المقبولة للنشر بالمجلة .

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق
المكتبة الوطنية: بغداد 2297 لسنة 2018م

Warith Scientific Journal

ISSN:2618-0278 VOL.4 NO.10 June 2022